

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD DR MOHAMAD SOEWANDHIE SURABAYA

**Ramadhani Kusbiyanto**

*ramadhanikusbianto63@gmail.com*

**Prijati**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of work discipline, work environment, and work motivation on the employees' performance at RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the population was employees of RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. The data collection technique used saturated sampling. In line with that, there were 45 respondents as the sample was employees of RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. Additionally, the measurement scale used the Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regression with the SPSS instrument (Statistical Product and Service Solution) 20 version. The result showed that work discipline had a positive and significant on the employees' performance at RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. Similarly, work environment had a positive and significant on the employees at RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. Likewise, work motivation had a positive and significant effect on the RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.*

*Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. Jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh dan didapatkan sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah empat puluh lima responden. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Salah satu persoalan yang tidak pernah absen dari kehidupan manusia adalah sakit, hampir tidak ada orang yang sepanjang rentang hidupnya terbebas dari gangguan sakit. Kondisi tersebut mendorong tumbuhnya kebutuhan pelayanan rumah sakit yang betul-betul prima dan profesional. Dengan kondisi demikian, maka peningkatan mutu pelayanan dan penyediaan fasilitas secara memadai mutlak dilakukan oleh segenap jajaran rumah sakit. Sebelum era 1990-an, rumah sakit merupakan institusi pelayanan publik yang pembiayaannya disubsidi pemerintah. Namun sejak tahun 1990-an subsidi terus dikurangi karena memberatkan keuangan negara. Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pemerintah, karena permintaan pelayanan kesehatan dari masyarakat semakin meningkat, sementara

kemampuan pembiayaan pemerintah terus menurun. Salah satu upaya yang ditempuh pemerintah untuk mengatasi situasi tersebut adalah melakukan terobosan dengan membuka pintu bagi investor swasta asing maupun nasional untuk menanamkan sahamnya di bidang industri kesehatan. Persaingan yang cukup ketat pada industri jasa pelayanan kesehatan (rumah sakit) mendorong terjadinya perubahan permintaan kebutuhan pelayanan kesehatan dari masyarakat. Pasien (pelanggan) yang datang berobat ke rumah sakit kini secara tegas menyatakan bahwa dirinya tidak hanya menginginkan kesembuhan, tetapi juga kenyamanan saat berobat. Sehubungan dengan hal ini, maka citra rumah sakit harus dipelihara dan dibangun sebaik mungkin dan terus menerus. Dengan mutu pelayanan yang baik, maka rumah sakit diharapkan dapat menarik pelanggan sebanyak mungkin sehingga tetap eksis dan kompetitif. Rumah sakit merupakan organisasi yang memiliki dua fungsi utama, yakni sebagai institusi laba dan institusi nirlaba (fungsi sosial). Sebagai lembaga yang memiliki fungsi laba, berarti rumah sakit harus dikelola dengan prinsip-prinsip dan manajemen yang berkarakteristik profit (sisa hasil usaha yang positif), sehingga suatu rumah sakit dalam operasionalisasinya dituntut untuk menghasilkan selisih yang positif dari segenap kegiatannya selama periode tertentu.

Rumah sakit berbeda dengan perusahaan yang pada umumnya mempunyai tujuan utama untuk memperoleh laba dari operasi usahanya (*profit oriented*). Rumah sakit lebih menekankan pada aspek pelayanan kepada masyarakat (*public/service oriented*). Kepuasan pasien merupakan hal yang sangat penting harus diperhatikan dalam pelayanan kesehatan. Karena kepuasan pasien merupakan kunci penting dalam meningkatkan *quality care* dalam pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan (*service quality*) dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atas pelayanan yang mereka terima dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan/inginkan terhadap atribut-atribut pelayanan.

Dalam prakteknya bukan hal yang mudah untuk dapat melaksanakan kedua fungsi tersebut secara optimal, karena dalam pelaksanaannya memerlukan berbagaidukungan dari segenap aspek organisasi, mulai dari sarana dan prasarana, dana, sampai sumber daya manusia. Namun, yang paling penting untuk memperoleh perhatian dari ketiga faktor tersebut adalah sumber daya manusia (SDM), karena SDM merupakan faktor terpenting dalam melaksanakan fungsi organisasi secara optimal. SDM bersifat aktif dan dinamis, sedangkan faktor fasilitas dan dana merupakan faktor yang bersifat pasif, sehingga tanpa ada kemampuan yang memadai dari segenap SDM untuk mengelola fasilitas dan dana yang ada, maka keberadaan dana dan fasilitas tidak akan banyak memberikan manfaat. Selain kualitas pelayanan, tingkat kepuasan pasien juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai. kedisiplinan kerja merupakan harapan dan keinginan semua pihak, bukan saja dari pihak rumah sakit yang ingin mencapai keuntungan dan kemajuan tetapi juga oleh masyarakat pada umumnya.

