

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur)

Shinta Devia Frimadani*)
shintadevia07@gmail.com

Hadi Sunaryo)**
hadifeunisma@gmail.com

Arini Fitria Mustapita*)**
arinimustapita@yahoo.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted to determine the effect of motivation, work discipline and work environment on the performance of nurses (at the Ngimbang Regional General Hospital, Lamongan, East Java). This research uses explanatory research and a quantitative approach. Arikunto's theory is used to take samples, that is, the population is less than 100, so the entire population is taken as a sample, so this research is called saturated sample or census research. The sample in this study included all nurses at Ngimbang Hospital, Lamongan, East Java, totaling 90 nurses

To solve the problem in this study, using the validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, classical assumption test. The study used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20. The results of this study were simultaneously the variables of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Nurse Performance at the Ngimbang Regional General Hospital, Lamongan, East Java, the work motivation variable partially had a positive and significant effect. on the performance of nurses at the Ngimbang Regional General Hospital, Lamongan, East Java, the variable work discipline partially has a positive and significant effect on the performance of nurses at the Ngimbang Regional General Hospital, Lamongan, East Java, the work environment variable partially has a positive and significant effect on performance. Nurse at Ngimbang Regional General Hospital, Lamongan, East Java

Keywords: *Nurse Performance, Motivation, Work Discipline, WorkEnvironment*

Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Rumah Sakit harus tetap mampu meningkatkan pelayanan kesehatan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dengan menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, menyediakan pelayanan rawat inap, rawat

jalan, dan gawat darurat, melakukan upaya kesehatan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan dengan tujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

Penilaian kinerja paramedis sebagai pelaku di RSUD, dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan ke dalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pihak manajemen RSUD, perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendukung mewujudkan tujuan tersebut perlu adanya upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima serta terjangkau dengan menitik beratkan kepada kinerja karyawan untuk masyarakat luas, tanpa mengabaikan mutu pelayanan perorangan.

Motivasi kerja sangat berperan mendorong efektivitas kinerja karyawannya, motivasi adalah dorongan atau rangsangan untuk menghasilkan tujuan yang dicapai. Menurut (Sutrisno, 2014:110) bahwa motivasi adalah kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Setiap orang membutuhkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang maju membantu meningkatkan kinerja pegawai. Peraturan pemerintah 1980 nomor 30 tentang disiplin pegawai negeri adalah contoh paling penting. Namun kinerja pegawai negeri masih mengkhawatirkan. Oleh karena itu, penerapan disiplin adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh pegawai ketika melakukan pekerjaan. Dengan kata lain disiplin dibentuk tidak hanya sebagai masalah kepatuhan tetapi juga sebagai sikap dan perilaku dimana pegawai sendiri bertanggungjawab dan berkewajiban untuk mendisiplinkan tugas yang dilakukan.

Untuk mengoptimalkan produktivitas pegawai, diperlukan lingkungan kerja yang nyaman sebagai prasyarat untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Kondisi lingkungan yang memungkinkan membantu pegawai fokus pada pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja membantu mengurangi kebosanan dan berharap dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi fisik instansi yang tidak terorganisir dan ruang kerja yang tidak disukai dapat menjadi penghalang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pada pemaparan latar belakang maka rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini adalah bagaimana deskripsi dari Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja baik secara simultan maupun parsial di RSUD Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur?

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui deskripsi motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja kinerja karyawan secara simultan maupun parsial di RSUD Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur.

Tinjauan Teori Kinerja

Menurut (Mangkuprawira, 2013:121) “kinerja adalah kesediaan seseorang yang berproses dengan melakukan kegiatan lalu bisa mencapai sesuai apa yang telah dibentuk”. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan
3. Tingkat motivasi pekerja

Motivasi Kerja

Menurut Siagan (2017:3) “motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku.”

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup
2. Kebutuhan masa depan
3. Kebutuhan harga diri
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Disiplin Kerja

Menurut rivai (2017:44) “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Frekuensi kehadiran.
2. Tingkat kewaspadaan.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Ketaatan pada peraturan kerja.
5. Etika kerja

Lingkungan Kerja

Menurut Siedermayanti (2013:23) “mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.”

Dimensi Lingkungan kerja

Menurut Siagan (2014:57) terdapat 2 dimensi yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan

atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Munawar (2019 : 72) “ Dalam meningkatkan kinerja perlu dilakukan pemberian motivasi kepada karyawan sehingga akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih optimal dan profesional”.

