

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang

Mardiana Puspasari & Wani Fitriah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: mardianapuspasari165@gmail.com, wanifitriah61@gmail.com

Abstract

This research aims: (1) to find impact of motivation, work discipline, work environment simultaneously to non-medical employees performance on Palembang Port Hospital, and (2) to find impact of motivation, work discipline, work environment partially to non-medical employees performance on Palembang Port Hospital. Design used in this research is regression. Variables used are four variables, those are independent variables which Work Motivation (X_1), Work Discipline (X_2), and Work Environment (X_3), and also dependent variables is Non-Medical Employees Performance (Y). Population in this research as much 107 persons. All the population used to sample. The analytical tool used is multiple linear regression. According to the research result, find: (1) Work motivation, work discipline, and work environment simultaneously have positive and significant effects to non-medical employees performance on Palembang Port Hospital, (2) Work motivation have positive and significant effects to non-medical employees performance on Palembang Port Hospital, (3) Work discipline have positive and significant effects to non-medical employees performance on Palembang Port Hospital, and (4) Work environment have positive and significant effects to non-medical employees performance on Palembang Port Hospital

Keyword Motivation, Work Discipline, Work Environment, and Performance.

1. Pendahuluan

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi (Sondang, 2015). Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil yang ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dessler, 2016). Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah meningkatkan motivasi pegawai. Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong, sehingga pegawai berkeinginan untuk menggerakkan atau memberdayakan kemampuan dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan mementingkan kewajiban dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dari awal atau sebelumnya (Luthans, 2011).

Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya, menjalankan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, ikut serta mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya terwujud tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Faktor penentu yang lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja (Sondang, 2015). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun psikologis. Kondisi fisik berhubungan keadaan gedung, ruang kerja, ventilasi dan sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para pegawai, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan sebagainya (Sondang, 2015). Pada kondisi lingkungan kerja yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat pada saat sekarang ini, perubahan sikap pegawai seperti sikap profesional pegawai yang rendah, mental yang buruk, kedisiplinan yang rendah, penyalahgunaan wewenang, tidak mampu mengambil keputusan, orientasi materi yang lebih mendominasi, rendahnya motivasi dan masih banyak lagi yang lainnya. Sikap pegawai ini jika dibiarkan tanpa ada tindak lanjut dikhawatirkan akan berdampak negatif pada aktivitas pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu pihak manajemen juga harus memperhatikan sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

Rumah Sakit Pelabuhan Palembang adalah salah satu rumah sakit yang ada di kota Palembang. Rumah Sakit Pelabuhan Palembang ini adalah rumah sakit swasta kelas D. Rumah sakit ini bersifat transisi dengan kemampuan hanya memberikan pelayanan kedokteran umum dan gigi. Rumah sakit ini juga menampung rujukan yang berasal dari puskesmas.

Rumah Sakit Pelabuhan Palembang mempunyai beberapa tujuan, tujuan yang dimaksud adalah mencari laba, mempertahankan kelangsungan hidupnya, mensejahterakan pegawai non-medis, berkembang, memberi lapangan kerja, melayani masyarakat serta tujuan-tujuan lainnya. Tujuan Rumah Sakit Pelabuhan Palembang, dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran bahwa kinerja pegawai non-medis, masih kurang baik, masih ada sebagian pegawai non-medis yang belum benar-benar memahami seluk beluk pekerjaannya dan belum mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaannya dengan baik, masih ada pegawai non-medis yang malas dalam bekerja dan kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, ada pegawai non-medis yang tidak mengikuti prosedur dalam melakukan pekerjaan serta tidak patuh pada perintah pimpinannya. Pekerjaan yang dihasilkan pegawai non-medis belum sempurna, masih belum teliti di dalam

melayani keluarga pasien dan terkesan lamban, serta hasil kerja yang belum sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Kerjasama antar pegawai non-medis belum benar-benar terjalin dan belum mampu bekerjasama yang baik dengan sesama pegawai non-medis lainnya, ada pegawai non-medis yang tidak berusaha untuk mencari cara dalam menyelesaikan pekerjaannya dan baru mau bekerja, jika mendapat perintah dari atasannya, masih ada pimpinan pada rumah sakit ini yang belum benar-benar mampu merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan tugasnya serta belum mampu membimbing, mendorong dan menjadi teladan bagi bawahannya

Fenomena motivasi kerja yang terjadi pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator berikut ini: masih ada pegawai non-medis yang tidak berusaha keras dalam bekerja, kurang bertanggung-jawab dalam bekerja, tidak berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan merasa tidak menyatu dengan pekerjaan, masih ada pegawai non-medis yang tidak terdorong untuk mencapai kesuksesan, tidak mampu menangkap umpan balik yang diberikan oleh pimpinan, dan hasil kerja yang dicapai pegawai non-medis tidak sempurna, masih ada pegawai non-medis yang tidak berusaha untuk meningkatkan keterampilannya, tidak serius di dalam mengikuti diklat, padahal diklat dapat meningkatkan keterampilan mereka, tidak termotivasi untuk meningkatkan pendidikan formalnya, masih ada pegawai non-medis yang bekerja masih ada ketergantungan dengan pegawai non-medis yang lain dan sangat menghindari jika ada masalah (tidak berani menghadapi tantangan).

