

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN EFIKASI  
DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM  
DAERAH MABA KABUPATEN HALMAHERA TIMUR**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**KARNI IRENE ONDANG**

**11190767**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2023**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Prodi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi sebagian syarat-syarat

Guna memperoleh gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Karni Irene Ondang

Nim: 11190767

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karni Irene Ondang  
NIM : 11190767  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MABA KABUPATEN HALMAHERA TIMUR”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 27 Juni 2023

Yang menyatakan



(Karni Irene Ondang)

Nim: 11190767

## HALAMAN PENGESAHAN

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MABA  
KABUPATEN HALMAHERA TIMUR**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**KARNI IRENE ONDANG**

**11190767**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal 20 Juni 2023

#### Nama Dosen

#### Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D  
(Ketua Tim/Dosen Pembimbing)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, MT  
(Dosen Penguji)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Yogyakarta, 26 Juni 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi


Dr. Perminas Pangeran, Msi



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D



## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

### HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN EFIKASI  
DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD MABA KAB.  
HALMAHERA TIMUR**

Yang telah saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan karya penulisan pihak lain diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarism atau tiruan dari karya lain maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 25 Mei 2023



Karni Irene Ondang

11190767

DUTA WACANA

## HALAMAN MOTTO

**(Filipi 4:6-7)**

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. Damai sejahtera Allah, yang melampaui segala akal, akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Kristus Yesus.

**(Yesaya 41:10)**

“Janganlah kamu takut sebab aku menyertai engkau, Janganlah bimbang sebab Aku ini Allah Mu, Aku akan meneguhkan dan menolong engkau, aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan”

**(Irene)**

“Orang yang tidak tau bersyukur merupakan cerminan diri tidak akan sukses di masa depan”

With God Everything Is Possible

DUTA WACANA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis merasa bahwa penulis tidak akan bisa tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan kasih dan sukacita yang luar biasa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya terhadap:

1. Tuhan Yesus Kristus sumber kekuatan karena cinta kasih dan tuntunan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orangtua tercinta mama dan papa untuk doa, cinta kasih, dukungan dan motivasi yang luar biasa.
3. Terimakasih buat mama ila dan Jelny Wenur untuk dukungan dan doa yang tulus.
4. Saudara terkasih eis, broth tomi dan ela bahkan cucu cece dari opa Arnold Ondang dan oma Emike Labaka untuk dukungan serta doa yang begitu tulus.
5. Buat kaka Herlina Yetti Tarom, dan anak enzo terimakasih sudah bantu mama ois.
6. Teman-teman seperjuangan yang begitu setia berjuang bersama Hedy Minanlarat, Priscilla Fortuna, Feby Yanti Domeng, Emonanda Sembiring, Edo Tambunan, Yosi, Tadeus, Vero Paskalina, Alex Delpiero, Maria, Filli, Reinhard, Valdi, Kevin, Melan, Sarah Maria, Theresa Lupano, Novita Ginting, dan masih banyak lagi yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
7. Buat sahabat saya Brigitha Miagina Hangewa yang selalu memberikan support dan selalu setia mendengar keluh kesah saya.
8. Buat kaka Ivana Djojaga terimakasih untuk effort yang begitu luar biasa.

9. Orang-orang yang saya pernah temui selama proses perkuliahan, terimakasih telah memberikan pelajaran hidup yang luar biasa yang saya jadikan sebagai motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
10. Terimakasih buat keluarga besar Salawaku Ukdw sudah menjadi keluarga buat karni di tanah rantau.





## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus yang karena kasih dan pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Maba Kab. Halmahera Timur”**. Sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Peneliti menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

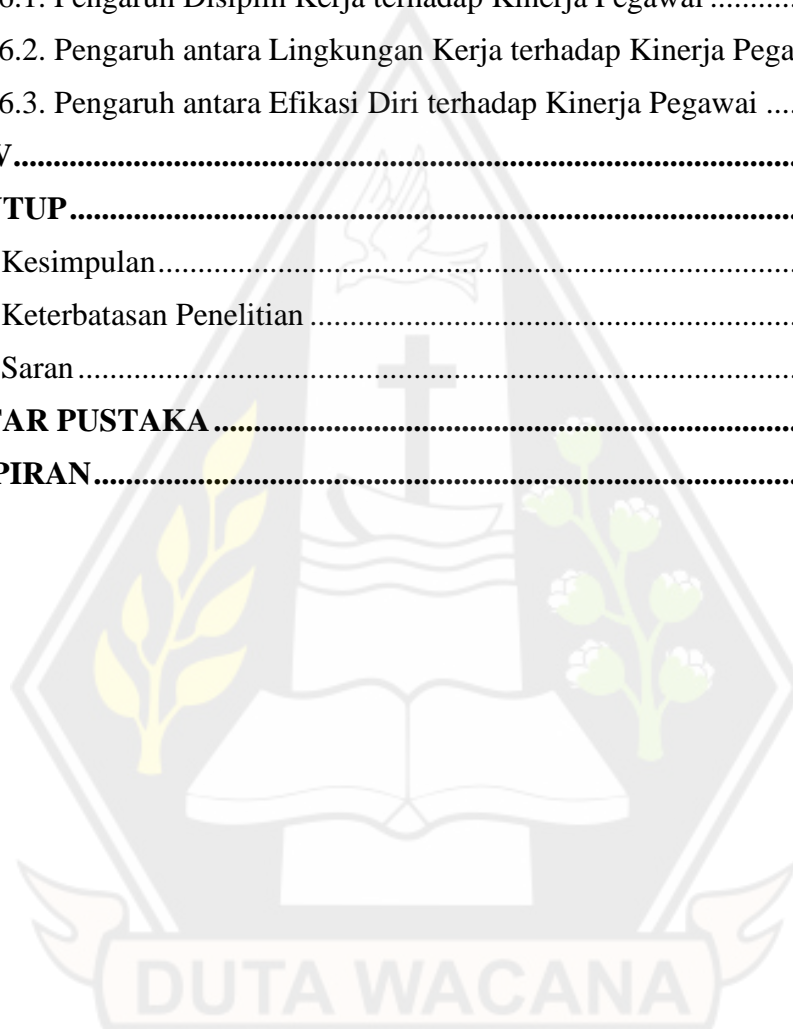
1. Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Drs. Sisuhadi, MBA selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu untuk membimbing, memberikan arahan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
3. Orang tua, kaka, dan ade yang selalu memberikan semangat serta doa sehingga saya bisa ada ditahap ini.
4. Teman-teman seperjuangan serta semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini peneliti tidak dapat menyebutkan satu persatu.

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	5
<b>BAB II .....</b>	<b>7</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
2.1 Definisi Disiplin Kerja .....	7
2.1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja .....	7
2.1.2. Indikator Disiplin Kerja.....	8
2.1.3. Hambatan Disiplin Kerja .....	8
2.2. Lingkungan Kerja.....	9
2.2.1. Definisi Lingkungan Kerja .....	9
2.2.2. Indikator lingkungan kerja.....	10
2.3. Efikasi Diri .....	11
2.3.1. Definisi Efikasi Diri.....	11
2.3.2. Indikator Efikasi Diri .....	12

