

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN, DAN MOTIVASI
KERJA, TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG ARUMBINANG
(Studi di RSUD Dr. SOEDIRMAN Kebumen)**

Agus Priyono

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat ruang arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah perawat yang ada di ruang arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen yang berjumlah 30 orang.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja, kerja berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja dalam sektor pelayanan masyarakat semakin menjadi sorotan karena keberadaannya mencakup banyak sektor masyarakat. Begitu juga dengan kinerja perawat di Ruang Arumbinang RSUD Dr. Soedirman, perlu menjadi perhatian. Menurunnya kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja perawat. Menurut Aditama tahun 2000 menyatakan bahwa sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan masyarakat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di Rumah Sakit.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan kondisi ruang tunggu perawat dirasakan masih kurang nyaman terkait dengan tatanan dan sirkulasi udaranya, dan ruangan lebih sempit serta warnanya yang mulai kusam, sehingga para perawat kurang leluasa dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2003:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi bagi pekerja didalam menjelaskan tugasnya.

Masih adanya beberapa perawat yang sering datang terlambat, dan sering meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, pertukaran jadwal shift sehingga jam kerjanya kurang teratur. Hal ini menunjukkan kedisiplinan yang masih rendah dan menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Sedangkan menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), menyatakan disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.

Motivasi kerja perawat masih kurang dalam memberikan pelayanan terhadap pasien misalnya dalam hal menjawab keluhan keluhan pasiennya. Hal ini mengakibatkan kebingungan dan kurang puasnya pasien. Dalam hal motivasi, Holil dan Sriyanto (2010) dan Purnomo (2008) menyebutkan ada salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis ungkapkan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat ruang Arumbinang di RSUD Dr.Soedirman Kebumen?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat ruang arumbinang di RSUD Dr.Soedirman Kebumen?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat ruang Arumbinang di RSUD Dr.Soedirman Kebumen?
4. Apakah pendidikan, kedisiplinan, dan motivasi kerja, berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja perawat ruang arumbinang di RSUD Dr.Soedirman Kebumen?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terhadap perawat di ruang Arumbinang RSUD Dr.Soedirman Kebumen adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang Arumbinang di RSUD Dr.Soedirman Kebumen.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Kedisiplinan terhadap kinerja perawat ruang Arumbinang di RSUD Dr.Soedirman Kebumen
3. Untuk menganalisis dan mengetahui Motivasi kerja terhadap kinerja perawat ruang Arumbinang di RSUD Dr.Soedirman Kebumen
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja, terhadap kinerja perawat ruang arumbinang di RSUD Dr.Soedirman Kebumen.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Prawirosentono (1999 : 2) mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Lingkungan Kerja

Nitisemito 1982,h.159 lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan.

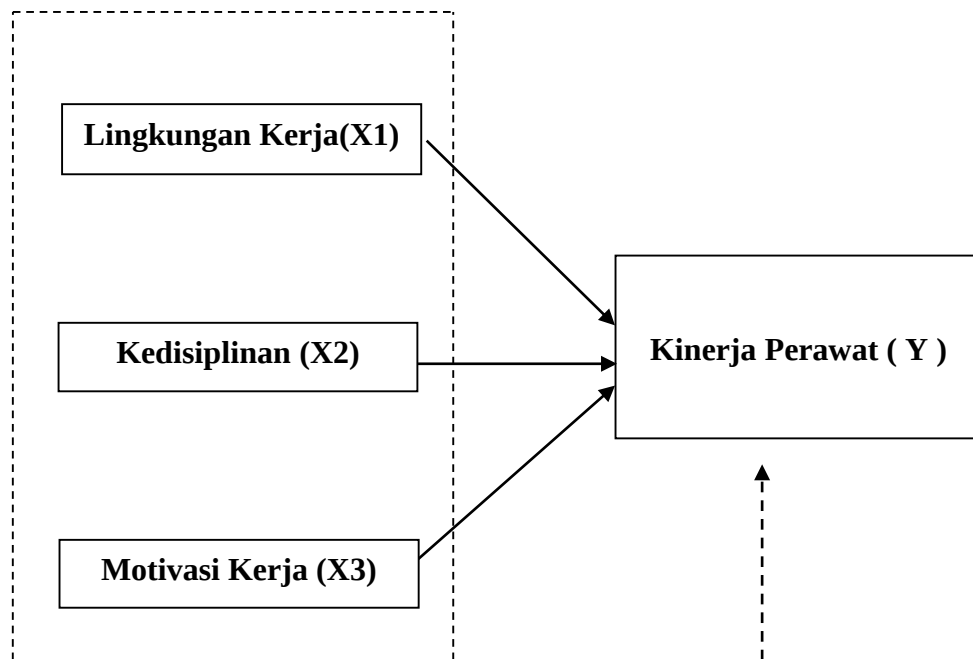
Kedisiplinan

Menurut Arikunto (1980: 114), disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Motivasi Kerja

Motivasi mengandung pengertian yaitu keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan (Hadari Nawawi, 2002).