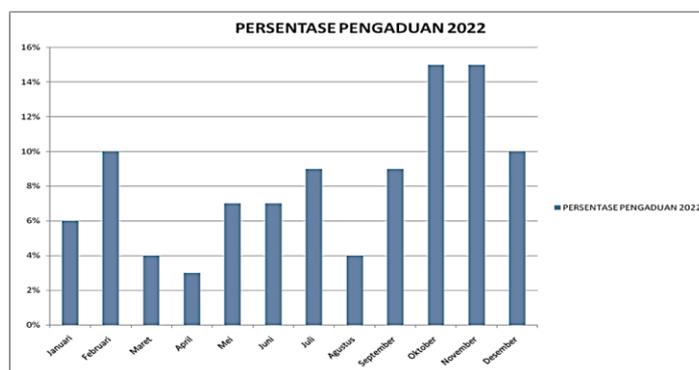
RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya, sebagai penyedia pelayanan kesehatan utama di wilayah tersebut, belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan kesehatan mereka. Terdapat sejumlah keluhan yang terus terungkap, mencakup ketidakresponsifan dalam pelayanan, kurangnya perhatian dari petugas kesehatan selama proses pemeriksaan, lamanya waktu pelayanan, dan kompleksitas yang terkait dengan pelayanan yang terasa berbelit-belit. Aspek-aspek kedisiplinan, seperti ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, serta kuantitas dan kualitas pelayanan, juga masih belum mencapai tingkat optimal. Dampaknya terlihat dari keluhan yang terus meningkat dari pasien dan keluarganya, baik yang disampaikan secara lisan kepada pegawai maupun melalui Kotak Saran yang disediakan oleh pihak rumah sakit. Perlu upaya lebih lanjut untuk meningkatkan mutu pelayanan dan memastikan kepuasan pasien sebagai bagian integral dari misi RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya dalam mendukung kesehatan masyarakat.

**Tabel 1**  
**Jumlah Data Laporan Pengaduan Pasien RSUD dr Mohammad Soewandhie Surabaya bulan Januari - Desember 2022**

No	Bulan	Jumlah	Presentase Penurunan atau Kenaikan
1	Januari	4	6%
2	Februari	7	10%
3	Maret	3	4%
4	April	2	3%
5	Mei	5	7%
6	Juni	5	7%
7	Juli	6	9%
8	Agustus	3	4%
9	September	6	9%
10	Oktober	10	15%
11	November	10	15%
12	Desember	7	10%
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Sekunder, diolah 2024

Berdasarkan data diatas, bahwa presentase bulan januari 2022 sebanyak 6%, Februari 2022 mengalami kenaikan sebanyak 10%, Maret 2022 mengalami penurunan sebanyak 4% , April 2022 mengalami penurunan sebanyak 3% , Mei 2022 mengalami kenaikan sebanyak 7% , Juni presentase masih sama dengan bulan Mei yaitu masih diangka 7% , bulan Juli 2022 mengalami kenaikan lagi diangka 9%, pada bulan agustus mengalami penurunan diangka 4%, dibulan september mengalami kenaikan diangka 9% , pada bulan oktober dan november 2022 mengalami kenaikan lebih tinggi dari bulan-bulan sebelumnya yaitu diangka 15% , dibulan Desember mengalami penurunan kembali diangka 10%. Dapat disimpulkan bahwa dari bulan januari hingga desember 2022 presentase jumlah data laporan pengaduan terus mengalami fluktuasi. Jika hal ini tidak ditindak lanjuti yang serius akan berakibat tidak baik untuk perkembangan rumah sakit, sehingga membuat kesan RSUD dr Mohammad Soewandhie Surabaya menjadi dinilai buruk oleh masyarakat.



Gambar 1

Grafik laporan pengaduan di RSUD dr Mohammad Soewandhie Surabaya bulan Januari - Desember 2022  
 Sumber : Data Sekunder, diolah 2024

Dalam fenomena diatas peneliti menemukan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja pada pegawai RSUD dr Mohammad Soewandhie Surabaya yang memengaruhi kinerja. Dapat diketahui bahwa pada bulan oktober dan november tahun 2022 tingkat pengaduan mengalami kenaikan dibandingkan dari bulan sebelumnya. Dikarenakan salah satu sumber yang menjadi peningkatan pengaduan pada bulan oktober dan november yaitu terjadinya *website ehealth* yang sering eror sehingga pasien menjadi kesulitan dalam mengambil nomor. Yang mengakibatkan pasien menunggu pelayanan seharian dan lama, maka dari itu banyak

yang complain sehingga mengakibatkan presentase pengaduan pada bulan oktober November menjadi naik dari bulan sebelumnya.