2.4. Kinerja Pegawai.....	12
2.4.1. Definisi Kinerja Pegawai .....	12
2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai .....	13
2.4.3. Indikator Kinerja Pegawai .....	14
2.5. Penelitian-Penelitian Sebelumnya .....	14
2.7. Kerangka Pemikiran .....	18
<b>BAB III.....</b>	<b>19</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
3.1. Sumber Data .....	19
3.2. Teknik Pengumpulan Data .....	19
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian .....	21
3.4. Populasi dan Sampel.....	21
3.4.1. Populasi.....	21
3.4.2. Sampel .....	21
3.5. Batasan Operasional .....	22
3.6. Operasional Variabel Penelitian.....	22
3.7. Analisis Data .....	25
3.7.1. Uji Validitas .....	25
3.7.2. Uji Reabilitas .....	26
3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	26
3.7.4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	27
3.7.5. Uji Hipotesis .....	27
<b>BAB IV .....</b>	<b>29</b>
<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
4.1. Profil Organisasi.....	29
4.1.1. Sejarah Singkat RSUD Maba .....	30
4.1.2. Visi & Misi RSUD Maba.....	31
4.2 Hasil Uji Instrumen .....	31
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	31
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	33
4.3. Karakteristik Responden .....	33
4.3.1. Jenis Kelamin.....	34
4.3.2. Usia .....	34
4.3.3. Jabatan .....	35

4.3.4. Lamanya Bekerja .....	35
4.4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
4.5. Uji Hipotesis.....	37
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi .....	37
4.5.2 Uji Simultan (F).....	38
4.5.3. Uji Parsial (t).....	39
4.6. Pembahasan Hasil.....	40
4.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	40
4.6.2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	41
4.6.3. Pengaruh antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai .....	42
<b>BAB V.....</b>	<b>43</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>43</b>
5.1. Kesimpulan.....	43
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	43
5.3. Saran.....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>50</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian - penelitian Sebelumnya.....	14
Tabel 3. 1 Skala likert .....	20
Tabel 3. 2 Operasional variable penelitian.....	23
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	32
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas .....	33
Tabel 4. 3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4. 4 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia .....	34
Tabel 4. 5 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jabatan .....	35
Tabel 4. 6 Karakteristik Pegawai berdasarkan Lamanya Bekerja.....	35
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	36
Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	37
Tabel 4. 9 Hasil Uji Simultan (F).....	38
Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (T) .....	39





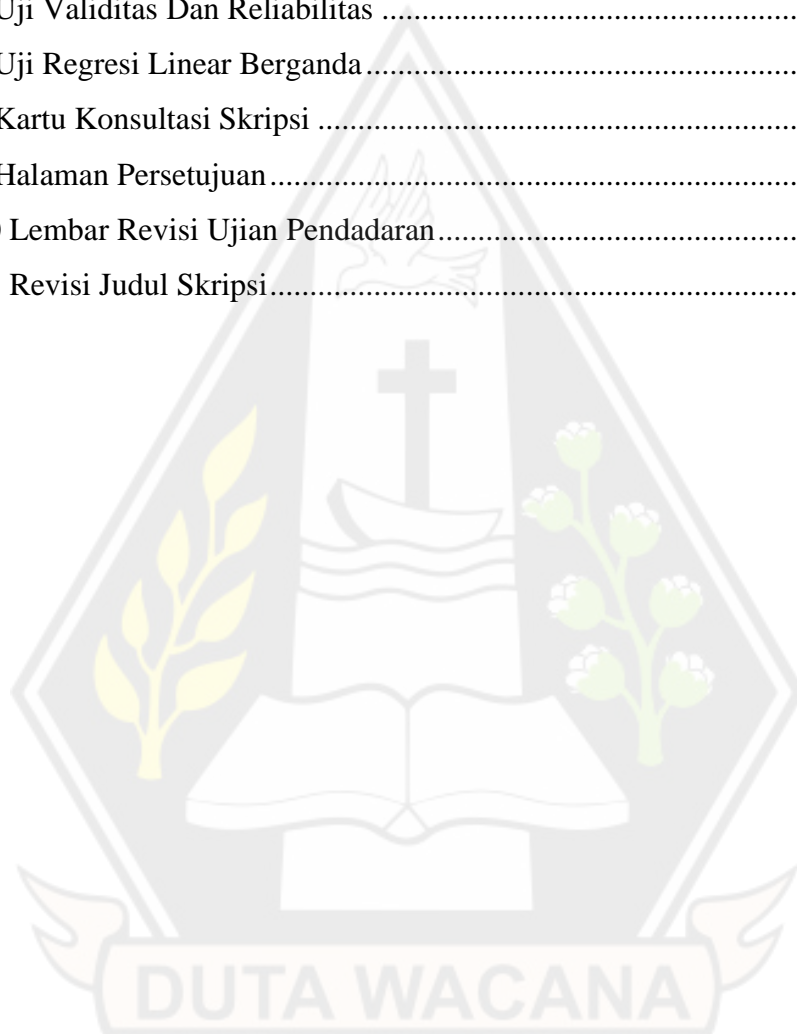
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran..... 18



