

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus RSUD Dr. Wahidn Sudiro Husodo Kota Mojokerto)

Febriyanie Mitha Hapsari

Email: febriyanimitahapsari@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit

Abstrak

Tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan metode pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 353 orang karyawan dengan metode pengambilan sampel Proportional Random Sampling sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 76 orang Karyawan. Hasil penelitian yang terkumpul diperoleh dari penyebaran angket kuesioner dan dianalisis lebih lanjut menggunakan bantuan SPSS For Windows. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja memiliki nilai t hitung 5,093 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000 sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,093 > 1,66571$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya Motivasi Kerja (X1) terdapat pengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo. (2) Disiplin kerja memiliki nilai t hitung 2,166 Dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,032 sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,166 > 1,66571$) dan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$ yang artinya Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo. (3) Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 2,144 Dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,034 sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,144 > 1,66571$) dan tingkat signifikansi $0,034 < 0,05$ Yang artinya Lingkungan Kerja (X3) terdapat pengaruh secara signifikan dengan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of work motivation on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, the effect of the work environment on employee performance at RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo, Mojokerto City. In this study using multiple linear regression analysis technique with a quantitative approach method. The number of population used in this study was 353 employees with proportional random sampling method so that the sample in this study was 76 employees. The results of the research collected were obtained from the distribution of questionnaires and were further analyzed using SPSS For Windows. The results of the study found that: (1) Work motivation has a t value of 5,093 with a significance probability level of 0.000 so that it is known that $t_{count} > t_{table}$ ($5,093 > 1.66571$) and a significance level of $0.000 < 0.05$. Which means Work Motivation (X1) has a significant effect in a positive direction on employee performance at RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo. (2) Work discipline has a t count value of 2.166 with a significance probability level of 0.032 so that it is known that $t_{count} > t_{table}$ ($2.166 > 1.66571$) and a significance level of $0.032 < 0.05$. Which means that Work Discipline (X2) has a significant effect in a positive direction on the performance of employees at RSUD Dr. Wahidin Sudiro

Husodo. (3) The work environment has a t-count value of 2.144 with a significance probability level of 0.034 so that it is known that $t_{count} > t_{table}$ ($2.144 > 1.66571$) and a significance level of $0.034 < 0.05$. Which means that the Work Environment (X3) has a significant effect with the direction positive on employee performance at RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) lebih penting untuk keberhasilan bisnis atau organisasi daripada sumber daya lainnya. Manajemen personalia dan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yang digunakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan terdiri dari manajer, karyawan, karyawan, buruh, dan pekerja (Wirawan, 2015). Setiap perusahaan memiliki harapan bahwa pekerja akan berkinerja lebih baik. Namun, tidak semua bisnis mencapai tujuannya. Naik turunnya kinerja karyawan yang dialami banyak bisnis mungkin disebabkan oleh kegagalan yang sering terjadi untuk memenuhi atau memenuhi harapan (Veronica dan Koto, 2020).

Rumah sakit adalah fasilitas medis di mana tenaga medis yang memenuhi syarat (dokter, perawat, dll.) merawat pasien yang telah dirawat di fasilitas tersebut serta mereka yang mengunjungi fasilitas tersebut karena alasan lain (seperti ruang gawat darurat). RSUD Dr. Wahidin Sudiro Pada tahun 1948, Unit Pelayanan Kesehatan di Kota Mojokerto hanyalah sebuah bangunan kecil; pada tahun 1955, itu telah diubah menjadi rumah sakit; pada tahun 1970 telah menjadi fasilitas Tipe C yang disebut Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudiro Husodo; dan pada tahun 2002 berganti nama menjadi RSUD Bapelkes. Penerima Hibah Penunjang Penelitian Bapelkes, 2003: Dr. Wahidin Sudiro Husodo Setelah menjabat sebagai rumah sakit uji coba unit swadaya daerah dari tahun 2008 hingga 2011, kemudian sebagai RSUD Tipe C pada tahun 2011 setelah pelaksanaan PPK-BLUD pada tahun 2012, dan terakhir sebagai menjadi RSUD Kelas B dari tahun 2014 sampai sekarang.