Hasil pengamatan selanjutnya tentang disiplin kerja pegawai non-medis di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang, masih kurang baik, penetapan tujuan rumah sakit ini masih belum dipahami oleh pegawai non-medis, dan tidak mengakibatkan pegawai non-medis tertantang untuk bekerja lebih baik, ada pimpinan yang tidak disiplin dalam bekerja, sehingga pegawai non-medis pun juga ikut tidak disiplin, dalam memberikan tindakan dan saksi pilih-pilih (tebang pilih), dan ada juga pimpinan yang ucapannya tidak sesuai dengan perbuatannya, masih ada pegawai non-medis yang merasa tidak puas dengan balas jasa yang diberikan oleh rumah sakit ini, sehingga mengakibatkan pegawai non-medis tidak loyal dalam bekerja, ada pegawai yang lebih mementingkan kepentingannya sendiri daripada kepentingan orang lain dan minta diperlakukan istimewa dibandingkan dengan pegawai non-medis lainnya, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat kurang sekali, sehingga pegawai non-medis kurang begitu aktif dalam bekerja, tidak tegas dalam menegakkan kedisiplinan dan tidak tegas jika menindak pegawai non-medis yang melakukan indisipliner, pimpinan tidak tegas jika ada pegawai non-medis yang melanggar peraturan rumah sakit, serta tidak tegas dalam memberikan tindakan kepada pegawai non-medis yang melanggar aturan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan, dapat dijelaskan bahwa ada pegawai non-medis yang datang terlambat, seharusnya masuk jam 7.00 WIB, namun baru datang jam 8.00 WIB, ada juga yang datang tepat waktu jam 7.00 WIB, namun tidak langsung bekerja, tapi masih asyik ngobrol dengan pegawai yang lain. Ada juga yang datang ke kantor hanya untuk absen saja, kemudian sekitar jam 10.00 WIB, sudah tidak ada di tempat. Waktu istirahat yang ditetapkan oleh rumah sakit ini, adalah Jam 12.00 WIB -12.55 WIB, namun kenyataannya, ada pegawai non-medis yang istirahat sebelum waktunya, hal ini terbukti dari hasil survey, ada keluarga pasien

yang ingin menyelesaikan biaya Administrasi pada jam 11.45 WIB, pegawai non-medis mengatakan kepada keluarga pasien tersebut untuk datang kembali jam 13.00 WIB. Pada saat keluarga pasien datang lagi jam 13.00 WIB, pegawai non-medis tersebut belum ada, pada saat keluarga pasien tersebut menanyakan di mana pegawainya, ada pegawai lain yang menjawab sedang sholat. Barulah jam 13.30 WIB pegawai non-medis bagian Administrasi tersebut datang ke ruangnya, dan baru melayani keluarga pasien tersebut.

Selain itu, absensi yang dilakukan masih bersifat manual, akibatnya ada pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya. Jam kerja pada Rumah sakit ini seharusnya Jam 7.00 WIB sampai jam 16.00 WIB, namun ada beberapa pegawai non-medis yang sudah duluan pulang jam 15.30 WIB, bahkan jika ada keluarga pasien yang ingin berurusan, langsung ditolak oleh pegawai non-medis tersebut, alasan karena jam kerja sudah habis, padahal waktu masih menunjukkan jam 15.30 WIB, atau masih tersisa 30 menit lagi.

Semua tindakan indisipliner ini, kurang mendapat perhatian dari atasan, sehingga pegawai non-medis menganggap biasa saja tindakan yang mereka lakukan. Sehingga yang sangat dirugikan dalam hal ini tentunya adalah pasien dan keluarga pasien. Sering keluarga pasien mengeluhkan hal ini kepada pegawai non-medis, namun justru keluarga pasien tersebut yang diceramahi oleh pegawai non-medis tersebut.

Selain masalah disiplin kerja pegawai non-medis yang masih perlu diperbaiki, lingkungan kerja pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang juga masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari fasilitas ruangan dan peralatan yang dimiliki. Rumah sakit ini memiliki tempat tidur inap yang masih terbatas, sehingga menyebabkan suasana kerja yang kurang nyaman. Rumah sakit ini hanya memiliki 57 tempat tidur inap.

Terbatasnya ruang inap, dan belum tersedianya beberapa ruangan atau kamar, mengakibatkan lingkungan kerja pada rumah sakit ini menjadi tidak nyaman. Selain itu, di rumah sakit ini, tidak memiliki ruang penyimpanan khusus (gudang), sehingga untuk peralatan-peralatan kesehatan, sering diletakkan di dalam ruang administrasi, di mana ruang kerja terasa sempit, karena ruang yang tersedia memang masih sedikit, belum mempertimbangkan keselamatan kerja, hal ini disebabkan banyaknya peralatan kesehatan yang diletakkan dalam ruang kerja, dikarenakan tidak ada gudang khusus untuk menampung peralatan tersebut, dan tidak disediakan ruangan khusus untuk beristirahat bagi pegawai non-medis, lingkungan kerja dan lingkungan disekitar tempat kerja belum dapat dikatakan bersih, terutama ruangan di sekitar WC dan kamar mandi.