Beberapa kajian teoritis yang dilakukan oleh para ahli bahwa berbagai pendekatan dapat dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Flippo (2008:14) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi perilaku kinerja (Kasmir, 2016:189) meliputi pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas dan komitmen, disiplin kerja, kepemimpinan, kemampuan dan keahlian, gaya kepemimpinan, lingkungan, motivasi. Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan peneliti terdahulu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja Pradipta dan Musadad, (2021). Adapun menurut Shalahuddin, (2017) mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, lingkungan dan disiplin. Sedangkan Septiwindriati dan Suhermin, (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja, lingkungan, motivasi, kepuasan. Serta menurut Putri, (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti menemukan empat belas faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan berdasarkan kajian teoritis dan empiris, namun peneliti hanya menentukan beberapa faktor yaitu membahas tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Peneliti meninjau beberapa variabel yang ada, variabel pertama disiplin kerja peneliti memilih karena kurang adanya kepastian dalam pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Shalahuddin (2017) mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Irawan *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kedua lingkungan kerja peneliti memilih karena variabel ini dikarenakan kurang adanya kepastian dalam pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Aditya dan Anwar (2021) mengungkapkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Yupita (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel ketiga motivasi kerja peneliti memilih karena variabel ini dikarenakan kurang adanya kepastian dalam pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dasti (2020) mengungkapkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Kurniawati (2021) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang fenomena yang dikemukakan diatas, beserta studi teori, jurnal, peninjauan memilih variabel dan *GAP Research*. Maka penulis termotivasi untuk memilih topik tersebut untuk menjadi sebuah judul penelitian yaitu "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya".

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Pegawai

Menurut shasrivaikurniaflipp (2015:301) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah salah satu aktivitas dari keseluruhan rangkaian aktivitas manajemen sumber daya manusia, sehingga aktivitas ini tidak dapat dipisahkan dan memiliki keterkaitan sinergistik dengan aktivitas-aktivitas lainnya dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Bangun (2012:233) ada beberapa indikator kinerja pegawai sebagai berikut yaitu : a). Kualitas b). Ketepatan waktu c). Kerja sama dan d). Pengawasan.

### Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja

seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Ada beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2015:23), antara lain: a). Ketepatan waktu/kehadiran b). Kemampuan c). Kualitas d). Tanggung jawab pekerjaan dan e). Kepatuhan.

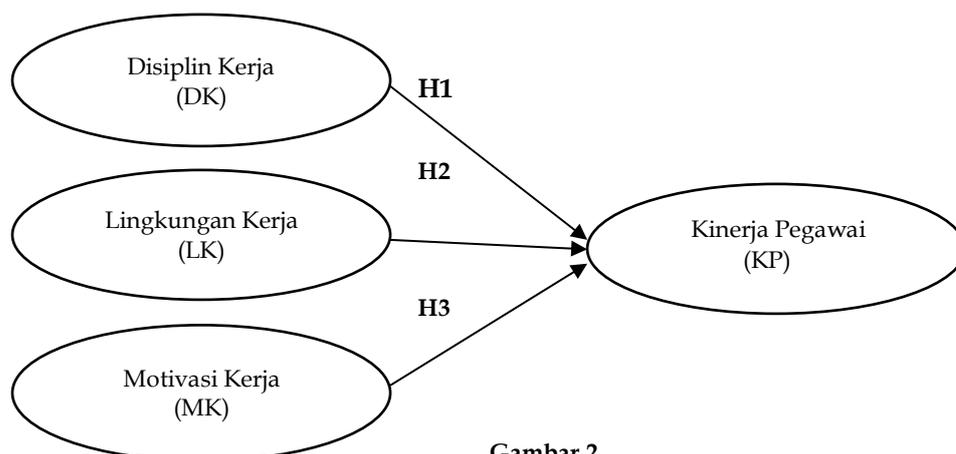
### Lingkungan Kerja

Menurut Mulyadi (2015:98) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana kerja yang berada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat kerja, alat bantu pekerjaan, fasilitas, penerangan, kebersihan, dan termasuk hubungan kerja antara para pegawai ditempat kerja tersebut. Lingkungan Kerja Fisik, telah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:28) untuk mengukur lingkungan kerja sebagai berikut: a). Aroma b). Keamanan c). Kebisingan d). Penerangan e). Sirkulasi udara f). Temperatur. Lingkungan Kerja Non Fisik, menurut Munandar (2010:288) mencetuskan bahwa pada Lingkungan Kerja Non Fisik terdiri dari beberapa faktor yaitu: a). Peraturan b). Budaya kerja c). Kebijakan d). Hubungan dengan atasan e). Hubungan dengan rekan kerja dan f). Iklim kerja.

### Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2005:23) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan setiap individu. Motivasi adalah bagian dari kegiatan dalam proses pengembangan, pengarahan serta pembinaan manusia sebagai tenaga kerja. Menurut Sedarmayanti (2010:233) ada beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut yaitu : a). Gaji (*salary*) b). Supervisi c). Hubungan kerja d). Pengakuan dan e). Keberhasilan (*achievement*).

### Rerangka Konseptual



Gambar 2  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan sikap kerelaan serta kesediaan seseorang untuk mentaati serta mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2012:120). Pegawai dengan disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang serta memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin

kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Shalahudin (2017) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja menurut Irawan *et al.* (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari analisis di atas, hipotesisnya adalah

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan terganggunya kinerja maka tidak dapat bekerja sesuai dengan target yang telah disepakati dukungan kerja terhadap Kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2010:183). Sebaliknya, ketika lingkungan kerja kondusif dan nyaman bagi para pegawai, maka para pegawai akan dengan mudah melaksanakan pekerjaannya. Dengan keadaan tersebut maka akan meningkatkan kinerja pegawai, serta semangat bagi pegawai untuk bekerja sehingga prestasinya pun meningkat. Dari penelitian yang dilakukan oleh Pradipta dan Musadad (2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja menurut Yupita (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari analisis di atas, hipotesisnya adalah

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Adanya pengaruh motivasi kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dapat mendukung hipotesis yang diajukan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. teori yang dijelaskan oleh Mulyadi (2015:87) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Dari penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja menurut Kurniawati (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari analisis di atas, hipotesisnya adalah

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan hasil penelitian yang relevan dan mendukung seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Shalahudin (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja menurut Irawan *et al.* (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian yang dilakukan oleh Pradipta dan Musadad (2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja menurut Yupita (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

sedangkan disiplin kerja menurut Kurniawati (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang akan diterapkan dalam studi ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2020:16).

### **Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020: 126). Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah sebagian pegawai yang bekerja pada bagian umum yang bekerja RSUD dr. Mohammad Soewandhie Surabaya.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan disebut *sampling jenuh*. Menurut Arikunto (2017:105), teknik ini mempertimbangkan jumlah populasi yang terlibat. Ketika populasi kurang dari 100 orang, penelitian dapat menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Namun, jika populasi lebih dari 100 orang, biasanya diambil sekitar 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi untuk diteliti. Peneliti memutuskan jumlah sampel penelitian berdasarkan panduan tersebut. Dalam konteks ini, Sehingga penulis menggunakan sampel sebanyak 45 orang akan diambil sebagai sampel penelitian (*sensus*).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2020:199) kuesioner atau pertanyaan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Data Primer*. *Data primer* merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Dalam hal ini peneliti membutuhkan tabulasi data melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada pegawai RSUD dr Mohama Soewandhie Surabaya. Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada semua pegawai RSUD dr Mohammad Soewandhie Surabaya. Instrumen penelitian ini diukur menggunakan kuesioner. Kuesioner mengenai Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja serta Kinerja pegawai yang berbentuk pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Disiplin Kerja (DK)**

Disiplin kerja merupakan program yang digunakan oleh pimpinan RSUD dr Mohamad Soewandhie, karena dengan adanya disiplin kerja yang bersedia dijalankan dan ditaati pegawai maka semakin baik kedisiplinan pegawai dirumah sakit. Ada beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2015:23), antara lain: a). Ketepatan waktu/kehadiran b). Kemampuan c). Kualitas d). Tanggung jawab pekerjaan dan e). Kepatuhan.

### **Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungan kerja adalah semua keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie yang dapat mempengaruhi berlangsungnya pekerjaan. Lingkungan Kerja Fisik, telah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:28) untuk mengukur lingkungan kerja sebagai berikut: a). Aroma b). Keamanan c). Kebisingan d). Penerangan e). Sirkulasi udara f). Temperatur. Lingkungan Kerja Non Fisik, menurut Munandar (2010:288) mencetuskan bahwa pada Lingkungan Kerja Non Fisik terdiri dari beberapa faktor yaitu: a). Peraturan b). Budaya kerja c). Kebijakan d). Hubungan dengan atasan e). Hubungan dengan rekan kerja dan f). Iklim kerja.

### **Motivasi Kerja (MK)**

Motivasi kerja diartikan sebagai suatu cara mendorong pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie agar pegawai dapat mengerahkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2010:233) ada beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut yaitu: a). Gaji b). Supervisi c). Hubungan kerja d). Pengakuan dan e). Keberhasilan (*achievement*).

### **Kinerja Pegawai (KP)**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie dalam menjalankan tugasnya tepat dengan tanggung jawab yang diembannya. Menurut Bangun (2012:233) ada beberapa indikator kinerja pegawai sebagai berikut yaitu : a). Kualitas b). Ketepatan waktu c). Kerja sama dan d). Pengawasan.