Hal ini kemudian menjadisebuah ketertarikan peneliti untuk melakukan telaah antara beberapa pengaruh yang terjadi pada RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto dari segi motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja sekaligus menjadi tujuan dari penelitian.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok, baik secara numerik maupun kualitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Prof. Dr. Moeheriono, M.Si dalam bukunya. Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kelompok atau organisasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuannya dengan tidak melanggar

moral, hukum, atau etika. McCormick dan Tiffin menyatakan bahwa kinerja seorang pekerja dapat diukur dari segi sumber daya (baik waktu dan uang) yang dikeluarkan oleh suatu organisasi untuk menyelesaikan tugasnya. Kinerja pekerja, sebagaimana didefinisikan oleh Sedarmayanti (2011: 260), adalah hasil akhir dari upaya individu dan dapat ditunjukkan dengan cara yang dapat diamati. Kinerja pegawai, sebagaimana didefinisikan oleh Wibowo (2010:7), merupakan konsekuensi akhir dari usaha individu. Kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Mangkupawira dan Hubeis (2007:153) merupakan hasil akhir dari serangkaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006:260) menyarankan metrik berikut untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan:

1. Kualitas, Kualitas kerja organisasi didasarkan pada bagaimana karyawannya menilai kinerja mereka sendiri dan seberapa baik manajer mereka mengevaluasi kemampuan dan motivasi mereka untuk meningkat.
2. Ketepatan waktu, adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan pada awal periode waktu tertentu, tanpa mempertimbangkan bagaimana koordinasi atau pemborosan di masa depan dapat mempengaruhi hasil, dan dengan tujuan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk tujuan lain.
3. Kemandirian, adalah sejauh mana seorang pekerja dapat diandalkan untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan tekun. Pada tingkat ini, pekerja berdedikasi pada agensi dan memahami kewajiban mereka di sana.

Motivasi Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), motivasi seorang karyawan dalam bekerja adalah yang mendorongnya untuk mencurahkan pengalaman, keterampilan, tenaga, dan waktunya pada tugas-tugas yang menjadi kewajiban dan pemenuhannya. tugas-tugas dalam pelayanan mencapai tujuan dan melaksanakan usaha-usaha lain. tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja, seperti yang didefinisikan oleh Uno (2012), adalah "kekuatan batin yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku individu dalam kinerja pekerjaannya." Wibowo (2014) mendefinisikan motivasi di tempat kerja sebagai "proses psikologis yang mengaktifkan, membimbing, dan menopang perilaku dalam melayani serangkaian tujuan." Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan motivasi kerja sebagai "kesediaan untuk mengeluarkan upaya menuju tujuan dalam suatu organisasi," dengan ketentuan bahwa kesediaan ini bergantung pada keyakinan bahwa upaya tersebut akan dihargai dengan kepuasan.

Indikator Motivasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 93) mengutip hal-hal berikut sebagai ukuran motivasi kerja, sebagaimana dikutip dalam Bayu Fadillah, dkk. (2013: 5):

- a. Kecenderungan ingin diakuinya sebuah kinerja dengan berharap terhadap gaji yang sesuai.
- b. Kecenderungan untuk memiliki kuasa terhadap bidang pekerjaan yang dialami.
- c. Mempunyai sebuah sebab akibat yang ditanggung secara langsung oleh pihak pekerja
- d. Kecenderungan untuk selalau melakukan evaluasi terhadap apa yang dikerjakan sehingga kedepannya diharapkan akan mendapati Sesutu yang lebih maju.

Disiplin Kerja

Hasibuan mendefinisikan disiplin sebagai "pengetahuan dan komitmen untuk mematuhi semua norma organisasi dan masyarakat yang berlaku" (2016: 193). Ketika pikiran, perkataan, dan perbuatan seorang karyawan sejalan dengan hukum tertulis dan tidak tertulis perusahaan, kita menyebutnya "disiplin", seperti yang didefinisikan oleh Sutrisno (2016: 89). Disiplin suatu kantor atau tempat kerja dianggap baik jika beberapa pegawai mentaati peraturan yang ada, seperti yang dikemukakan oleh Sinambela (2019:332).

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015), tanda-tanda disiplin kerja adalah sebagai berikut, berdasarkan uraian di atas:

- a. Ketetapan waktu datang ketempat kerja
- b. Peraturan dijalan dengan sebuah kepatuhan
- c. Pekerjaan yang dialkukaan dengan sebuah tanggung jawab.
- d. Pelaksanaan sebuah tugas hingga tuntas.