Ada ruangan yang letak lampunya belum mampu menerangi di sekitar ruang kerja, serta kurangnya jendela yang terbuka, agar sinar matahari dapat masuk ke ruang kerja, mengakibatkan ruangan terkesan pengap dan lembab, masih ada ruangan yang ventilasinya sangat kurang sekali, sehingga sirkulasi udaranya masih kurang baik, ada juga ruangan yang sirkulasi udara hanya mengandalkan kipas angin, sehingga ruangan menjadi pengap, masih ada ruangan kerja yang terkesan tidak aman, karena banyaknya peralatan kerja yang ada di ruangan kerja, mengakibatkan resiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi, begitu pula dengan lingkungan kerja disekitar ruang kerja yang masih belum aman, karena kurangnya satuan pengamanan (satpam) atau *security*, kebisingan yang berasal dari kendaraan yang lalu lalang, karena rumah sakit ini dekat dengan jalan raya, dan suara kapal akan bersandar atau

yang akan berangkat, serta suara bongkar muat petikemas di Pelabuhan Boom Baru, rentan sekali dengan polusi udara. Polusi udara berasal dari asap knalpot kendaraan yang lalu lalang dan polusi udara yang disebabkan oleh cerobong asap dari kapal-kapal yang sedang bersandar, dikarenakan kurangnya ventilasi udara dan jendela di beberapa ruangan, mengakibatkan ruangan kerja pada rumah sakit ini, terkesan lembab dan pengap, hal ini juga disebabkan karena hanya ruangan tertentu saja yang menggunakan AC, selebihnya hanya mengandalkan kipas angin dan ventilasi udara. Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara bersama sama maupun parsial terhadap kinerja pegawai non-medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2016), kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Danang (2015), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Sondang (2015), kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi. Dessler (2016), kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Danang (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu 1). Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). 2). Faktor Motivasi, merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan mental.

c. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2016), indikator-indikator kinerja, adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja, merupakan kemampuan menguasai seluk-beluk pekerjaannya serta mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik.
- 2) Kerajinan, merupakan kerajinan seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Kepatuhan kerja, merupakan kepatuhan seorang pegawai terhadap prosedur dalam melakukan pekerjaan dan kepatuhan terhadap perintah atasan.
- 4) Kualitas pekerjaan, merupakan kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapian, kebenaran prosedur kerja, ketelitian dan kecepatan kerja.

- 5) Hubungan kerjasama, merupakan mutu hasil pekerjaan yang memerlukan kerjasama serta kemampuan dalam bekerjasama.
- 6) Prakarsa atau inisiatif, merupakan kemampuan menggabungkan pikiran dan usaha, serta berusaha memulai pekerjaan tanpa diminta.
- 7) Kepemimpinan, merupakan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan seluruh kegiatan dalam bidang tugasnya serta sanggup membimbing, mendorong dan menjadi teladan bawahannya.
- 8) Tanggung jawab, berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik, tepat waktu dan dapat bekerjasama dengan selaras serta jujur dalam melaksanakan tugas.

2.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2011), motivasi kerja adalah kekuatan pendorong, sehingga pegawai berkeinginan untuk memberdayakan kemampuan dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan mementingkan kewajiban dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Dessler (2016), motivasi kerja merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya, menjalankan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, ikut serta mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012), motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang sudah ditetapkan. Selain itu motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Luthans (2011), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pegawai di dalam menjalankan tugasnya, yaitu:

- 1). Tanggung Jawab, seseorang yang memiliki motivasi yang baik akan berusaha untuk bekerja keras; memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi; termotivasi untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan, dan merasa menyatu dengan pekerjaan
- 2). Prestasi Kerja, seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya untuk sukses; mampu menangkap umpan balik yang diberikan kepadanya; dan unggul dalam bidang pekerjaan.
- 3). Pengembangan Diri, pegawai yang kuat dalam dirinya umumnya akan berusaha untuk mengembangkan diri seperti berusaha untuk meningkatkan keterampilannya, mencari kesempatan untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mencari kesempatan untuk meningkatkan pendidikan formalnya.

4). Kemandirian, seorang pegawai yang motivasi kerjanya tinggi, akan bekerja secara mandiri dan menyukai tantangan.