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau keabsahan suatu kuisisioner. Suatu instrumen atau kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen atau kuisisioner berpotensi untuk dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut Ghozali, (2018:51). Untuk mengetahui uji validitas dengan menggunakan koefisiensi korelasi apabila nilai signifikan lebih kecil dari 5% atau 0,05, maka dapat menunjukkan bahwa pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid sebagai bentuk suatu indikator. Dasar perhitungan dalam uji validitas atau signifikan yaitu sebagai berikut : a). Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka butir pernyataan dinyatakan valid. b). Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka butir pernyataan dinyatakan valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas yaitu salah satu yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran atau digunakan lebih dari satu kali untuk melakukan pengukuran terhadap objek yang sama dan menghasilkan data yang sama Sugiyono, (2020:178). Tes ini digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan isi pertanyaan atau pertanyaan yang berkaitan dengan kuesioner. Pengujian

reliabilitas dapat dilakukan secara global pada item-item yang dimaksud, sebagai berikut : a). Jika nilai *cronbach alpha* adalah  $> 0.60$  maka dapat dikatakan reliabel. b). Jika nilai *cronbach alpha* adalah  $< 0,60$  maka dapat dikatakan tidak reliabel.

### Analisis Deskriptif

Menurut Sanusi (2012:45) digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif meliputi data dengan tabel, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum, analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari program SPSS akan diketahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Ghozali (2018:135) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$KP = a + b_1D + b_2L + b_3M + e$$

Keterangan :

KP : Kinerja Pegawai

$\alpha$  : Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi variabel disiplin kerja

$b_2$  : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

$b_3$  : Koefisien regresi variabel motivasi kerja

e : Error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi sebagai penguji model regresi dengan tujuan mengetahui apakah model regresi tersebut mempunyai distribusi normal atau tidak antar variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai. Uji normalitas juga menjadi pembuktian juga menjadi pembuktian terkait model regresi dengan variabel pengganggu apakah berdistribusi dengan normal. Ada beberapa cara menentukan data dapat berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan cara diuji dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018:161), adapun pengertian kedua cara tersebut sebagai berikut : a.Pendekatan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, (1) Jika perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $\geq 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut distribusi normal (2). Jika perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak berdistribusi normal. b.Pendekatan Grafik *Normal Probability Plot*, sebagai berikut: (1). Apabila pola titik meluas ke daerah sekitar diagonal, dan mengikuti garis diagonal, maka menunjukkan pola tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal, (2). Namun sebaliknya, apabila pola titik memanjang menjauhi dari garis diagonal dan membentuk pola tidak searah dengan diagonal, maka dapat dikatakan model regresi tidak berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:106), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengecek apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai hubungan antar variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penilaian adanya multikolinearitas dalam model regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan memeriksa nilai

*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria tertentu: a). Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dianggap terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen. b). Namun, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dianggap tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam suatu regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidaknya. Saat variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:138). Analisis berdasarkan scatterplot dilakukan dengan pedoman sebagai berikut: a). Jika ada pola khusus, seperti penyebaran titik membentuk pola teratur posisi tertentu tidak merata, maka model dianggap terjadi heteroskedastisitas. b). Jika ada pola jelas dengan penyebaran titik merata di atas dan bawah garis 0 (nol), maka model regresi dianggap tidak adanya heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F bertujuan mengevaluasi seberapa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, memberikan gambaran model regresi cocok atau tidak digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2018:97), uji F dipergunakan guna menilai kelayakan model regresi dengan dasar a). Apabila hasil uji F menunjukkan nilai tingkat signifikansi  $\leq 0,05$ , maka model dianggap layak digunakan pada penelitian. b). Jika hasil uji F menunjukkan nilai tingkat signifikansi  $> 0,05$ , maka model dianggap tidak layak digunakan.

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

Menurut Ghozali (2018:178), uji koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan untuk menilai seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan perubahan dalam variabel dependen. Koefisien determinasi juga berfungsi untuk mengukur seberapa baik model regresi yang telah dibuat. Rentang nilai koefisien determinasi yaitu berada di antara nol hingga satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Penafsiran dari nilai  $R^2$  adalah sebagai berikut: a). Jika nilai  $R^2$  mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap lemah. b). Jika nilai  $R^2$  mendekati satu, maka pengaruh variabel independen dalam menjelaskan pengaruh variabel dependen dianggap sangat kuat.