Lingkungan Kerja

Menurut para profesional, berikut ini adalah pengaturan kerja yang khas. Danang (2015, p.38) mendefinisikan lingkungan pekerja sebagai segala sesuatu yang berpotensi mempengaruhi kinerjanya dalam pekerjaan. Dalaam pandangan Sedarmayanti yang tertulis pada penelitian Desi (2015, p.25), lingkungan kerja seseorang tidak hanya mencakup ruang fisik di mana dia melakukan tugasnya tetapi juga orang-orang dengan siapa dia berinteraksi, teknologi yang dia gunakan untuk berinteraksi, dan proses serta prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dari apa yang telah dikatakan, dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja seorang karyawan adalah setiap faktor eksternal yang mungkin berdampak pada kinerja tugas yang diberikan kepadanya.

Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa faktor dapat digunakan untuk menilai tempat kerja. Lingkungan yang baik atau memadai adalah lingkungan di mana orang dapat berkembang dan berkembang, bebas dari bahaya dan dalam kondisi yang menyenangkan dan kondusif untuk bekerja. Menurut Mulyadi (2015: 98), faktor-faktor berikut mencirikan lingkungan kerja yang positif:

- a. Sarana dan Prasarana
- b. Kebersihan
- c. Hubungan dengan rekan kerja
- d. Keamanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan tergolong pada penelitian dengan jenis kuantitatif kemudian pendekatan terpakai kuantitatif eksploratif. Peneliti memecah informasi sebagai angka-angka yang terpakai pada pengujian spekulasi. Untuk menyelidiki dengan cara ini adalah dengan melakukan analisis komparatif dari penyebab potensial. Investigasi ceroboh serupa adalah pendekatan untuk mempelajari lebih lanjut tentang hubungan antara dua atau lebih variabel berdasarkan kualitas masalah sebagai keadaan.

Untuk sumber data yang diperoleh yaitu dari dari responden melalui survei tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, adalah informasi yang belum disaring atau ditafsirkan dengan cara apa pun sebelum digunakan. Menurut Sugiyono (2015) data primer adalah salah satu sumber data yang langsung menyajikan data untuk pengumpulan data.

Pada tahapan pengumpulan data, peneliti memutuskan untuk menggunakan beberapa metode yakni kuisioner, wawancara dan observasi. Kemudian dilanjutkan dengan tahapan analisis data pada kuantitatif yakni melalui pengujian instrument, Pengujian asumsi klasik, dan terakhir pengujian hipotesis melalau regresi liner berganda yang dibantu dengan IBM SPSS 25.0.

Hipotesis yang telah ditentukan kemudian dijelaskan berikut:

- H₁: Motivasi kerja (x1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.Wahidin Sudiro Husodo.
- H₂: Disiplin kerja (x2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.Wahidin Sudiro Husodo.
- H₃: Lingkungan kerja (x3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.Wahidin Sudiro Husodo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel penelitian	Item pertanyaan	<i>Pearson correlation</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Butir 1	0,621	Valid
	Butir 2	0,412	Valid
	Butir 3	0,358	Valid
	Butir 4	0,549	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Butir 1	0,491	Valid
	Butir 2	0,418	Valid
	Butir 3	0,430	Valid
	Butir 4	0,461	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Butir 1	0,574	Valid
	Butir 2	0,405	Valid
	Butir 3	0,445	Valid
	Butir 4	0,432	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0,477	Valid
	Butir 2	0,567	Valid
	Butir 3	0,519	Valid

Sumber: Olah data, 2022

Uji Realibilitas**Tabel 2.**
Uji Realibilitas

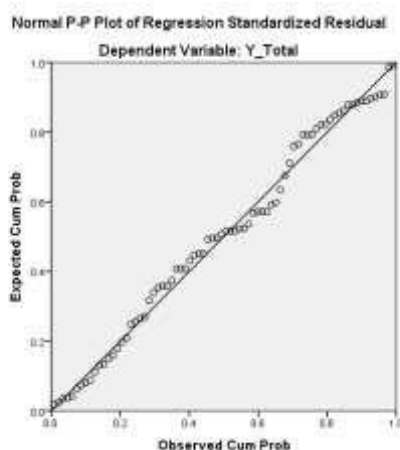
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja (X1)	0,68
Disiplin Kerja (X2)	0,69

Lingkungan Kerja (X3)	0,68
Kinerja Karyawan (Y)	0,70

Sumber: Olah data, 2022

Uji Asumsi lasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Grafik histogram menampilkan distribusi normal, dan grafik plot normal menunjukkan bahwa titik-titik cenderung mengelompok di sekitar diagonal dan bergerak ke arah yang sama dengan sumbu. Jika data berdistribusi normal, maka model regresi tersebut valid.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 3.
Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0,928	1,078	Non Multikolonieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,960	1,042	Non Multikolonieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,965	1,036	Non Multikolonieritas

Sumber: Olah data, 2022

Didapati dalam paparan yang telah dijabarkan pada data nilai VIF untuk tiga koefisien ubah yang kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari ketentuan tersyarat. seperti gambar di atas, sehingga tidak ditemui multikolinieritas pada data.