2.3 Disiplin Kerja,

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sondang (2015), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2012), disiplin kerja merupakan keadaan tertentu orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Luthans (2011), disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugasnya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya terwujud tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Menurut Kasmir (2016), disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sondang (2015), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, antara lain sebagai berikut:

- 1). Tujuan dan Kemampuan, tujuan yang akan dicapai organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai kemampuannya, agar bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2). Teladan Pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi pegawai. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan.
- 3). Balas Jasa, balas jasa akan memberikan kepuasan dan loyalitas pegawai kepada organisasi. Loyalitas pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik pula.
- 4). Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin pegawai. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan orang lain. Keadilan yang baik akan menciptakan disiplin yang baik pula.
- 5). Waskat (pengawasan melekat), tindakan nyata dan efektif untuk mencegah, mengetahui, atau membetulkan kesalahan, memelihara disiplin, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan pegawai, menggali sistem kerja yang efektif serta menciptakan sistem kontrol yang baik dalam mendukung tujuan organisasi.
- 6). Ketegasan Pimpinan, ketegasan pimpinan akan mempengaruhi disiplin pegawai organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan dalam menegur dan memberikan menghukum pegawai yang indiscipliner akan mewujudkan disiplin yang baik pada organisasi tersebut.

7). Sanksi, sanksi berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

2.4 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sondang (2015), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhinya dalam menjalankan tugas, seperti ruang kerja, pewarnaan, kebersihan, penerangan, ventilasi, musik, keamanan, kebisingan, polusi udara, dan suhu udara. Mangkunegara (2012), lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Kasmir (2016), lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

b. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sondang (2015), indikator-indikator yang dapat menjadi ukuran baik tidaknya lingkungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1). Ruang Kerja, ruang kerja yang tertata rapi dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, seperti ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dan peralatan dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit; ruangan kerja yang mempertimbangkan keselamatan kerja, serta tersedianya tempat untuk istirahat.
- 2). Pewarnaan, warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Dalam lingkungan kerja ada baiknya unsur pewarnaan juga diperhatikan, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah dapat mempengaruhi pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi yang memandangnya.
- 3). Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Kebersihan organisasi sangat tergantung kepandaian menggunakan bahan-bahan, makin efisien pemakaian bahan makin sedikit sampah.
- 4). Penerangan, penerangan bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Selain itu tata letak lampu dapat memberikan penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan.
- 5). Ventilasi, pertukaran udara dapat menyegarkan badan dan dapat menimbulkan rasa sejuk, sehingga semangat dan gairah kerja dapat pula ditingkatkan.
- 6). Musik, musik akan mempengaruhi jiwa seseorang. Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana senang, sehingga diharapkan akan berkurang kelelahan dan bertambah semangat kerjanya.
- 7). Keamanan, apabila organisasi dapat memberikan rasa aman, maka ketenangan dalam bekerja akan dapat timbul.

8). Kebisingan, kebisingan dapat mempengaruhi kesehatan seseorang serta dapat mengacaukan konsentrasi dalam bekerja. Bila konsentrasi pegawai terganggu, maka banyak kesalahan yang timbul.

9). Polusi udara, polusi yang berasal dari asap knalpot kendaraan atau mesin industri dapat mengganggu pernafasan dan dapat menimbulkan penyakit.

10). Suhu udara, suhu udara di dalam ruang kerja tidak boleh terlalu lembab dan juga tidak boleh terlalu kering, karena dapat mengganggu kesehatan pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2016), terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut:

1). Penerangan, penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan pegawai akan menjalankan tugasnya lebih teliti, sehingga kesalahan pegawai dalam bekerja dapat diperkecil.

2). Suhu Udara, temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi pegawai akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para pegawai, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

3). Suara Bising, pegawai memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suara bising yang bersumber dari mesin-mesin organisasi maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

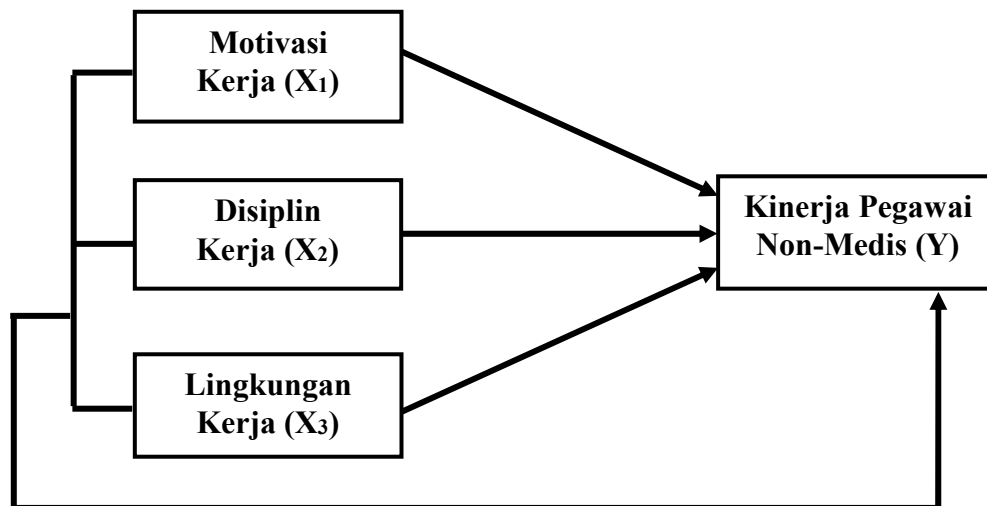
4). Ruang Gerak, manajemen harus memperhatikan ruang gerak yang memadai, agar pegawai dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen organisasi tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing pegawai.