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t berfungsi sebagai petunjuk dalam pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan tentang variabel kinerja pegawai. Uji t dilakukan dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018:98). Syarat uji t dijabarkan berikut : a). Saat nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hal ini dapat dikatakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. b). Saat nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hal ini dapat dikatakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas dimanfaatkan untuk mengevaluasi kemampuan suatu kuesioner atau alat ukur dalam mengukur hal yang dimaksud secara valid. Hasil uji validitas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	Ketepatan waktu/kehadiran	0,000	Valid
	Kemampuan	0,000	Valid
	Kualitas	0,000	Valid
	Tanggung jawab pekerjaan	0,000	Valid
	Kepatuhan	0,000	Valid
	Aroma	0,000	Valid
	Keamanan	0,000	Valid
	Kebisingan	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	Penerangan	0,000	Valid
	Sirkulasi udara	0,000	Valid
	Temperatur	0,000	Valid
	Peraturan	0,000	Valid
	Budaya kerja	0,000	Valid
	Kebijakan	0,000	Valid
	Hubungan dengan atasan	0,000	Valid
	Hubungan dengan rekan kerja	0,000	Valid
	Iklim kerja	0,000	Valid
	Gaji ( <i>salary</i> )	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	Supervisi	0,000	Valid
	Hubungan kerja	0,000	Valid
	Pengakuan	0,000	Valid
	Keberhasilan ( <i>achievement</i> )	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	Kualitas	0,000	Valid
	Ketepatan waktu	0,000	Valid
	Kerja sama	0,000	Valid
	Pengawasan	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2 bahwa semua pernyataan pada setiap variabel, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, dapat dianggap memenuhi kriteria data valid. Hal ini diperkuat dengan nilai *Sig. (2-tailed)* pada uji validitas yang kurang dari 0,05.

### Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji reabilitas dengan menggunakan metode *cronbach alpha* yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,887	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,841	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,787	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	0,835	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha (a)* pada seluruh item dari tiap indikator pernyataan pada kuesioner yang terdiri dari variabel Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai telah memiliki nilai *Cronbach Alpha (a)* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh item pada tiap indikator penelitian yang terdiri dari variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengidentifikasi arah dan hubungan antara variabel independen, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda dapat ditemukan dalam Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,373	2,996	
	Disiplin Kerja	0,149	0,161	0,059
	Lingkungan Kerja	0,165	0,162	0,080
	Motivasi Kerja	0,177	0,180	0,098

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari data yang tercantum dalam Tabel 4 di atas, ditemukan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KP = 3,373 + 0,149DK + 0,165LK + 0,177MK + e$$

Berdasarkan hasil Tabel 17 di atas diketahui persamaan regresi sebagai berikut: (a). Konstanta = 3,373 menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, Motivasi Kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai akan naik sebesar 3,373. Artinya tanpa melihat disiplin kerja, dan Lingkungan kerja, Motivasi Kerja maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 3,373. (b). Koefisien regresi Disiplin kerja (DK)=0,149 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Moh Soewandhie Surabaya menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang diberikan oleh RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya maka akan membuat kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan. (c). Koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK)=0,165 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie. Menunjukkan Lingkungan Kerja yang baik Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan. (d). Koefisien regresi Motivasi Kerja (MK)=0,177 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabayamenunjukkan semakin banyak motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* dan analisis Grafik *Normal Probability Plot*, hasilnya ditampilkan sebagai berikut:

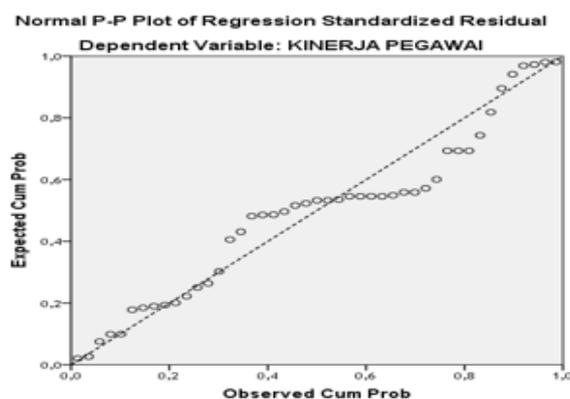
**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,90835485
Most Extreme Differences	Absolute	0,159
	Positive	0,159
	Negative	-0,126
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,206 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 5, ditemukan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,206. Nilai ini menunjukkan data memenuhi syarat data yang terdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $\geq 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* data dianggap terdistribusi normal.

