

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS

Muchamad Ressa Farizki  
[farizkyressa@gmail.com](mailto:farizkyressa@gmail.com)  
Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out the influence of work motivation and work environment to the employee performance of RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. The research object is RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. The sample collection technique has been done by using non-probability sampling. The research data is based on the questionnaires which has been issued to 70 respondents. Meanwhile, the analysis technique has been done by using multiple linear regressions analysis. Metode quantitative has been applied in this research. It has been found from the result of t-test that the significance level of the influence of work motivation and work environment is less than 0.05, so partially the independent variables give significant influence to the dependent variable i.e. employee performance. In this research, the influence of work motivation and work environment give significant influence to the employee performance of RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya means valid and it is not based on accidental. The work motivation give significant influence to the employee performance, work environment give significant influence to the employee performance. It has been expected that RSUD. Bhakti Rahayu have to maintain work motivation and work environment properly in order to make their employee performance in accordance with the needs and the desires which have been expected by the customer or patient*

*Keywords: work motivation, work environment, and employee performance*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. Obyek penelitian yaitu RSUD. Bhakti Rahayu. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah non-probability sampling. Data penelitian diambil berdasarkan kuesioner oleh 70 responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dari hasil uji t diketahui bahwa tingkat signifikan Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan dibawah 0,05, sehingga secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya berarti benar dan tidak didasarkan secara kebetulan. Pengaruh motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi RSUD. Bhakti Rahayu diharapkan tetap menjaga motivasi kerja dan lingkungan kerjanya dengan baik agar kinerja karyawan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan yang diharapkan para konsumen atau pasien.

Kata kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini industri rumah sakit di kota Surabaya sedang mengalami perkembangan yang cukup tinggi dimana ditandai dengan semakin banyaknya jumlah rumah sakit di Kota Surabaya khususnya. Hal ini membuat persaingan antar rumah sakit menjadi meningkat. Oleh karena itu setiap rumah sakit harus terus memperbaiki dan meningkatkan kualitasnya dalam segala lini khususnya lini sumber daya manusia yang ada di dalamnya

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru maupun lama dalam perusahaan atau organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian atas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antarlain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini penulis akan membahas mengenai 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berupa motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja. Menurut Sunyoto Danang (2012: 191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan menurut Nitisemito (1992: 25). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

RSU. Bhakti Rahayu adalah rumah sakit umum swasta kelas C yang berada di Kota Surabaya. Maka agar dapat menunjang operasionalnya maka RSU. Bhakti Rahayu Surabaya membutuhkan kinerja karyawan yang baik dengan pemberian motivasi kerja dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1). Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSU. Bhakti Rahayu Surabaya?, (2). Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSU. Bhakti Rahayu Surabaya?, (3). Diantara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di RSU. Bhakti Rahayu Surabaya?. Adapun Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: (1). Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSU. Bhakti Rahayu Surabaya. (2). Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSU. Bhakti Rahayu Surabaya. (3). Mengetahui pengaruh dominan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja bagi kinerja karyawan RSU. Bhakti Rahayu Surabaya

## TINJAUAN TEORETIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Ilyas (2005: 55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2005: 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator-Indikator kinerja adalah sebagai berikut, Sedarmayanti (2001:51) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Ketetapan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Danang (2012: 191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Handoko (2003: 74) motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Adapun terdapat beberapa indikator motivasi kerja. Clelland's (1961) dalam Brantas (2009: 175), yaitu:

1. Insentif
2. Motif
3. Harapan

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2001: 1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (1992: 25) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001: 46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

## Penelitian Terdahulu

### 1. Nanda (2014)

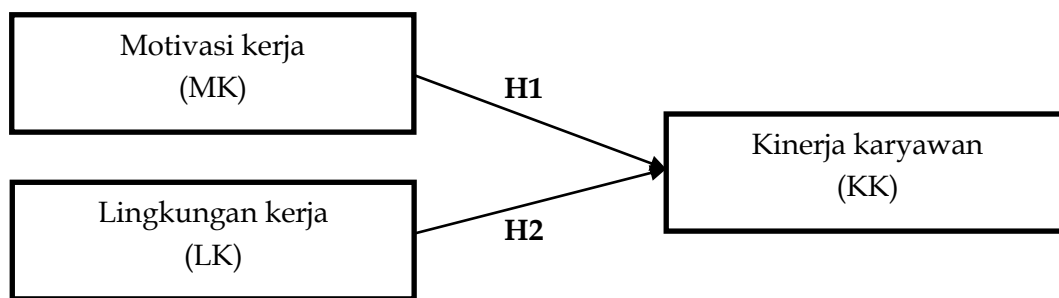
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengendalian internal, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *convience sampling* berdasarkan kemudahan. Jumlah kuisioner yang terkumpul sebanyak 52. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Permansari (2013)

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AnugrahRaharjo Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang dengan sampel sejumlah 69 orang menggunakan sample jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 3. Setiawan (2013)

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat yaitu untuk memahami variabel mana yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel mana yang merupakan akibat (variabel dependen) pada fenomena tertentu dan untuk menentukan sifat hubungan antara variabel independen dan pengaruh yang akan diperkirakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang . Dengan sampel 55 orang berdasarkan pada teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *random sampling*. Lokasi penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang secara parsial.