5). Keamanan Kerja, keamanan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi, karena kondisi kerja yang aman akan membuat pegawai tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas pegawai.

2.6 Kerangka Pemikiran

Untuk memecahkan masalah dalam suatu penelitian, lebih mudah bila menggunakan kerangka pemikiran yang tersusun dan terarah.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Penulis, 2019

3. Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain regresional adalah desain penelitian yang akan mengungkap pengaruh kolektif satu variabel atau lebih. Penggunaan desain penelitian untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun. Penerapan dalam penelitian ini adalah akan meregresikan variabel-variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Non-Medis (Y), yaitu dengan menggunakan model regresi berganda (*multiple regression model*).

Variabel yang digunakan terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai Non-Medis (Y). Sebelum variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan sebagai alat ukur, maka terlebih variabel-variabel tersebut akan dioperasionalisasikan, seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1, berikut:

Tabel 1. Definisi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Kinerja Pegawai Non-Medis (Y)	Prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai non-medis atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang	1. Kemampuan Kerja	Ordinal	1 – 2
		2. Kerajinan	Ordinal	3 – 4
		3. Kepatuhan Kerja	Ordinal	5 – 6
		4. Kualitas Kerja	Ordinal	7 – 9
		5. Hubungan kerjasama	Ordinal	10 – 11
		6. Prakarsa atau inisiatif	Ordinal	12 – 13
		7. Kepemimpinan	Ordinal	14 – 15
Motivasi Kerja (X₁)	Kekuatan pendorong, sehingga pegawai non-medis berkeinginan untuk memberdayakan kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan mementingkan kewajiban dalam mencapai tujuan Rumah Sakit Pelabuhan Palembang	1. Tanggung jawab	Ordinal	1 – 4
		2. Prestasi Kerja	Ordinal	5 – 7
		3. Pengembangan Diri	Ordinal	8 – 10
		4. Kemandirian	Ordinal	11 – 12
Disiplin Kerja (X₂)	Kesadaran dan kesediaan pegawai non-medis mentaati semua peraturan Rumah Sakit Pelabuhan Palembang dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Tujuan dan Kemampuan	Ordinal	1 – 2
		2. Teladan Pimpinan	Ordinal	3 – 4
		3. Balas Jasa	Ordinal	5 – 6
		4. Keadilan	Ordinal	7 – 8
		5. Waskat	Ordinal	9 – 10
		6. Ketegasan Pimpinan	Ordinal	11 – 12
		7. Sanksi	Ordinal	13 – 14
Lingkungan Kerja (X₃)	Sesuatu yang ada di sekitar pegawai non-medis yang mempengaruhinya dalam menjalankan tugas, seperti ruang kerja, pewarnaan, kebersihan, penerangan, ventilasi, musik, keamanan, kebisingan, polusi udara, dan suhu udara.	1. Ruang kerja	Ordinal	1 – 3
		2. Kebersihan	Ordinal	4 – 5
		3. Penerangan	Ordinal	6 – 7
		4. Ventilasi	Ordinal	8
		5. Keamanan	Ordinal	9 – 10
		6. Kebisingan	Ordinal	11 – 12
		7. Polusi udara	Ordinal	13 – 14
		8. Suhu Udara	Ordinal	15 – 16

Sumber: Berdasarkan Teori, 2020

Teknik pengambilan sampel secara sensus. Menurut Duwi (2016:195), metode sensus (sampling jenuh), adalah semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel, karena

jumlah populasinya relatif kecil. Sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah semua pegawai non-medis yang ada di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang, sebanyak 107 orang. Teknik pengumpulan data pada yang digunakan adalah kuesioner yang disebarikan kepada seluruh responden pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang, dengan alternatif pilihan jawaban, 1). Jawaban Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, 2). Jawaban Setuju (S) dengan skor 4, 3). Jawaban Netral (N) dengan skor 3, 4). Jawaban Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 dan 5). Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Uji validitas instrumen penelitian ini dilakukan terhadap indikator-indikator pertanyaan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Sebuah konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk apabila *Corrected Item-Total Correlation* tiap indikator lebih besar dari nilai r_{table} . Hasil pengujian instrumen dilakukan kepada **30 responden** dengan taraf signifikan 5%, (0,05), $(\alpha;n) = (5\%;30) = 0,361$

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsisten alat ukur. Semakin mendekati angka 1 nilai *Cronbach's Alpha*-nya, semakin reliabel instrumen ukurnya. Untuk pengujian menggunakan batasan tertentu seperti nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6, di mana reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil uji validitas

a. Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas indikator-indikator pada variabel Kinerja Pegawai Non-Medis (Y), adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Non-Medis (Y)