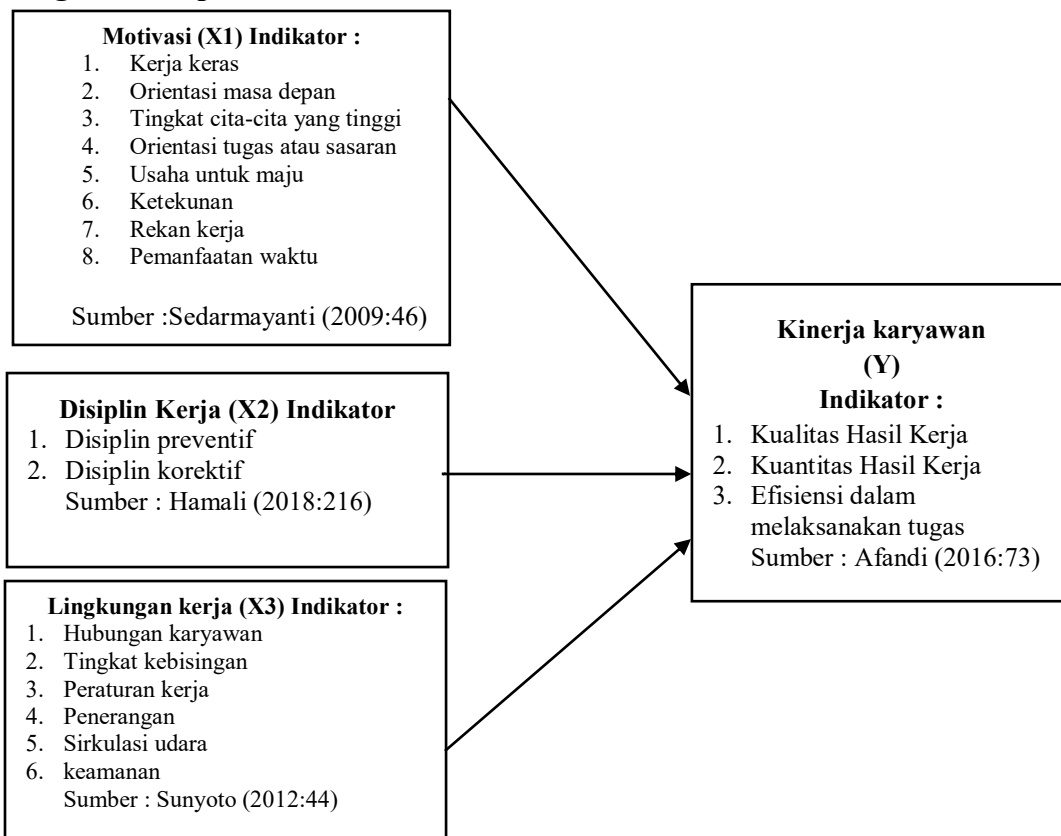
Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2014:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Scott dalam Sembiring (2020 : 95), lingkungan kerja merupakan segala bentuk ketergantungan hubungan yang dapat menciptakan organisasi tetap hidup pada tempatnya berada. Menurut dua teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala bentuk hal yang berkaitan dengan berbagai aktivitas para karyawan di dalam suatu perusahaan.

Kerangka Konseptual



Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu terdapat hipotesis yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini juga bisa ditafsirkan sebagai upaya untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran menggunakan pendekatan atau metode ilmiah. Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 90 karyawan.

Pada penelitian ini analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik parametrik inferensial dibantu program SPSS. Analisis ini bertujuan memperkirakan perubahan besarnya pengaruh dari satu atau lebih kejadian menggunakan pendekatan statistik. Pada penelitian ini pengambilan data menggunakan media kuesioner atau angket dan data sekunder, angket dalam penelitian ini bersifat tertutup yang artinya diberikan langsung kepada responden.

Pembahasan

Berdasarkan data klasifikasi responden yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner, jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 65 sedangkan laki-laki 25, sehingga disimpulkan bahwa jumlah pegawai perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki.

Berdasarkan usia yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner didapatkan pendidikan terakhir D3 sebanyak 52% pegawai, S1 sebanyak 34% dan >S1 sebanyak 14%.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa usia dari responden karyawan RSUD Ngimbang, Lamongan Jawa Timur yaitu pada usia 18-25 tahun sebanyak 57 karyawan atau 63%, pada usia >25-35 tahun sebanyak 24 karyawan atau 27% dan pada usia >35 tahun sebanyak 9 pegawai atau 110%. Sehingga dapat disimpulkan responden pada usia 18-25 tahun menjadi yang paling dominan atau terbanyak.