Kerangka Pemikiran



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

- H1: Diduga secara parsial ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Arumbinang Di RSUD Dr.Soedirman Kebumen
- H2: Diduga secara parsial ada pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Perawat Ruang Arumbinang Di RSUD Dr.Soedirman Kebumen
- H3: Diduga secara parsial ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Arumbinang Di RSUD Dr.Soedirman Kebumen
- H4: Diduga Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Perawat Ruang Arumbinang Di RSUD Dr.Soedirman Kebumen mempunyai pengaruh secara bersama sama.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Perawat Ruang Arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Definisi Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja (X1)

Nitisemito 1982,h.159 lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan.

2. Kedisiplinan (X2)

Menurut Arikunto (1980: 114), disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

3. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi mengandung pengertian yaitu keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan (Hadari Nawawi, 2002).

4. Kinerja (Y)

Prawirosentono (1999 : 2) mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah Perawat Ruang Arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan-peraturan dan kebijakan serta dokumen-dokumen di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.
- b. Studi pustaka yaitu cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Yang berjumlah 30 perawat.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik

2. Analisis Statistika

Analisis statistika adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Analisis statistika yang digunakan meliputi :

a. Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment pearson* dibandingkan dengan angka tabel *r product moment pearson correlation*. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 22.00 dengan rumus korelasi *product moment* berikut (Arikunto, 2009:160).

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden

x : nilai item yang dipertanyakan

y : nilai total item

Menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$, dimana :

df = degree of freedom

n = sampel

k = variabel independen

Dengan *level of significance* 5% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009) :

- Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid.
- Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan *one shot* atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r : reabilitas instrumen

k : banyaknya butir soal atau pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$: Varians total

Untuk menguji reliabilitas butir :

- Jika *Cronbach Alpha* > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.

- Jika *Cronbach Alpha* < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2009:95). Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*: pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1, pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1. Besaran korelasi antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5).

2) Uji Heterokedastisitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena variabel gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain. Untuk mendeteksi terjadinya heterokedastisitas digunakan metode *Spearman Rank Correlation*. Model regresi linear yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

3) Uji Normalitas

Tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal.

4) Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel yang lain konstan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel dependen yaitu kinerja

X₁ = variabel independen yaitu lingkungan kerja

X₂ = variabel independen kedisiplinan

X₃ = variabel independen motivasi kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = error

5) Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan :

t = nilai

b_j = Koefisien regresi

S_{b_j} = Standar error dari regresi

Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$

Dimana :

df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009) :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (Lingkungan kerja, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja,) terhadap variabel terikat (Kinerja Perawat). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 (n - k - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F = nilai koefisien

R^2 = koefisien determinan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

Menentukan F_{tabel} dengan rumus (Ghozali, 2009)

df_1 (dengan pembilang) = k-1

df_2 (dengan penyebut) = n-k

Dimana :

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009) :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c) Koefisien Determinasi

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain nilai koefisien digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas. Jika R^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel-variabel tidak bebas semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin baik untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara

umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) berada diantara 0 dan 1.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analiss deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dari responden yang telah mengisi kuesioner. Berikut adalah hasil analisis deskriptif penelitian ini.

1. Usia

Klasifikasi responden berdasarkan umurnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Presentase
21-30	6	20.0%
31-40	22	73.3%
>40	2	6.7%
Jumlah	30	100.0%

Sumber: Data RSUD Dr. Soedirman 2017

2. Status Pegawai

Klasifikasi responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.2
Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status	Jumlah Orang	Presentase
Pegawai Tetap	21	70%
Pegawai Kontrak	9	30%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data RSUD Dr. Soedirman 2017

3. Masa Kerja

Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Orang	Presentase
1-10 Tahun	14	46.7%
11-20 Tahun	16	53.3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data RSUD Dr. Soedirman 2017

4. Pendidikan

Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase
D3	18	60%
S1	12	40%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data RSUD Dr. Soedirman 2017