Pengujian Pertama

No.	Indikator Pertanyaan	r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji Validitas
1.	Y.1	0,683 > 0,361	Valid
2.	Y.2	0,705 > 0,361	Valid
3.	Y.3	0,659 > 0,361	Valid
4.	Y.4	0,742 > 0,361	Valid
5.	Y.5	0,544 > 0,361	Valid
6.	Y.6	0,579 > 0,361	Valid
7.	Y.7	0,587 > 0,361	Valid
8.	Y.8	0,525 > 0,361	Valid
9.	Y.9	0,282 < 0,361	Tidak Valid
10.	Y.10	0,592 > 0,361	Valid
11.	Y.11	0,631 > 0,361	Valid
12.	Y.12	0,518 > 0,361	Valid

13.	Y.13	$0,728 > 0,361$	Valid
14.	Y.14	$0,307 < 0,361$	Tidak Valid
15.	Y.15	$0,610 > 0,361$	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 2 bahwa ada 2 indikator (Y.9 dan Y.14) yang menghasilkan nilai *corrected item-total correlation* (r-hitung) lebih kecil dari nilai *r product moment table* (r-tabel), maka dilakukan uji instrumen yang kedua dengan menghilangkan kedua indikator yang tidak valid tersebut.

Hasil perhitungan diperoleh hasil uji validitas indikator-indikator variabel Kinerja Pegawai Non-Medis (Y) yang kedua, adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Non-Medis (Y)

Pengujian Kedua

No.	Indikator Pertanyaan	r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji Validitas
1.	Y.1	$0,703 > 0,361$	Valid
2.	Y.2	$0,742 > 0,361$	Valid
3.	Y.3	$0,680 > 0,361$	Valid
4.	Y.4	$0,772 > 0,361$	Valid
5.	Y.5	$0,556 > 0,361$	Valid
6.	Y.6	$0,573 > 0,361$	Valid
7.	Y.7	$0,585 > 0,361$	Valid
8.	Y.8	$0,509 > 0,361$	Valid
9.	Y.10	$0,565 > 0,361$	Valid
10.	Y.11	$0,631 > 0,361$	Valid
11.	Y.12	$0,539 > 0,361$	Valid
12.	Y.13	$0,730 > 0,361$	Valid
13.	Y.15	$0,810 > 0,361$	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan pada hasil uji validitas yang kedua, semua item pada variabel Kinerja Pegawai Non-Medis (Y) sudah menghasilkan nilai *corrected item-total correlation* (r-hitung) lebih besar dari nilai *r product moment table* (r-tabel), maka indikator-indikator pada variabel Kinerja Pegawai Non-Medis (Y) dinyatakan valid pada taraf nyata 5% dan dapat digunakan pada uji-uji selanjutnya.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Hasil uji validitas indikator-indikator variabel Motivasi Kerja (X_1), yaitu X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11 dan X1.12. Semua ítem nilai r-hitung $> 0,361$, maka semua dianggap valid, dan penelitian ini bisa dilanjutkan.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil uji validitas indikator-indikator variabel Disiplin Kerja (X_2) yang pertama, adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pengujian Pertama

No.	Indikator Pertanyaan	r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji Validitas
1.	X2.1	0,571 > 0361	Valid
2.	X2.2	0,425 > 0361	Valid
3.	X2.3	0,379 > 0361	Valid
4.	X2.4	0,172 < 0361	Tidak Valid
5.	X2.5	0,363 > 0361	Valid
6.	X2.6	0,424 > 0361	Valid
7.	X2.7	0,552 > 0361	Valid
8.	X2.8	0,431 > 0361	Valid
9.	X2.9	0,427 > 0361	Valid
10.	X2.10	0,589 > 0361	Valid
11.	X2.11	0,582 > 0361	Valid
12.	X2.12	0,564 > 0361	Valid
13.	X2.13	0,232 < 0361	Tidak Valid
14.	X2.14	0,720 > 0361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4, maka dapat dijelaskan bahwa ada 2 indikator (X2.4 dan X2.13) yang menghasilkan nilai *corrected item-total correlation* (r-hitung) lebih kecil dari pada nilai *r product moment table* (r-tabel), maka dilakukan uji instrumen yang kedua dengan menghilangkan kedua indikator yang tidak valid tersebut.

Hasil uji validitas indikator-indikator variabel Disiplin Kerja (X_2) yang kedua, adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pengujian Kedua

No.	Indikator Pertanyaan	r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji Validitas
1.	X2.1	0,595 > 0,361	Valid
2.	X2.2	0,443 > 0,361	Valid
3.	X2.3	0,456 > 0,361	Valid
4.	X2.5	0,180 < 0,361	Tidak Valid
5.	X2.6	0,453 > 0,361	Valid
6.	X2.7	0,574 > 0,361	Valid
7.	X2.8	0,479 > 0,361	Valid
8.	X2.9	0,429 > 0,361	Valid
9.	X2.10	0,641 > 0,361	Valid

10.	X2.11	0,577 > 0,361	Valid
11.	X2.12	0,553 > 0,361	Valid
12.	X2.14	0,722 > 0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Berdasarkan pada Tabel 5, maka dapat dijelaskan bahwa masih ada 1 indikator (X2.5) yang masih menghasilkan nilai *corrected item-total correlation* (r-hitung) lebih kecil dari pada nilai *r product moment table* (r-tabel), maka dilakukan uji instrumen yang ketiga dengan menghilangkan indikator yang tidak valid tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS,