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian .....	50
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian .....	51
Lampiran 3 Kuesioner.....	52
Lampiran 4 Data Tabulasi Responden.....	58
Lampiran 5 Profil Responden .....	64
Lampiran 6 Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	66
Lampiran 7 Uji Regresi Linear Berganda.....	72
Lampiran 8 Kartu Konsultasi Skripsi .....	74
Lampiran 9 Halaman Persetujuan.....	75
Lampiran 10 Lembar Revisi Ujian Pendarasan.....	76
Lampiran 11 Revisi Judul Skripsi.....	77



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MABA KAB. HALMAHERA TIMUR**

**Karni Irene Ondang**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**Email: [karniondang13@gmail.com](mailto:karniondang13@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Efikasi Diri, terhadap Kinerja Pegawai RSUD Maba Kab. Halmahera Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Maba Kab. Halmahera Timur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F dan Uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Efikasi Diri, Kinerja Pegawai

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT AND SELF  
EFFICACY PERFORMANCE OF PUBLIC HOSPITAL EMPLOYEES IN MABA AREA,  
EAST HALMAHERA REGENCY***

**Karni Irene Ondang**

***Faculty of Business Management Study Program***

***Duta Wacana Christian University***

***Email: karniondang13@gmail.com***

***ABSTRACT***

*This study aims to examine and determine the effect of Work Discipline, Work Environment, and Self-Efficacy, on the Performance of Employees at the Maba Hospital in Kab. East Halmahera. The method used in this research is quantitative. The population in this study were employees of Maba District Hospital. East Halmahera. The sample in this study were 50 people who were taken by technique purposive sampling. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis technique using multiple linear regression analysis, test the coefficient of determination ( $R^2$ ), F test and T test. The results showed that work discipline had a positive and insignificant effect on employee performance, work environment variables had a significant and significant effect on employee performance, and self-efficacy variables had an effect on employee performance.*

*Keywords: Work Discipline, Work Environment, Self-Efficacy, Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang jasa kesehatan. Dalam era reformasi yang kita hadapi saat ini, sudah membawa banyak perubahan yang mendasar dalam berbagai bidang yang ada termasuk, masalah pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) adalah institusi pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Pelayanan yang diberikan rumah sakit dituntut untuk selalu melakukan perubahan, agar pelayanan itu dapat sesuai dengan harapan dan kebutuhan pelanggan yaitu masyarakat. RSUD sebagai salah satu instalasi yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan tentunya harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit bahwa pelayanan kesehatan merupakan hak setiap orang yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang harus diwujudkan dengan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Sehingga sesuai dengan undang-undang tersebut setiap rumah sakit berusaha melakukan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 3 ayat (11) diterangkan dengan jelas bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan yang memiliki peranan penting sebagai penunjang kesehatan masyarakat. Keberhasilan suatu rumah sakit ditandai dengan tugas-tugas yang dijalankan serta peningkatan mutu



pelayanan dalam melayani pasien. Dengan kata lain, mutu rumah sakit sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki salah satunya adalah perawat.