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Bhakti Rahayu.
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Bhakti Rahayu.
3. Diduga terdapat pengaruh lebih dominan diantara kedua variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Bhakti Rahayu.

### METODA PENELITIAN

#### Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis Penelitian yang di gunakan penulis adalah penelitian adalah deskriptif kuantitatif dimana dalam Penelitian dilakukan dengan menggunakan angka-angka yang digunakan sebagai data penelitian. Dan populasi dari penelitian ini adalah 107 orang karyawan yang berada dalam bidang medis dan bekerja pada RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dimana keseluruhan sampel yang dipilih ditentukan dengan pertimbangan tertentu dari peneliti. Yaitu sebanyak 70 orang karyawan medis RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yakni dengan melakukan survei pendahuluan objek penelitian dan selanjutnya melakukan penelitian langsung berupa menyebarkan kuesioner dan wawancara langsung para karyawan medis RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.

#### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan yang didasarkan pada sifat atau hal-hal yang dapat didefinisikan, diamati dan diobservasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah kondisi yang memberikan pengaruh rangsangan yang berupa dorongan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan atau hasil tertentu
2. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berada didaerah seseorang individu dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh bagi kinerja individu tersebut.
3. Kinerja karyawan adalah kinerja adalah sebuah hasil kerja yang di hubungkan dengan produktivitas baik secara kualitas dan kuantitas seorang pekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

## 1. Teknik Analisis Data

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011: 45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk menurut Ghozali (2011: 22).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak, model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal menurut Ghozali (2011: 160). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai *Asymp* > 0,05 dan melihat grafik Plot.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel - variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Menurut Imam Ghozali (2011: 105), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam regresi, yaitu dilihat dari nilai tolerans dan lawannya serta *varians inflation faktor* (VIF).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain menurut Ghozali (2011: 125). Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Priyatno (2012: 167) yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika ada pola yang jelas, seta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 dan Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Alhusin (2003: 203) analisis regresi linear berganda adalah analisis regresi yang dilakukan antara satu variabel dependen dengan beberapa (lebih dari satu) variabel independen. Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007: 189) Model persamaan analisis regresi berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$KK = \beta_0 + \beta_1MK + \beta_2LK + e$$

Dimana:

$\beta_{1,2}$  = Koefisien regresi

$\beta_0$  = Konstanta

e = Variabel error

KK = Kinerja Karyawan

MK = Motivasi Kerja

LK = Lingkungan KaryawaN.

#### 4. Uji Kelayakan Model (*Godness of fit*)

Dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, setidaknya hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t menurut Ghozali (2011: 97) Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5% untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh hubungan signifikan yang sama terhadap variabel terikat.

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Priyatno (2011: 252) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Penelitian ini menggunakan probabilitas taraf nyata 95% atau  $\alpha = 0.05$  sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu. Uji t dilakukan dengan membandingkan p-value t-hitung yang dihasilkan oleh masing - masing variabel independen dalam persamaan regresi di atas dengan derajat signifikansinya ( $\alpha$ ) yaitu 0,10.

##### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2013: 95) koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memenangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen

##### c. Uji koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Menurut Sugiyono (2008: 261) analisis koefisien determinasi parsial adalah untuk mengetahui besarnya presentase variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan oleh koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yang berarti variabel mana yang berpengaruh dominan. Dimana variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

## 1. Uji Validitas dan Realibilitas

## a. Uji Validitas

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	<i>r table</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	MK <sub>1</sub>	1,837	0,235	Valid
	MK <sub>2</sub>	1,780	0,235	Valid
	MK <sub>3</sub>	1,817	0,235	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK <sub>1</sub>	1,580	0,235	Valid
	LK <sub>2</sub>	1,719	0,235	Valid
	LK <sub>3</sub>	1,727	0,235	Valid
	LK <sub>4</sub>	1,675	0,235	Valid
	LK <sub>5</sub>	1,668	0,235	Valid
	LK <sub>6</sub>	1,599	0,235	Valid
	LK <sub>7</sub>	1,740	0,235	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK <sub>1</sub>	1,791	0,235	Valid
	KK <sub>2</sub>	1,768	0,235	Valid
	KK <sub>3</sub>	1,737	0,235	Valid
	KK <sub>4</sub>	1,733	0,235	Valid
	KK	1,809	0,235	Valid

---

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari hasil yang tertera pada Tabel 1, semua variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .