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂), yang ketiga X2.1, X2.2, X2.3, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10, X2.11, X2.12 dan X2.14 semua item nilai r-hitung > 0,361, maka semua dianggap valid, dan penelitian ini bisa dilanjutkan.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Hasil uji validitas indikator-indikator variabel Lingkungan Kerja (X₃) yang pertama, adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Pengujian Pertama

No.	Indikator Pertanyaan	r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji Validitas
1.	X3.1	0,647 > 0,361	Valid
2.	X3.2	0,542 > 0,361	Valid
3.	X3.3	0,312 < 0,361	Tidak Valid
4.	X3.4	0,529 > 0,361	Valid
5.	X3.5	0,445 > 0,361	Valid
6.	X3.6	0,581 > 0,361	Valid
7.	X3.7	0,575 > 0,361	Valid
8.	X3.8	0,316 < 0,361	Tidak Valid
9.	X3.9	0,446 > 0,361	Valid
10.	X3.10	0,612 > 0,361	Valid
11.	X3.11	0,480 > 0,361	Valid
12.	X3.12	0,660 > 0,361	Valid
13.	X3.13	0,615 > 0,361	Valid
14.	X3.14	0,366 > 0,361	Valid
15.	X3.15	0,421 > 0,361	Valid
16.	X3.16	0,056 < 0,361	Tidak Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa ada 3 item (X3.3, X3.8 dan X3.16) yang menghasilkan nilai *corrected item-total correlation* (r-hitung) lebih kecil dari nilai *r product*

moment table (r-tabel), maka dilakukan uji instrumen yang kedua dengan menghilangkan ketiga indikator yang tidak valid tersebut.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3), Pengujian Kedua, $X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.4}$, $X_{3.5}$, $X_{3.6}$, $X_{3.7}$, $X_{3.9}$, $X_{3.10}$, $X_{3.11}$, $X_{3.12}$, $X_{3.13}$, $X_{3.14}$ dan $X_{3.15}$. Semua item nilai r -hitung $> 0,361$, maka semua dianggap valid, dan penelitian ini bisa dilanjutkan.

4.2 Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil Uji Reliabilitas
1.	Kinerja Pegawai Non-Medis (Y)	$0,921 > 0,800$	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X_1)	$0,829 > 0,800$	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X_2)	$0,860 > 0,800$	Reliabel
4.	Lingkungan Kerja (X_3)	$0,864 > 0,800$	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 7, dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel yang diteliti di atas 0,800; yang berarti bahwa semua variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada uji-uji selanjutnya.

4.3 Hasil Koefisien Regresi Berganda

Pengujian regresi dilakukan untuk melihat pengaruh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai Non-Medis. Hasil perhitungan uji regresi berganda, yaitu sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,372	7,047		,000
	Motivasi Kerja (X_1)	,626	,160	,394	,000
	Disiplin Kerja (X_2)	,338	,153	,194	,029
	Lingk. Kerja (X_3)	,365	,157	,214	,022

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 8, diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta sebesar 15,372, koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,626; koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,338; dan koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,365. Sehingga dapat dibentuk suatu persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut: $Y = 15,372 + 0,626.X_1 + 0,338.X_2 + 0,365.X_3$

Interpretasi dari hasil perhitungan regresi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu 1). Nilai konstanta sebesar 15,372; berarti bahwa apabila variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak dilakukan pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang, maka tingkat Kinerja pegawai pada rumah sakit ini adalah sebesar 15,372. 2). Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,626. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai Non-Medis (Y) sebesar 0,626. Sehingga apabila motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang mengalami peningkatan, maka akan terjadi perubahan positif terhadap kinerja sebesar 0,626 kali perubahan motivasi kerja. 3). Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,338. Berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai Non-Medis (Y) sebesar 0,338, sehingga apabila terjadi peningkatan disiplin kerja pegawai pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang mengalami peningkatan, maka akan terjadi perubahan positif terhadap kinerja sebesar 0,338 kali dari perubahan disiplin kerja. 4). Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,365. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai Non-Medis (Y) sebesar 0,365. Sehingga apabila lingkungan kerja pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang diperbaiki, maka akan terjadi perubahan positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,385 kali dari perubahan lingkungan kerja.

4.4 Hasil Pengujian Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar sumbangan/peranan yang diberikan variabel bebas yang diteliti (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Pegawai. Untuk melihat seberapa besar sumbangan/peranan yang diberikan, dapat dilihat melalui koefisien determinasi (*R-Square*), seperti yang dapat dilihat pada Tabel IV.19, di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,692 ^a	,479	,464	7,064326	1,719

a. Predictors: (Constant), Lingk. Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai *R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,479 (47,9%). Berdasarkan besarnya koefisien determinasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja sebesar 47,9%; sedangkan sisanya sebesar 52,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk ke dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan masih banyak lagi faktor-faktor yang lainnya.