Uji Heteroskedestisitas

Berdasarkan table 4 dapat dilihat bahwa pada penelitian ini signifikansi dari variable menunjukkan untuk 0,05 sudah dilampaui, sehingga posisi data akan dibebaskan dari heteroskedestisitas.

Tabel 4.
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstand ardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.	Beta		
1	(Constant)	6,260	2,134		5,640	,000
	Motivasi Kerja (X1)	,480	,093	,474	5,093	,000
	Disiplin Kerja (X2)	,228	,105	,221	2,166	,032
	Lingkungan Kerja (X3)	,197	,092	,215	2,144	,034

Sumber: Olah data, 2022

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Paparan pengolahan data terjabar menunjukkan model regresi yang dihasilak kaitannya terhadap hubungan antar variabel pada formulasi perhitungan berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 6,260 + (0,480) X1 + 0,228X2 + 0,197X3 + 2,134$$

Persamaan yang menjelaskan terhadap regresi liner berganda kemudian mendapati sebuah hasil dimana variabel bebas memiliki hubungan satu-satu dengan variabel terikatnya. Variabel dependen tidak akan naik atau turun dalam proporsi yang sama dengan variabel independen jika faktor independen berubah (naik atau turun).

Uji t

Paparan data yang terjabar menunjukkan hasil untuk nilai Uji t yang mana akan dijelaskan berikut:

1. Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari data di atas diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,093 > t$ tabel $1,66571$. Dengan demikian, di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo variabel motivasi kerja terdapat sebuah keterpengaruhan terhadap bentuk kinerja karyawan.
2. Pengujian Hipotetis Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari data di atas diketahui bahwa nilai sig untuk Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,032 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,166 > t$ tabel $1,66571$. Dengan demikian, di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo variabel disiplin kerja terdapat sebuah keterpengaruhan terhadap bentuk kinerja karyawan.
3. Pengujian Hipotetis Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari data di atas diketahui bahwa nilai sig untuk lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,034 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,144 > t$ table $1,66571$. Dengan demikian, di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo variabel lingkungan kerja terdapat sebuah keterpengaruhan terhadap bentuk kinerja karyawan.

Tabel 5.
Hasil Uji t

Variabel	t tabel	t hitung	Si
(Constant)	1,66571	5,640	0,000
Motivasi Kerja (X1)	1,66571	5,093	0,000
Disiplin Kerja (X2)	1,66571	2,166	0,032
Lingkungan Kerja (X3)	1,66571	2,144	0,034

Sumber: Olah data, 2022

PEMBAHSAN

Pengaruh Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t untuk inspirasi sebesar 5,093, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,66571. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa tingkat signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, karena t hitung ($5,093$) $>$ t tabel ($1,66571$). Oleh karena itu, hipotesis yang berbunyi "ada pengaruh yang kuat antara motivasi dan kinerja" berlaku, yang menyiratkan bahwa motivasi memang berpengaruh pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh peneliti RSUD, tingkat motivasi intrinsik pekerja memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas mereka dalam pekerjaan. Karyawan dengan motivasi yang rendah biasanya menunjukkan

kinerja yang rendah karena kurangnya kesadaran dan dorongan diri, yang menjadi fokus utama penelitian ini di antara karyawan honorer yang bekerja di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo. Terutama, rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk memaksimalkan potensi semua karyawannya, terutama mereka yang telah bekerja di organisasi selama lebih dari lima tahun tetapi belum dipromosikan ke tingkat pegawai negeri. Selain itu, RSUD menawarkan insentif yang meningkatkan moral, memastikan bahwa pekerja akan melakukan segala upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mulai dari datang tepat waktu hingga menyelesaikan tugas segera setelah mereka ditugaskan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Disiplin kerja memiliki t-hitung sebesar 2,166 pada Tabel 4.11, sedangkan nilai t- tabelnya sebesar 1,66571. Kemudian diketahui tingkat signifikansinya adalah 0,032, dimana t hitung (2,166) > t tabel (1,66571). Oleh karena itu, hipotesis yang berbunyi, “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja” berarti demikian.