## b. Uji Reliabilitas

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

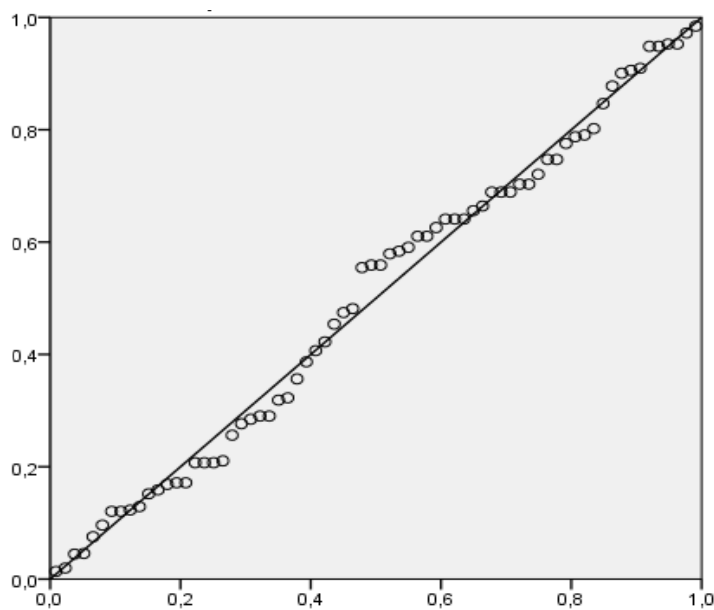
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi kerja (MK)	0,740	Reliabel
Lingkungan kerja (LK)	0,799	Reliabel
Kinerja karyawan (KK)	0,825	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,7 hal itu menandakan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



Sumber : data primer diolah, 2017

Gambar 2  
Grafik P-plot

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

<i>Standardized Residual</i>	
<i>Test Statistic</i>	0.084
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.200

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil grafik p-plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45°, sedangkan pada Tabel 3 nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

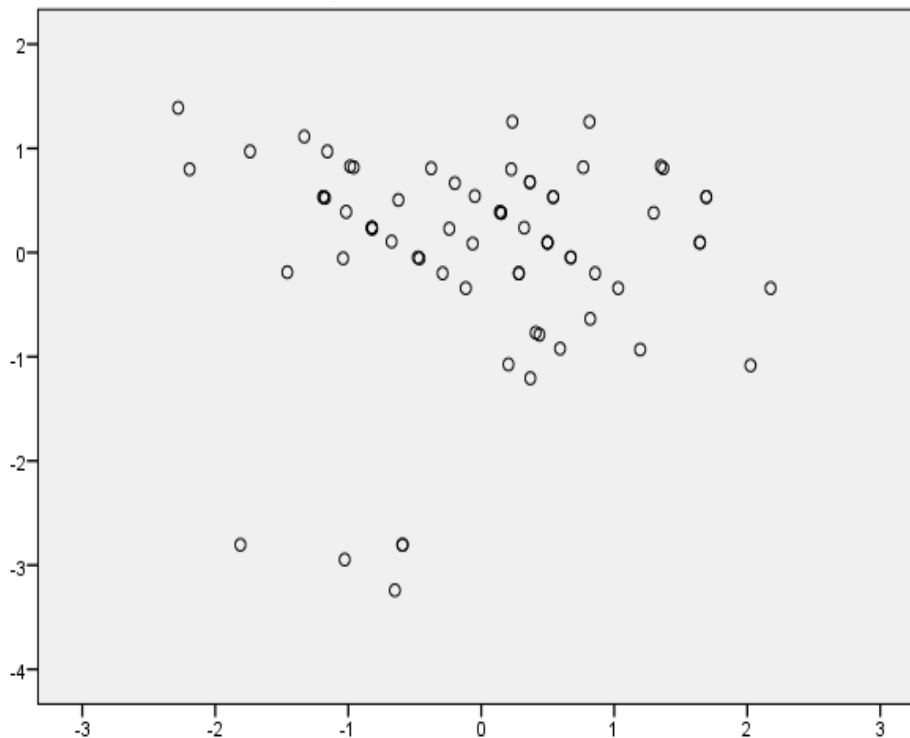
**Tabel 4**  
**Uji Multikolinearitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Collinearity Statistics</i></b>		<b>Keterangan</b>
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	
Motivasi Kerja (MK)	0,553	1,808	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (LK)	0,553	1,808	Non Multikolinearitas

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah, 2017

Gambar 3  
Hasil Scatterplot

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variable-variabel yang mempengaruhinya yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5  
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.902	.332		2,714	.008
Motivasi Kerja	.376	.091	.427	4,113.	.000
Lingkungan Kerja	.424	.105	.421	4.055	.000

Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah, 2017

$$KK = 0,902 + 0,376MK + 0,424LK$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan Y. jika  $X = 0$  yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independent yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 0.902 menunjukkan bahwa jika variabel bebas seperti Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja = 0, maka Kinerja Karyawan medis RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya sebesar 0,902. Hal ini berarti apabila RSUD. Bhakti Rahayu tidak melakukan pengembangan terhadap Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan medisnya akan menurun sebesar 0.902.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (MK) = 0.376 menunjukkan pengaruh positif antara variabel Motivasi kerja dengan variabel Kinerja Karyawan medis RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin baik Motivasi Kerja yang diberikan akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) = 0.424 menunjukkan pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan medis pada RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin baik Lingkungan Kerja yang diwujudkan oleh RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya akan meningkatkan Kinerja Karyawan medisnya.

#### 4. Uji Kelayakan Model (*Godness of fit*)

Tabel 6  
Hasil Uji Kelayakan Model (*Godness of fit*)

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	12,425	2	6,226	50,300	.000 <sup>a</sup>
	<i>Residual</i>	8,293	67	.124		
	Total	20,746	69			

a. Predictors: (Constant), LK, MK

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari Tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 50,300. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan model layak untuk digunakan

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7  
Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.
(Constant)	2,714	.0,08
Motivasi Kerja	.4,113	.000
Lingkungan Kerja	4,055	.000

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 7, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa :

- a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 7, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikasi untuk motivasi kerja adalah  $\alpha = 0,000 < 0,05$  menandakan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil perhitungan Tabel 7, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikasi untuk lingkungan kerja adalah  $\alpha = 0,000 < 0,05$  menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Adjusted R</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.588	.35183

a. Predictors: (Constant), LK, MK

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah, 2017

Tabel 8 menunjukkan nilai R sebesar 0.775 atau 77,5%. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan mempunyai hubungan erat karena nilai  $R > 0.50$ . Nilai *R Square* sebesar 0.600 atau 60.0%, ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 60,0%, sedangkan sisanya 40.0% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

**c. Uji Koefisien Determinasi Parsial (r<sup>2</sup>)**

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r<sup>2</sup>)**

<b>Variabel</b>	<b>R</b>	<b>r<sup>2</sup></b>
Motivasi Kerja	.449	.318
Lingkungan Kerja	.444	.313

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari korelasi parsial maka dapat diperoleh koefisien determinasi parsial dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Besarnya kontribusi motivasi kerja sebesar 31,8% yang menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.
2. Besarnya kontribusi lingkungan kerja sebesar 31,3% yang menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah motivasi kerja karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 31,8%.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja (MK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)**

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil tersebut sudah sesuai dengan manfaat motivasi kerja yaitu sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Dan hasil diatas juga didukung oleh penelitian Nanda (2014) yang juga menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Solo Gladag.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut telah sesuai dengan pernyataan yang dijelaskan sebelumnya dimana Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Permansari (2013) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan penulis, maka diperoleh simpulan sebagai berikut: (1). Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. (2). Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. (3). Variabel Motivasi Kerja berpengaruh lebih dominan dari pada variabel Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.

### **Saran**

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (1). Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan atau budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan seseorang terhadap suatu bidang

pekerjaan, mengingat model yang digunakan dalam penelitian ini tidak dapat menjelaskan secara penuh terhadap kinerja karyawan. (2). Dari penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan Kerja kurang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus lebih mengembangkan lingkungan kerja para karyawannya agar karyawan lebih nyaman dan semangat untuk bekerja dan meningkatkan kembali kinerjanya sehingga dapat membantu perusahaan untuk lebih baik lagi. (3). RSU. Bhakti Rahayu diharapkan untuk terus memberikan insentif yang sesuai dengan yang diinginkan karyawannya dan memberikn perhatian untuk hubungan para karyawannya yang bekerja lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin. 2003, *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10 for Windows*, Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. CV Alfabeta. Bandung.
- Danang. S. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*, Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate bagi program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- \_\_\_\_\_. 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate bagi program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hanawi, H. 1994. *Ilmu Administrasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Handoko, T. H. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, M, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Ilyas, Y. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh . PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mondy, R. W. dan R. M, Noe. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. Prentice Hall. New Jersey.
- Nanda, L. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag). *Jurnal Kajian Bisnis*. 23 (2).
- Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia. Jakarta.
- Permansari, Ragil. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Jurnal Kajian Bisnis*. 23.
- Priyatno, D. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Mediakom, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Andi. Yogyakarta.
- Purwanto dan Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Gaya Media. Yogyakarta.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Setiawan, A. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang). *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (4) : 1247
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta. Bandung.