4.5 Uji Hipotesis

Hasil perhitungan Uji t dapat di lihat pada Tabel 13. Hasil Uji hipotesi, maka dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 3,910 dan nilai signifikansi t (sig t) sebesar 0,000; variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 2,212 dan nilai signifikansi t (sig t) sebesar 0,029; serta nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 2,321 dan nilai signifikansi t (sig t) sebesar 0,022.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,372	7,047		3,762
	Motivasi Kerja (X1)	,626	,160	,394	3,910
	Disiplin Kerja (X2)	,338	,153	,194	2,212
	Lingk. Kerja (X3)	,365	,157	,214	2,321

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

a). Nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 3,910 dan signifikansi (Sig t) sebesar 0,000; berarti bahwa nilai t-hitung ($3,910 > t\text{-tabel } (1,983)$ atau nilai Sig t ($0,000 < \alpha (0,05)$); maka Hipotesis 0 (H_0) ditolak dan Hipotesis alternative (H_a), diterima, artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang.

b) Nilai t-hitung variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 2,212 dan signifikansi (Sig t) sebesar 0,029; berarti bahwa t-hitung ($2,212 > t\text{-tabel } (1,976)$ atau Sig t ($0,029 < \alpha (0,05)$); maka Hipotesis 0 (H_0) ditolak dan menerima Hipotesis alternative (H_a), sehingga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang.

c) Nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 2,321 dan signifikansi (Sig t) sebesar 0,022; berarti bahwa t-hitung ($2,321 > t\text{-tabel } (1,976)$ atau Sig t ($0,022 < \alpha (0,05)$); maka Hipotesis 0 (H_0) ditolak dan menerima Hipotesis alternative (H_a), sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang.

Hasil perhitungan diperoleh nilai F-hitung, yaitu sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis F (Anova)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4901,788	3	1633,9	31,517	,000 ^a
	Residual	5339,802	103	51,843		
	Total	10241,591	106			

a. Predictors: (Constant), Lingk. Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel atau dengan melihat nilai signifikansi F (Sig F) yang digunakan. Keputusannya adalah sebagai berikut:

a) Jika nilai F-hitung $>$ F-tabel atau Sig F $<$ α (0,05), maka menolak H_0 dan menerima H_a , berarti motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang.

b) Jika nilai F-hitung $<$ F-tabel atau Sig F $>$ α (0,05), maka menerima H_0 dan menolak H_a , berarti motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. Sehingga nilai F-hitung (31,517) $>$ F-tabel (2,693) atau nilai Sig F (0,000) $<$ α (0,05), oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 0 (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan pertama, Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. Kedua, Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. Saran peneliti, pertama pimpinan dapat meningkatkan kompensasi, misalnya dengan memberikan insentif lembur dan uang makan, memberikan insentif. Kedua, memberikan tindakan yang tegas dengan memberikan hukuman (*punishment*) kepada pegawai non-medis yang selalu melanggar peraturan dan jadwal kerja. Namun bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang cukup tinggi, sebaiknya Manajemen Rumah Sakit Pelabuhan Palembang dapat mempertahankannya dan bila perlu memberikan penghargaan (*reward*). Ketiga, perlunya meningkatkan kebersihan lingkungan kerja dan tata

ruang agar lebih rapi. Keempat, Manajemen Rumah Sakit Pelabuhan Palembang, harus benar-benar memperhatikan kinerja pegawai non-medis, agar memberikan kepuasan kepada pasien dan keluarganya.

Referensi

Agung Setiawan, (2013), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1, Nomor 4, Juli 2013, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya, e-mail: brotoganteng@gmail.com

Danang Sunyoto, (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Buku Seru.

Dessler, Garry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Ke 14, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, ISBN 979-8901-37-X (No Jilid Lengkap), ISBN 979-8901-39-8 (Jilid 2)

Duwi Priyatno. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit: Gava Media.

Ernita Sibarani, (2017), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru, *JOM FISIP*, Volume. 5, Nomor. 1, April 2017, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, e-mail: ernitasibarani11@gmail.com

Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, dan Mohammad Iqbal, (2014), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume. 15, Nomor. 2, Oktober 2014, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, e-mail: igamarpaung@gmail.com

Luthans, Fred. (2011), *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Sepuluh, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.

Malayu S.P. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke 19, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara, ISBN 979-526-491-5.

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Musdalifah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Catur Putra Harmonis Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, Volume 3, Nomor 1, 2016. STKIP Pembangunan Indonesia, Makassar

Oldemar, (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, *JOM FISIP*, Volume 2, No.2, Oktober 2015, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, e-mail: oldegiordano@gmail.com

Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor. Per-33/PB/2013 *tentang Tunjangan Beras Dalam bentuk Natura dan Uang*

Permenkeu Nomor 125/PMK.05/2009 dan Permenkeu Nomor 110/PMK.05/2010

Sedarmayanti, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama, ISBN 978-602-7948-92-1

Sondang P. Siagian, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ke 23, Jakarta: PT. Bumi Aksara, ISBN 979-526-100-2

Sugiyono, (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke Delapanbelas, Bandung: Penerbit CV.Alfabeta.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)