Berikut merupakan grafik *normal P-P Plot* yang didapat dari hasil uji normalitas yaitu sebagai berikut :



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**  
**Sumber : Data Primer, diolah 2024**

Berdasarkan gambar 3 yang menunjukkan grafik *Normal Probability Plot* terkait uji normalitas, dapat diamati bahwa titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan distribusi normal pada uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolineritas bertujuan untuk mengetahui model regresi terapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Berikut dapat disajikan hasil uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja (DK)	0,631	1,586	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (LK)	0,607	1,648	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (MK)	0,913	1,095	Tidak terjadi Multikolinearitas

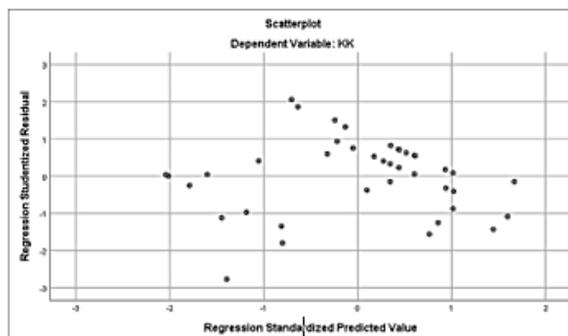
**Sumber : Data Primer, diolah 2024**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki angka tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai sehingga hasil yang didapat adalah tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan dalam variansi residual antar observasi pada model regresi. Dalam mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan metode uji

scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 4**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Sumber : Data Primer, diolah 2024**

Melalui observasi pada gambar 4 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, dapat disimpulkan bahwa pola titik-titik dalam scatterplot tersebut terdistribusi secara merata di atas dan di bawah garis angka 0. Hal ini memberikan indikasi bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Berikut ini merupakan hasil uji F yang digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu model regresi dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F “ANOVA a”**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,404	3	1.135	10,290	,000b
	Residual	160.200	41	3,908		
	Total	163,644	44			

**Sumber : Data Primer, diolah 2024**

Berdasarkan hasil uji F yang terdapat pada Tabel 7, dilakukan menggunakan program SPSS, ditemukan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000. Angka tersebut berada di bawah batas signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. menunjukkan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja model ini layak untuk dianalisis selanjutnya.

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

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa kemampuan dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam menjelaskan pada variabel kinerja pegawai. Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi:

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,744a	0,621	0,551	1,977

**Sumber : Data Primer, diolah 2024**

Hasil dari Tabel 8 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,621 atau 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi

variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 62,1%. Sedangkan sisanya 37,9% dapat dipengaruhi faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis ini berguna untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat dilihat dari pengujian hipotesis berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	2,213	0,005	Signifikan
Lingkungan Kerja	2,041	0,041	Signifikan
Motivasi Kerja	3,027	0,027	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 9 dapat dijelaskan yaitu : (a). Uji t pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian Tabel 22 diperoleh tingkat signifikan disiplin kerja sebesar  $0,005 < \alpha = 0,05$  dan nilai koefisien positif maka H1 diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr.Mohamad Soewandhie. (b). Uji t pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian Tabel 19 diperoleh tingkat signifikan lingkungan kerja sebesar  $0,041 < \alpha = 0,05$  dan nilai koefisien positif maka H1 diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr.Mohamad Soewandhie. (c). Uji t pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian Tabel 19 diperoleh tingkat signifikan Motivasi kerja sebesar  $0,027 < \alpha = 0,05$  dan nilai koefisien positif maka H1 diterima. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie.

### Pembahasan

#### Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,005 yang mempunyai arti bahwa RSUD dr Mohamad Soewandhie Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawaimaka semakin bagus produktivitas rumah sakit dan semakin mudah rumah sakit dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam aspek ketepatan waktu dan kehadiran. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean tertinggi pada indikator ketepatan waktu/ kehadiran sebesar 4,49. Kedisiplinan dalam menjaga waktu dan kehadiran merupakan aspek krusial yang berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam mematuhi aturan waktu cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, meskipun indikator kemampuan memiliki nilai mean terendah sebesar 4,22, hal ini tidak meniadakan signifikansi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Meskipun nilai mean terendah, kemampuan tetap menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap kualitas pekerjaan dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, pemahaman dan pengembangan terhadap kedua aspek ini perlu diperhatikan secara serius untuk meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai. Hal ini di dukung dengan teori yang di kemukakan oleh Hasibuan (2011:193) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan serta kesadaran individu dalam menaati peraturan perusahaan serta normal sosial yang berlaku. Sehingga pegawai akan mematuhi dan mengerjakan seluruh pekerjaan dengan