Metode Analisis

Uji Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji dijelaskan bahwa dalam penelitian ini sudah lolos Uji Instrumen (Uji Validitas dan reabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas) sehingga peneliti tidak perlu memaparkan kembali penjelasannya satu per satu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang diterapkan sebagai berikut:

$$Y = -3,223 + 0,210X_1 + 0,400X_2 + 0,004X_3$$

Ket:

- Y : Kinerja karyawan
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- e : Error

- X_1 : Motivasi
 X_2 : Disiplin Kerja
 X_3 : Lingkungan kerja

- Konstanta -3,223 memperlihatkan ketika motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja nilai = 0, kinerja pegawai memiliki nilai -3,223.
- B1 memperlihatkan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan, yang berarti jika variabel motivasi meningkat maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
- B2 memperlihatkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif, artinya ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
- B3 menunjukkan nilai variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif, artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F

Berdasarkan hasil uji F diperoleh dari nilai F hitung lebih tinggi dari F tabel, dengan tingkat signifikan kurang dari probabilitas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi bisa dipakai untuk memprediksikan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa variabel independen itu layak untuk menjadi penduga variabel dependen.

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil uji dasar pengambilan keputusan uji t dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu berdasarkan t hitung dan berdasarkan nilai signifikan. Dilihat pada hasil dari tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan kurang dari probabilitas yang artinya hipotesis dapat diterima, dengan demikian setiap variabel dinyatakan berpengaruh. Pada kasus ini peneliti condong menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan melihat perbandingan signifikansi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel independen motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap variabel dependen dan didukung oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam studi kesalahan estimasi standar.

Pembahasan

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Alam (2020). Yang mana motivasi, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Rumah sakit Medika Darmaga Bogor.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Novalena (2017). Yang mana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi JasaIndonesia (JASINDO) kota Palembang.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriyanto (2017) yang mana variabel plingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Deltomed.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini terdapat 90 responden yang merupakan karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur. Berdasarkan pengujian serta data-data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan regresi linear berganda maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi diukur melalui indikator kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, pemanfaatan waktu. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji regresi linear berganda.
 - b. Disiplin kerja diukur melalui indikator selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua organisasi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji linear berganda.
 - c. Lingkungan kerja diukur melalui indikator hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas kerja, Suasana Kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, keamanan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji linear berganda.
 - d. Kinerja pegawai diukur melalui indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan.
2. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur.
 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur.
 4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur.
 5. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur.

Keterbatasan

1. Penelitian yang penulis lakukan hanya terbatas pada satu tempat, yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang. sehingga apabila penelitian ini dilaksanakan di tempat lain dimungkinkan hasilnya akan berbeda
2. Dalam penelitian ini hanya menguji beberapa variabel yang diantaranya, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja Karyawan.

Saran

1. Kinerja dijelaskan bahwa indikator ketepatan penyelesaian tugas memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya, disarankan pada karyawan Rumah Sakit Umum daerah Ngimbang untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah diberikan yaitu dengan lebih giat dan disiplin lagi dalam memanajemen waktu.
2. Motivasi dijelaskan bahwa indikator ketekunan memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya disarankan pada karyawan Rumah Sakit Umum daerah Ngimbang untuk lebih tekun lagi dalam menjalankan tugas yaitu dengan cara membuat tujuan dalam bekerja agar timbulnya niat dan dorongan dalam bekerja.
3. Disiplin Kerja bahwa indikator Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya disarankan pada karyawan Rumah Sakit Umum daerah Ngimbang untuk mengerjakan semua pekerjaan yang yang diberikan lebih baik lagi.
4. Lingkungan Kerja dijelaskan bahwa indikator Suasana Kerja memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya disarankan pada karyawan Rumah Sakit Umum daerah Ngimbang untuk lebih memberi semangat kepada orang lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

Daftar Pustaka

- Aziz, 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pegawai Rocky Plaza Hotel Padang*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksarasama dengan sebelumnya
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Minarsih, M. M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php>
- Sidanti, 2015. *pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun*. Jurnal Jibeka, 9(1), 44-53.
- Sedarmayanti, 2017. ” *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*”, Mandar Maju, Bandung.
- Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. (2018). Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal), 6(1), 1–7.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Priyono, A. A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.

Shinta Devia Frimadani*) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita***) Adalah Tetap FEB Unisma