

# Visionist

Volume 6, Nomor 2 – September 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DEMANG SEPULAU RAYA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH ..... **Adhitya Pratama, Andala Rama Putra B dan M. Oktaviannur** 1 – 4

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN ..... **Arif Rahman, Iskandar Ali Alam dan Habbiburahman** 5 – 11

ANALISIS HUBUNGAN KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA PROVINSI LAMPUNG ..... **Azis Salam, Andala Rama Putra B dan Defrizal** 12 – 17

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDAR LAMPUNG ..... **Dafmawati, Iskandar Ali Alam dan Zaidirina** 18 – 27

PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU LAMPUNG ..... **Firdaus Aljihadi, Andala Rama Putra B dan V. Saptarini** 28 – 33

PENGARUH INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK UNIT SUMUR BATU CABANG TELUK BETUNG ..... **Mufri Wedanimbi Octaviani, Tina Miniawati dan V. Saptarini** 34 – 43

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI LAMPUNG ..... **Nikolas Denis Andrian, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan** 44 – 48

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MEMPERCEPAT PENANGANAN PENGADUAN MASYARAKAT PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN LAMPUNG SELATAN ..... **Rheza Alva Yusar, M. Oktaviannur dan V. Saptarini** 49 – 56

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 6	Nomor 2	Halaman 1 – 56	Bandar Lampung September 2017	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

**Volume 6, Nomor 2 - September 2017**

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua) Sri  
Utami Kuntjoro Sinung  
Hendratno Agus  
Wahyudi Abdul Basit

## **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:  
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-  
789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Demang Sepulau Raya Di Kabupaten Lampung Tengah

Adhitya Pratama<sup>1</sup>, Andala Rama Putra B<sup>2</sup>, M. Oktaviannur<sup>3</sup>  
Prodi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

## Abstrak

*Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dari pengakuan beberapa karyawan yang sering merasa sungkan dan kurang nyaman apabila mereka ditunggui dan didampingi oleh pemimpin mereka ketika sedang bekerja. Tidak tegasnya pemimpin dalam memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin juga membuat beberapa dari karyawan merasa iri terhadap temannya yang tidak disiplin namun tidak diberi sanksi yang tegas oleh pemimpin sehingga menyebabkan karyawan lain juga ikut-ikutan untuk tidak disiplin dalam hal ini adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.*

*Analisa data menggunakan deskriptif statistik yang digunakan untuk menganalisa data secara kuantitatif, analisis regresi linier berganda yang selanjutnya dilakukan uji hipotesis F secara bersama-sama dan uji hipotesis t secara simultan terhadap ketiga variabel. Dan untuk mengukur tingkat pengaruh dan hubungan ketiga variabel tersebut digunakan uji koefisien penentu (KP).*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada Uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.*

*Implikasi 1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Demang sepulau raya suasana lingkungan kerja perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi. 2. Kinerja Pegawai sangat diperlukan meningkatkan motivasi kerja dengan pemberian reward, peningkatan kesejahteraan, dan promosi jabatan pegawai itu. 3. Untuk meningkatkan kinerja perlu dilakukan disiplin kerja yang lebih baik. Dalam peningkatan disiplin perlu dilakukan punishment dan penertiban daftar kehadiran serta penilaian hasil kerja.*

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; dan Kinerja Pegawai

## Pendahuluan

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 1996). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Disiplin kerja dapat dilihat dari sebagian besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi kepentingan pegawai. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Barusman dan Mihdar (2014) Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, akan tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi

ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Sutrisno (2013), Warganegara (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan kerja, prosedur kerja yang ada atau disiplin dalam sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil data bahwa rata-rata tingkat absensi periode Januari 2016 – Desember 2016 sebesar 4,8%. Berdasarkan peraturan, bagi pegawai yang meninggalkan tugasnya tanpa ada keterangan maka dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah besar karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja pegawainya. Hal ini juga merupakan indikasi adanya penurunan motivasi kerja pegawai yang merugikan perusahaan. Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, maka yang dijadikan objek dalam penelitian ini yaitu Rumah Sakit Umum Demang Sepulau Raya, bahwa kinerja karyawan masih dianggap rendah, faktor yang menyebabkan kinerja karyawan yang masih rendah sebab adanya karyawan yang kurang disiplin dan motivasi kerja dalam penyelesaian kerja. Sehubungan dengan latar belakang diatas, penulis berniat untuk mengkaji, meneliti serta membahas masalah penelitian ini dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Demang Sepulau Raya di Kabupaten Lampung Tengah”.