Analisis Statistik

1. Uji Validitas

Untuk pedoman pengujian adalah jika r hitung $>$ r tabel dengan maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 30 responden dengan derajat kebebasan $(N-K)$ atau $(30-6) = 24$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,3297 adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel IV.5
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3297	0.619	Valid
2	0.3297	0.715	Valid
3	0.3297	0.404	Valid
4	0.3297	0.465	Valid
5	0.3297	0.644	Valid
6	0.3297	0.774	Valid
7	0.3297	0.761	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan valid (sah).

b. Variabel Kedisiplinan

Tabel IV.6
Uji Validitas Kedisiplinan

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3297	0.826	Valid
2	0.3297	0.817	Valid
3	0.3297	0.899	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kedisiplinan dinyatakan valid (sah).

c. Variabel Motivasi Kerja

Tabel IV.7

Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3297	0.650	Valid
2	0.3297	0.705	Valid
3	0.3297	0.623	Valid
4	0.3297	0.696	Valid
5	0.3297	0.757	Valid
6	0.3297	0.387	Valid
7	0.3297	0.627	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan valid (sah).

d. Variabel Kinerja

Tabel IV.8

Uji Validitas Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3297	0.828	Valid
2	0.3297	0.798	Valid
3	0.3297	0.627	Valid
4	0.3297	0.710	Valid
5	0.3297	0.782	Valid
6	0.3297	0.761	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika $r_{\alpha} > 0,6$, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r_{\alpha} < 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Lingkungan Kerja	0.998	0.6	Reliabel
Kedisiplinan	1	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja	1	0.6	Reliabel
Pendidikan	1	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.696	1.437
Kedisiplinan	.648	1.542
Motivasi Kerja	.817	1.225

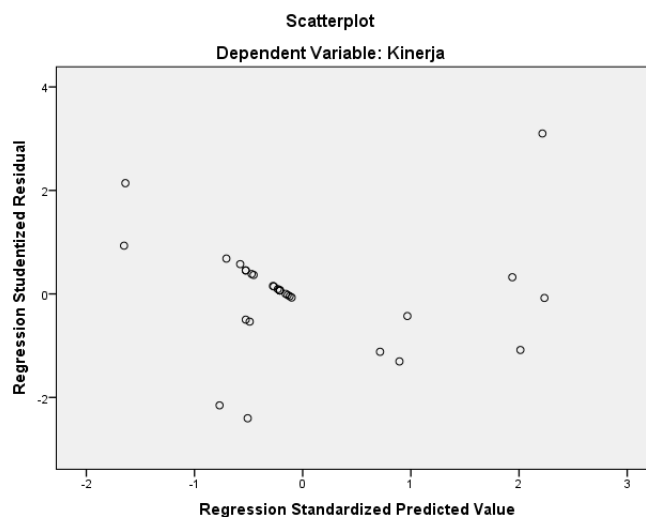
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

b. Uji Heterokedastisitas

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

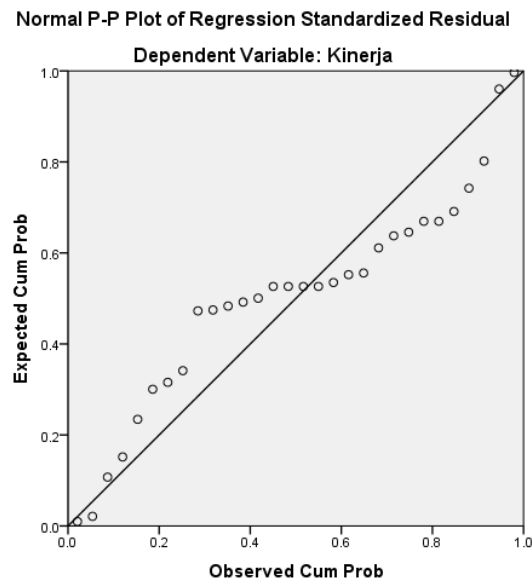


Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas



Gambar IV.3

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Analisis Regresi

Tabel IV.11

Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.011	3.904		.771	.447			
Lingkungan Kerja	.024	.088	.039	.268	.791	-.373	.053	.033
Kedisiplinan	.659	.212	.474	3.115	.004	.649	.521	.382
Motivasi Kerja	.405	.115	.479	3.527	.002	.660	.569	.433

