



**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI RUMAH SAKIT Jiwa
Dr. RADJIMAN WEDIODININGRAT LAWANG**

Oleh:

Vallentina Wahyu Anita Sari*)

Anitavallent14@gmail.com

Hadi Sunaryo)**

hadisunaryo_fe@unisma.ac.id

M. Khoirul ABS)**

ABSTRACT

This study aims to 1). To describe the influence of motivation, commitment, work environment on the performance of employees at Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Hospital. 2). To find out and analyze the influence of work motivation on employee performance at Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Hospital. 3). To know and analyze the influence of commitment to the performance of employees at Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Hospital. 4). To find out and analyze the influence of the work environment on the performance of employees at Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Hospital. Method of collecting data used are questionnaires and interviews. The results showed that motivation, commitment and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. Commitment has a significant effect on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance

Keywords: *Motivation, Commitment, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini kesehatan merupakan hal mendasar yang dibutuhkan oleh setiap orang di dalam melakukan aktivitas, hal tersebut menjadikan pelayanan kesehatan sangat penting dan dibutuhkan agar setiap orang menjadi sehat, oleh karena itu pemerataan pelayanan kesehatan yang baik harus dapat dilakukan agar kebutuhan kesehatan masyarakat dapat dipenuhi. Pemberian pelayanan yang baik untuk masyarakat harus diperhatikan oleh instansi kesehatan milik negeri atau swasta, hal tersebut dikarenakan pada masa sekarang pelayanan yang baik dan efisien adalah hal yang diinginkan masyarakat. Menghadapi laju pertumbuhan dan perkembangan ini, sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting untuk mendukung dan menunjang berbagai kegiatan instansi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, maka harus dilakukan dengan berbagai cara agar kinerja karyawannya membaik. Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang di dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Steven, dkk. (2010) mengatakan bahwa “Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan, dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna”. Robbins & Judge (2008) mengatakan “bahwa komitmen merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam perusahaan tersebut”. Strek (2005) menerangkan “lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan nyaman untuk bekerja”. Motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

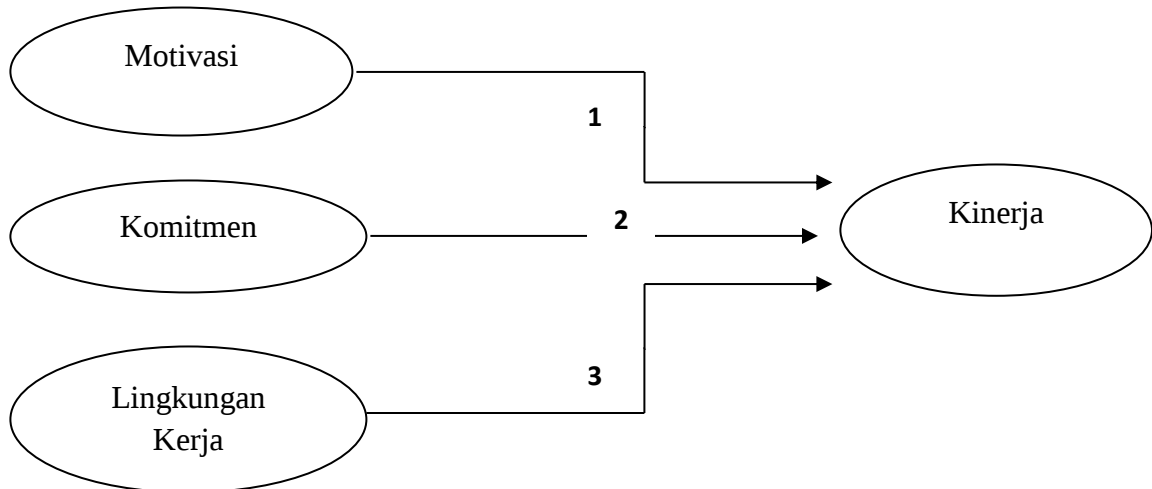
Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana deskripsi motivasi, komitmen, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi, komitmen, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang?

Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi, komitmen, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

Kerangka Konseptual



Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini termasuk di dalam penelitian eksplanatori. Tipe penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2013:6) menyatakan bahwa “penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, dilakukan dengan cara pengumpulan data, misalnya mengedarkan angket, kuesioner, wawancara, dan tes”.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Jl. A.Yani No.15, Kecamatan Lawang Kabupaten Malang, Jawa Timur. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2018 sampai dengan Juli 2018.

Konsep Variabel

1. Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang di dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

2. Motivasi

Handoko (2003:74) berpendapat bahwa “motivasi adalah keadaan di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu agar mencapai tujuan”.