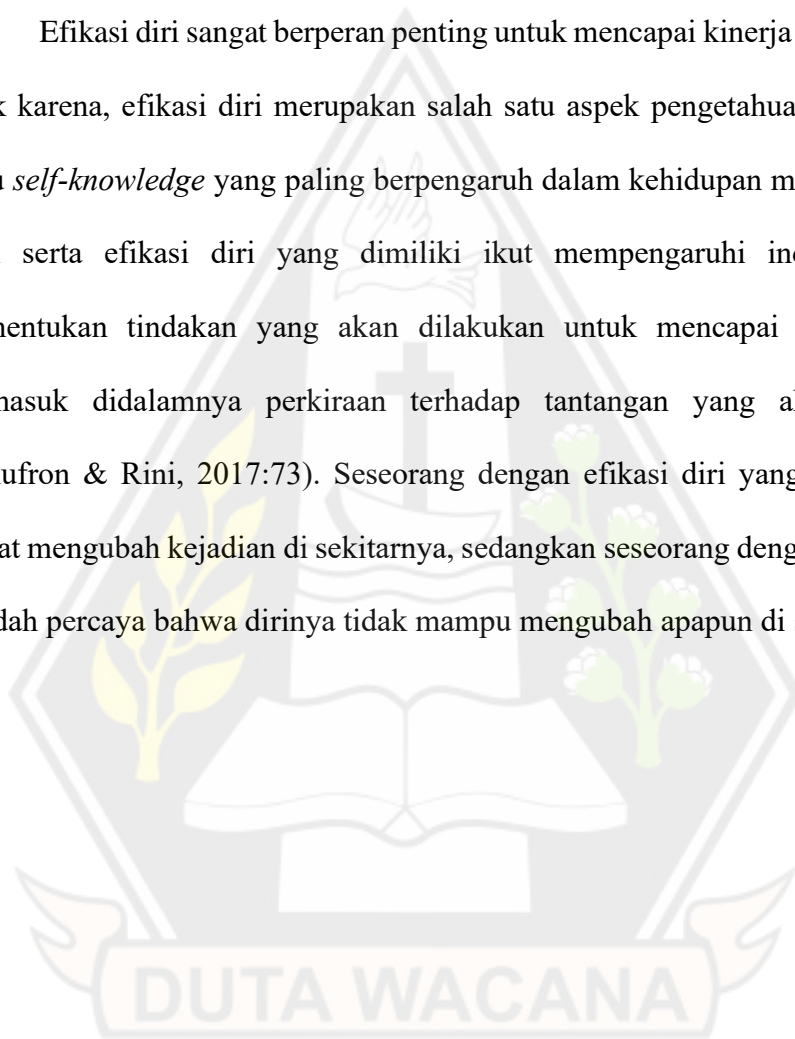
Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan efektivitas program ketenagakerjaan dalam hal ini pegawai yang ada di rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan salah satu sumber daya manusia di bidang kesehatan yang pengetahuannya akan membantu dalam pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Tenaga keperawatan rumah sakit merupakan garda terdepan pelayanan kesehatan karena memiliki sumber daya manusia yang paling besar dan paling banyak berhubungan dengan masyarakat atau pasien. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Maba merupakan unit instansi yang selalu berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Kesadaran pegawai yang sangat baik dalam menghormati dan mematuhi semua hukum yang berlaku menunjukkan disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja berkaitan dengan tingginya kesadaran pegawai dalam mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya masing-masing. Kemauan pegawai untuk mengikuti aturan yang ditetapkan oleh rumah sakit dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja rumah sakit itu sendiri. Disiplin kerja merupakan bagian dari kegiatan manajemen yang mendorong anggota organisasi untuk memenuhi harapan dari berbagai persyaratan tersebut (Siagan, 2015). Selain disiplin, lingkungan kerja juga dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang sehat,

bersih, nyaman dan menyenangkan. Pekerja yang bekerja di bawah kondisi kerja yang menguntungkan akan jauh lebih produktif. Akibatnya, manajemen harus memperhatikan dengan seksama keadaan lingkungan kerja karyawan, termasuk lingkungan kerja fisik dan non fisik. Efikasi diri juga bagian dari tercapainya kinerja pegawai.