baik dan kesediaan merupakan sikap, perbuatan serta tingkah laku individu sesuai dengan peraturan perusahaan, baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shalahudin (2017) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja menurut Irawan *et al.* (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,041. Hal tersebut menyatakkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai maka semakin baik dan semakin terjaganya lingkungan pekerjaan fisik dan nonfisik yang diberikan oleh RSUD dr Mohamad Soewandhie maka akan semakin baik juga dan tentunya membuat nyaman para pegawai saat bekerja. Pentingnya lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai merupakan aspek yang mendasar dalam konteks organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan dengan nilai mean yang tinggi, mencapai 4,22. Penerangan yang baik di lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan pegawai dan kenyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, perhatian terhadap indikator budaya kerja juga tetap penting, meskipun memiliki nilai mean terendah sebesar 3,60. Meski secara rata-rata indikator ini mendapat skor lebih rendah, tetapi bukan berarti kurang penting. Mungkin ada aspek tertentu dalam budaya kerja yang perlu diperbaiki atau dioptimalkan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap setiap indikator dalam lingkungan kerja dan budaya kerja perlu diperhatikan untuk mencapai keseimbangan optimal yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini didukung oleh teori yang di kemukakan Mangkunegara (2017:9) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Pradipta dan Musadad(2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja menurut Yupita (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,027 yang artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh RSUD dr Mohamad Soewandhie maka semakin baik juga kinerja pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, terlihat bahwa gaji menjadi faktor motivasi utama, dengan nilai mean tertinggi mencapai 4,29. Karyawan yang merasa gajinya sebanding dengan kontribusi dan kerjanya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pengakuan, di sisi lain, memiliki nilai mean terendah sebesar 3,76. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator pengakuan mungkin menjadi area yang perlu diperhatikan lebih lanjut dalam rangka meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang kurang merasa diakui atas kontribusi dan pencapaian mereka mungkin mengalami penurunan motivasi, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu

mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan faktor pengakuan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Mulyadi (2015:87) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari diri sendiri maupun orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai suatu target tertentu. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik. Begitupun sebaliknya, apabila pegawai tidak memiliki semangat kerja maka pegawai akan bekerja tidak maksimal. Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Motivasi kerja pada RSUD dr Mohamad Soewandhie memiliki pengaruh yang positif dan sangat baik terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja menurut Kurniawati (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1). Berdasarkan hasil dari penelitian ini variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya telah memberikan porsi yang tepat bagi pegawai. (2). Berdasarkan hasil dari penelitian ini variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman telah dihasilkan oleh RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya baik dari suasana ruang kerja, fasilitas kerja serta keamanan lingkungan kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai yang baik. (3). Berdasarkan hasil dari penelitian ini variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya sudah memotivasi para pegawai agar kinerja pegawai terus semakin meningkat dan baik.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada RSUD dr Mohamad Soewandhie. Maka peneliti mengemukakan beberapa saran, yaitu sebagai berikut: (1). Hasil penelitian pada RSUD dr Mohamad Soewandhie, disarankan untuk memperkuat implementasi kebijakan disiplin kerja, termasuk peraturan yang jelas, pengawasan ketat, dan insentif motivasional. Pelaksanaan pelatihan dan pembinaan dapat meningkatkan pemahaman pegawai tentang pentingnya keteraturan dan tanggung jawab dalam pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. (2). Hasil penelitian pada RSUD dr Mohamad Soewandhie, disarankan untuk memperbaiki budaya kerja yang memiliki mean terendah guna meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan strategi, seperti penyalarsan nilai perusahaan, kegiatan tim, dan penghargaan kepada pegawai berkontribusi, perlu dipertimbangkan. Perubahan pada lingkungan kerja juga perlu dilakukan untuk menciptakan kondisi yang mendukung kinerja optimal pegawai. (3). Hasil penelitian pada RSUD dr Mohamad Soewandhie, disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan perlu mengimplementasikan program motivasi khusus yang mencakup pengakuan atas kontribusi karyawan. Program penghargaan, bonus, dan peluang pengembangan karir dapat diterapkan berdasarkan hasil survei yang menunjukkan kebutuhan tertentu. Menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung dan jelas terkait tujuan perusahaan juga penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditya dan Anwar,. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Karawang.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing:Riau.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga:Jakarta.
- Flippo. E.B. 2008. *Manajemen Personalialia jilid 2*. PT Erlangga. Jakarta
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. PT Bumi Perkasa. Jakarta.
- Irawan, D., G. Kusjono., dan S. Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Kurniawati. D. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Pada Masa Pandemic Covid-19. *Jurnal ekobisman*. 6 (2).
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media: Bogor.
- Munandar, M. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja. Pengawasan Kerja*. BPFE: Yogyakarta.
- Nitisemito, 2010. *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Pradipta, A. R., dan A. Musadad. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA*. 18(4):554-562.
- Putri, S. H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1 (1), 26-39.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke. Praktik, Edisi 1*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sanusi. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Salemba Empat: Bandung.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar. Maju: Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan*. Mandar Maju: Bandung.
- Septiwindriati, D., dan Suhermin. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 1-15.
- Shalahuddin. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 1(1)
- Sugiyono .2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta:Bandung.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi: Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Yupita, R. 2019. Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Media DR Group. Makassar.