3. Komitmen

Robbins & Judge (2008) mengatakan “bahwa komitmen merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam perusahaan tersebut”.

4. Lingkungan Kerja

Strek (2005) menerangkan “bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan nyaman untuk bekerja”.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian dari hasil pekerjaan baik secara kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian pekerjaan.

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki oleh karyawan di dalam bekerja sehingga menentukan tingkat pencapaian prestasi di dalam perusahaan.

3. Komitmen

Komitmen merupakan tindakan yang menggambarkan seorang, sehingga dapat mengetahui suatu lembaganya.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya sendiri di dalam menjalankan tugasnya.

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan cara mengisi angket dan wawancara untuk mendapatkan data yang sesuai dengan yang diinginkan.

Uji F bertujuan untuk mengetahui semua variabel bebas yang terdapat di dalam model sehingga mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil Uji F yaitu secara simultan terdapat pengaruh antara motivasi, komitmen, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (bebas) di dalam variabel dependen (terikat). Hasil Uji t yaitu terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi, komitmen, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berdampak penting. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Enggar, Bambang, Gunawan (2015), Muchammad dan Aniek (2017), Saifudin (2017) mengatakan jika “secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai berdampak penting. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Enggar, Bambang, Gunawan (2015), Nadapdap (2017), Saifudin (2017) mengatakan jika “secara parsial komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdampak penting. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rodi (2013), Muchammad

dan Aniek (2017), Saifudin (2017) mengatakan jika “secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan analisis dari pembahasan diperoleh bahwa penelitian ini menunjukkan motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja berdampak penting terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saifudin (2017) yang mengatakan “jika secara simultan motivasi, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1) Deskripsi tentang Variabel

- a). Kinerja Pegawai dengan indikator Kualitas, Kuantitas dan Ketetapan waktu dapat direfleksikan oleh kinerja pegawai kantor non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
- b). Motivasi yang ditunjukkan dengan indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, pengakuan, penghargaan dan aktualisasi diri direfleksikan oleh pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat lawang.
- c). Komitmen yang ditunjukkan oleh indikator kemampuan, rasa memiliki, keyakinan dan tugas/tanggung jawab organisasi direfleksikan oleh pegawai non medis rumah sakit jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
- d). Lingkungan kerja yang ditunjukkan oleh indikator penerangan, hubungan antar karyawan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja direfleksikan oleh kinerja pegawai.

2) Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan kerja secara simultan dan parsial berdampak penting terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

Berdasarkan hasil kesimpulan dari peneliti, maka penelitian ini mengajukan beberapa saran, yaitu:

- a) Disarankan untuk dipertahankan dari skor maksimal yang diharapkan.
- b) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji kembali secara komprehensif dan mendalam permasalahan yang terjadi, baik menurut teori maupun praktek yang terjadi di lapangan. Sebaiknya menambah jumlah variabel dan jumlah responden. Hal ini didasarkan agar penelitian yang akan dilakukan selanjutnya lebih berguna hasilnya untuk peneliti maupun tempat yang diteliti.

Daftar Pustaka

Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Enggar,Bambang,Gunawan. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT.Petrokimia Gresik.*

Fahmi,i.2012. *Manajemen Teori Kasus dan Solusi*. Bandung: Cetakan ke Dua. Penerbit Alfabeta.

Ghozali.2001.*Reliabilitas dan Validitas*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Handoko.T.h.2011.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta .Penerbit : BPFE

Muchammad danAniek. 2017. *Dalam Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis di RSUD.Bhakti Rahayu Surabaya.*

Mangkunegara,Anwar.2004.*Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung :PT. Refika Aditama.

Nadapdap.2017.*Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari.*

Nitisemito,Alex.2000.*Manajemen Personalia*.Jakarta :Ghalia.

Pasolong.H.2007. *Teori Administrasi Publik*.Penerbit :Alfabeta

Prawirosentono.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*.Yogyakarta : BPFE

Robbin & Judge.2008.*Perilaku Organisasi Edisi ke 12*.Jakarta :Salemba Empat.

Rodi.2013. *dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman.*

Saifudin.2017. *dalam Pengaruh Motivasi,Komitmen, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah.*

Sedarmayanti.2001.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Mandar Maju . Bandung

Sedarmayanti.2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: MandarMaju

Sopiah.2008. *Perilaku Organisasional*.Yogyakarta: ANDI

Sugiyono.2007.*Metode Penelitian Pendidikan*.Penerbit: Alfabeta. Bandung

Vallentina Wahyu Anita Sari*) Adalah alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Hadi Sunaryo)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

M. Khoirul ABS*)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.