Efikasi diri sangat berperan penting untuk mencapai kinerja pegawai yang baik karena, efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari serta efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Ghufron & Rini, 2017:73). Seseorang dengan efikasi diri yang kuat merasa dapat mengubah kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah percaya bahwa dirinya tidak mampu mengubah apapun di sekitarnya.



Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Maba Kab. Halmahera Timur”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Maba Kab. Halmahera Timur?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Maba Kab. Halmahera Timur?
- c. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Maba Kab. Halmahera Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Maba Kab. Halmahera Timur.
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Maba Kab. Halmahera Timur.
- c. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Maba Kab. Halmahera Timur

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan serta memperluas wawasan peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Maba.

b. Bagi RSUD Maba. Kab Haltim

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengambilan keputusan bagi RSUD Maba terhadap efektivitas kinerja dan pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan efikasi diri.

c. Bagi universitas

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat menjadi masukan dan evaluasi tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah maba. Selain itu juga dapat memberikan sedikit sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi serta menambah literatur mengenai gambaran penelitian tersebut terhadap lingkungan fakultas bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

#### **1.5 Batasan Masalah**

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Maba Kab. Halmahera Timur

b. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2023 sampai dengan bulan Mei 2023.

c. Responden pada penelitian ini adalah pegawai RSUD Maba Kab. Haltim yang bekerja lebih dari 2 Tahun

d. Variabel penelitian

- a. Variabel independen: disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2),  
efikasi diri (X3)
- b. Variable dependent: kinerja pegawai (Y)





## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Maba Kab. Haltim” maka dari itu penulis mengambil kesimpulan bahwa:

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar  $0,109 > 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar  $0,013 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- c. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X3 terhadap Y sebesar  $0,014 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 5.2. Keterbatasan Penelitian

- a. Peneliti tidak terjun langsung untuk mengontrol pegawai dalam mengisi kuesioner sehingga kemungkinan pegawai kurang memahami atau hanya isi seadanya saja tanpa memahaminya dengan baik.
- b. Peneliti hanya menggunakan 50 responden dimana itu adalah hanya sebagian dari pegawai RSUD Maba Kab. Haltim.

### 5.3. Saran

#### 1. Bagi RSUD Maba Kab. Haltim

- a. Untuk variabel disiplin kerja terdapat nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,109 itu artinya lebih besar dari 0,05 maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Saran dari peneliti yaitu pihak RSUD Maba Kab. Haltim lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai dalam menaati segala prosedur yang telah dibuat oleh RSUD Maba Kab. Haltim.
- b. Untuk variabel lingkungan kerja terdapat nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,013 itu artinya kurang dari 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Saran dari peneliti yaitu pihak RSUD Maba Kab. Haltim tetap mempertahankan serta meningkatkan lingkungan kerja yang baik agar pegawai RSUD Maba Kab. Haltim lebih unggul dan kompetitif dalam bekerja.
- c. Untuk variabel efikasi diri terdapat nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,014 itu artinya kurang dari 0,05 maka efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Saran dari peneliti yaitu pihak RSUD Maba Kab. Haltim tetap mempertahankan efikasi diri berupa interaksi pada pegawai agar lebih ditingkatkan lagi sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada komitmen organisasi pegawai kedepannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya lebih banyak lagi jumlah pertanyaan dari setiap variabel yang diberikan terhadap responden serta, mengembangkan atau menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). Pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (studi pada perawat rumah sakit umum daerah prembun).
- Alwisol. (2019). Pengaruh stres kerja, efikasi diri dan kreatifitas terhadap kinerja pegawai badan layanan umum rumah sakit umum daerah djasamen saragih.
- Amaliyah, h. (2021). Pengaruh efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai studi pada perawat rumah sakit paru dr. H. A. Rotinsulu.
- Anggelia fransisca feby, a. M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada rsud karawang. *Journal of management, volume 4 issue 2 (2021)*, 208 - 217.
- Bandura. (2015). Pengaruh efikasi diri, komunikasi dan kecerdasan emosional perawat terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di rsud kabupaten rokan hulu. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*.
- Bimba ario pradana, r. S. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap bornout pada perawat rsud kardinah kota tegal. *Jurnal magisma vol. 5 no. 2 – tahun 2017*.
- Budiman, a. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah h. Damanhuri Barabai.
- Emil, m. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sub bagian umum rumah sakit umum daerah (rsud) jaraga sasameh buntok kabupaten barito selatan tahun 2022.
- Engel priskilla truida wahongan, l. O. (2021). Pengaruh standar operasional prosedur (sop), fasilitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rsud Noongan. *Jurnal emba, vol 9 no. 3 juli 2021*, 41 - 51.