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer

Diolah, 2017

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,011 + 0,024X_1 + 0,659X_2 + 0,405X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a)
a (*alpha*) pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja, maka kinerja bernilai sebesar nilai konstanta yaitu 3,011.
- b. $b_1 = 0,024$
koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,024 , artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,024 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- c. $b_2 = 0,659$
koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,659, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel kedisiplinan akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,659 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- d. $b_3 = 0,405$
koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,405, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,405 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.13 yang menunjukkan hal berikut:

a) Variabel Lingkungan Kerja

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $0,268 < 1,71088$ dengan tingkat signifikansi $0,791 > 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

b) Variabel Kedisiplinan

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $3,115 > 1,71088$ dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ berarti variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

c) Variabel Motivasi Kerja

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $3,527 > 1,71088$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV.12
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47.992	3	15.997	13.501	.000 ^b
Residual	30.808	26	1.185		
Total	78.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 13,501 > F_{tabel} sebesar 2,62 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

3) Koefisien Determinasi

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.780 ^a	.609	.564	1.08854	.609	13.501	3	26	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,564 artinya 56,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hipotesis I: “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.” Sesuai dengan uji t lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $0,268 < 1,71088$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada

- perawat RSUD Dr. Soedirman Kebumen tidak berpengaruh signifikan. Hipotesis ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Rahman (2014).
2. Pembahasan Hipotesis II: “Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.” Sesuai dengan uji t kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,115 > 1,71088$. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pada perawat RSUD Dr. Soedirman Kebumen berpengaruh signifikan. Hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian dari Yuarto (2014).
 3. Pembahasan Hipotesis III: “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.” Sesuai dengan hasil uji t motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,527 > 1,71088$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pada perawat arumbinang RSUD Dr Soedirman Kebumen berpengaruh signifikan. Hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian dari Kurnia (2016).
 4. Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $13,501 > F_{tabel}$ sebesar 2,62 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
 5. Sesuai dengan uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,564 artinya 56,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal itu ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar $0,268 < 1,71088$ dengan tingkat signifikansi $0,791 > 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
2. Pengujian variabel kedisiplinan terhadap kinerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal itu ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar $3,115 > 1,71088$ dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ yang berarti kedisiplinan mempengaruhi kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
3. Pengujian variabel motivasi kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar $3,527 > 1,71088$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti motivasi kerja mempengaruhi kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Saran

1. Organisasi harus dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan karyawan dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian gaji dan pemberian kompensasi sesuai dengan kontribusi prestasi yang diberikan kepada organisasi.
2. Organisasi harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan organisasi, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam organisasi telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Organisasi harus memperbaiki keadaan lingkungan yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya agar lebih baik dalam menjalankan tugas.
4. Nilai koefisien determinasi dari penelitian ini masih berada disekitar 56,4% dan menunjukan angka yang sedang. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja perawat arumbinang RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama Chandra Yoga, 2000. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. UI Press, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. 2003. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- A.M Sardiman. (2009). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Rajawali Pers.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. (1980). *Prosedur Penelitian*.Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Becker, T E & Klimoski, R J. 1989. *A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance*.Journal of Personneel Psychology Vol. 42 (1989), pp.343–358.
- Bejo, Siswanto. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Gordon, T. (1996). *Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hamalik, Oemar. (2004). *Kurikulum Dan Pembelajaran*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hersey, B., 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. (edisi keempat). Jakarta, Penerbit Erlangga.

Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia

Holil, Muhamad dan Agus Sriyanto. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)*. Universitas Budi Luhur: Jakarta

Joko Purnomo. 2008. *Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara)*. Bandung : STMIK-IM Bandung

Justin.T.Sirait, 2008. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Jusuf Irianto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Insan Cendikia

Keban, Yeremias T. 2004. *Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta : FISIPOL UGM

Kurnia, U., dkk., 2016. *Sifat Fisik Tanah dan Metode Analisisnya*. Balai Litbang Sumberdaya Lahan Pertanian.

Logahan, J.M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Bukopin. TBK, Kantor Pusat). *Jurnal Bisnis Manajemen*. 1-9.

Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moenir, H.A.S. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Ngalm Purwanto. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, (2003) *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas)*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE

- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, B.Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugihartono, dkk (2007) *Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta : UNY Press
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Susiarto dan Ahmadi, Slamet. 2006. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU 34-12701 Jakarta Selatan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 4 (1): 34-41.*
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi, Jilid Tiga*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Werther, William B, dan Keith Davis, 2004, *Human Resources and Personnel Management*, Sixth th, McGraw-Hill, Inc, New York.