Disiplin karyawan dalam bekerja merupakan cerminan dari rasa ketaatan dan ketaatan yang kuat terhadap aturan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nurrofi, 2012); itu menumbuhkan sikap dalam diri individu yang membuat seseorang bertekad untuk mematuhi dan selalu mematuhi aturan waktu yang ditetapkan. Sayangnya, tidak semua karyawan berhasil bekerja tepat waktu, dan tidak ada hukuman yang diberikan kepada mereka yang terlambat kronis. Beberapa pekerja RSUD masih mangkir dari meja kerjanya sementara yang lain masih mengobrol di luar kantor pada jam kerja. Selain itu, terdapat masalah pemenuhan standar bisnis yaitu merokok di tempat kerja meskipun sudah ada himbauan larangan merokok dan pemberian pelayanan yang belum optimal sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*).

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai t lingkungan kerja sebesar 2,144, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,66571. Kemudian diketahui bahwa taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 karena t hitung (2,144) > t tabel (1,66571). Oleh karena itu, hipotesis kerja menyatakan bahwa tempat kerja berpengaruh besar terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa sistem yang baik di tempat kerja dapat menjamin kinerja karyawan, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai sikap dan perilaku positif yang akan berfungsi secara efisien untuk kepentingan perusahaan.

Ketika pekerja tidak bahagia di tempat kerja, produktivitas turun dan mereka membutuhkan waktu lebih lama dari yang diharapkan untuk menyelesaikan tugas mereka, yang berdampak negatif pada efisiensi dan efektivitas sistem kerja secara

keseluruhan. baik diri sendiri maupun organisasi, sehingga pekerja dapat sukses dalam pekerjaannya dan bisnis dapat mencapai tujuannya.

Karyawan lebih mampu untuk fokus pada pekerjaan mereka dan menyelesaikan lebih banyak ketika mereka diberi tempat yang menyenangkan untuk melakukannya. Untuk menjaga suasana kerja yang tenang, pagar berputar telah dipasang di RSUD. Kelengkapan fasilitas di RSUD seperti tempat bersantai, taman bermain untuk anak-anak, ruang merokok, toilet, mushola, kantin, tempat parkir, dll berpengaruh positif terhadap kinerja staf. Ketika pekerja bahagia dan sehat di tempat kerja mereka, mereka lebih mampu untuk fokus pada tugas mereka di tangan, yang mengarah ke produktivitas yang lebih besar. Akibatnya, karyawan dapat memanfaatkan waktu mereka sebaik mungkin di kantor dan menghasilkan hasil yang solid.

Simpulan

Kesimpulan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai thitung variabel Motivasi kerja (X1) sebesar (5,093) > ttabel = 1,66571 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Variabel motivasi kerja ini terkait dengan bagaimana pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya. Hasil penelitian yang konsisten dengan hipotesis ini menunjukkan bahwa motivasi pekerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja dalam pekerjaan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai thitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar (2,166) > ttabel = 1,66571 dengan nilai signifikansi = 0,032 < 0,05. Variabel disiplin ini terkait dengan bagaimana karyawan menaati peraturan yang berlaku pada RSUD. Hasil penelitian yang konsisten dengan hipotesis ini menunjukkan bahwa disiplin pekerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja dalam pekerjaan.
3. Variabel Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai thitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar (2,144) > ttabel = 1,66571 dengan nilai signifikansi = 0,034 < 0,05. Variabel lingkungan kerja ini terkait dengan bagaimana keamanan pada lingkungan kerja (RSU). Hasil penelitian yang konsisten dengan hipotesis ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja pekerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksara Hasibuan, Malayu S.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor.
- Muis, Muhammad Ras. J Jufrizen dan Muhammad Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Syariah. E- ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259. Vol. 1, No 1, Januari 2018.
- Kasnowo. (2021). Kinerja, Kompetensi, Disiplin dan Etos Kerja Karyawan Teori dan Implementasi, Mojokerto: Lembaga Pendidikan dan Pelatihan: International English Institute of Indonesia.
- Kasnowo, K., & Badri, S. (2021). GAJI DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Mojokerto). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 32-40.
- Fitriani, R., Isnaini, N. F., & Kasnowo, K. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Poltak Lijan dan Sinambela Sarton. (2019). Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Rosyidah, E., & Kasnowo, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Kemas Paperindo. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 1(1), 106-119.
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.