- Ghufron, r. (2017). Pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (studi pada perawat rumah sakit umum daerah prembun) .
- Hasibuan. (2016). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai rsud plosu bagian insatalasi gawat darurat (igd).
- Kartawan, a. K. (2016). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah dr. Soekardjo kota tasikmalaya. *Jurnal ekonomi manajemen, volume 2 nomor 2*, 91-104.
- Kurniawan, b. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat survei pada perawat rumah sakit umum(rsud) banyumas.
- Mahardikawanto. (2013). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Mahardikwanto. (2013). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawairsud plosu bagian insatalasi gawat darurat (igd).
- Mangkunegara. (2017). Pengaruh stres kerja, efikasi diri dan kreatifitas terhadap kinerja pegawai badan layanan umum rumah sakit umumdaerah djasamen saragih. *Jurnal manajemen*, 90-102.
- Mathis, j. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah tarutung.
- Nadia nur ramadhanti1, h. ., (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah ulin banjarmasin.
- Nitisemito. (2018). Pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (studi pada perawat rumah sakit umum daerah prembun).

- Rini, g. &. (2017). Pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (studi pada perawat rumah sakit umum daerah prembun).
- Risqa umniyyati, s. M. (2017). Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, hargadiri pada kinerja perawat. *Management analysis journal*.
- Rizki, f. (2021). Pengaruh efikasi diri, komunikasi dan kecerdasan emosional perawat terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di rsud kabupaten rokan hulu. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis , vol.03, no. 01, februari 2021*.
- Robbins. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah tarutung.
- Rumoning, m. H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di rsud kabupaten asmat. *Jurnal emba vol.6 no.2 april 2018, 958 - 967*.
- Sari, l. S. (2020). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai rsud plosong bagian instalasi gawat darurat (igd)).
- Sarjani saragih, e. S. (2021). Pengaruh stres kerja, efikasi diri dan kreatifitas terhadap kinerja pegawai badan layanan umum rumah sakit umum daerah djasaman saragih. *Vol .6 , no.2 , december 2021, pp. 90-102*.
- Siagian. (2015). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai rsud plosong bagian instalasi gawat darurat (igd)).
- Silviani, a. (2019). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat rsud pantura m.a. sentot patrol indramayu.
- Sinaga, e. (2020). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum mitra sejati medan.

- Sipatu, I. (2013). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. *E-jurnal katalogis, volume 1 nomor 1*, hlm 147-158.
- Sutrisno. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah Tarutung.
- Tera Triyantara Hani RN, A. S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Indonesian Journal of Education and Social Science, volume 1, issue 2*, 75-83.
- Wahyuni Damayanti, D. M. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah RUPIT Kabupaten Musi Rawas Utara. *Interprof (Jurnal Manajemen), volume 3, Nomor 1 Juni 2017*, 74-91.
- Yois Mameza, S. W. (2021). Pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (studi pada perawat rumah sakit umum daerah Prembun).
- Yulizar. (2019). Pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum daerah Bangkinang. *Ensiklopedia Social Review, vol. 1 no.2 Juni 2019*.