## Metodologi

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini analisa Kuantitatif dengan sampel 40 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan uji hipotesis t. Untuk mengukur tingkat kekuatan variabel digunakan koefisien penentu (KP).

## Hasil

Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variable independen Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variable dependen Kinerja (Y) RSUD Demang Sepulau Raya menggambarkan bahwa persamaan regresi liner tersebut sebagai berikut:

$$Y = 14.552 - 0,278X_1 + 0,609X_2 + 0,222X_3 + e$$

Berikut ini penjelasan berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk:

$a = 14.552$  yang merupakan nilai konstanta, artinya jika Lingkungan kerja (X1) Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) maka Kinerja Pegawai (Y) 14.552.

$B_1 = -0,278$  yang menunjukkan koefisien regresi variable Lingkungan Kerja (X1) artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar 1% sementara X2 dan X3 dianggap tetap maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar -2,78%.

$B_2 = 0,609$  yang merupakan koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2), artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi X1 dan X3 dianggap tetap maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) karyawan sebesar 6,09%.

$B_3 = 0,222$  yang menunjukkan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar 1% sementara X1 dan X2 dianggap tetap maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,22%. Dengan demikian dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) dominan lebih tinggi 0,609% dibandingkan dengan variabel motivasi kerja (X1) -0,278% dan variabel disiplin kerja (X3) 0,222%. Variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X3) yang memiliki koefisien regresi bernilai negatif, Hal ini menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai menurun.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama di uji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung (4,998) > F tabel (3,26). Dengan menggunakan batas signifikansi 0.005, maka diperoleh nilai signifikansi  $0.005 < 0.050$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa:

“Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.

Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi.

Ho: Variabel-variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha: Variabel-variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Apabila signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Apabila signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

**Perumusan Hipotesis(1):**

Ho:  $\beta_1 = 0$  tidak ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Ha:  $\beta_1 > 0$  terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Dari table terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar - 0,979 < dari t table yaitu sebesar 1.684 dengan taraf signifikansi 0.334. Taraf signifikan tersebut lebih besar dari 0.050, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ho dan menolak Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis 1 “Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “diterima.

**Perumusan Hipotesis(2):**

Ho:  $\beta_1 = 0$  tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Ha:  $\beta_1 > 0$  terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.057 > dari t table yaitu sebesar 1.684 dengan taraf signifikansi 0.047. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.050, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis 2 “Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “diterima.

**Perumusan Hipotesis (3):**

Ho:  $\beta_1 = 0$  tidak ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Ha:  $\beta_1 > 0$  terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Dari tabel terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.377 < dari t table yaitu sebesar 1.684 dengan taraf signifikansi 0.177. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0.050, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ho dan menolak Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis 3 “Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “diterima.

Besarnya R adalah 0.294. Nilai ini menunjukkan bahwa 29,4% besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel Kinerja 29,4% dipengaruhi oleh Motivasi kerja dan Disiplin kerja, sedangkan sisanya 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Adapun Perkiraan variabel Kinerja faktor lain seperti;

1. Kompensasi,
2. Produktivitas Kerja
3. Gaya Kepemimpinan
4. Insentif
5. Pendapatan

Standard Error of Estimate (SEE) 4,029. Hal ini mengindikasikan variabel-variabel independen lebih baik dalam memprediksi variasi dependen Kinerja daripada rata-rata Kinerja itu sendiri.

Hasil pengujian hipotesis pertama (1) yang menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikonfirmasi pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah -0,278 dan nilai t hitung -0,979. Nilai koefisien regresi signifikan pada tingkat signifikan 0,05 dengan p value sebesar 0,334.

Hasil pengujian hipotesis kedua (2) yang menyebutkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,609 dan nilai hitung 2.057. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan p value 0,047. Hasil pengujian hipotesis pertama (3) yang menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,222 dan nilai t hitung 1.377. Nilai koefisien regresi ini tidak signifikan pada tingkat signifikan 0,05 dengan p value sebesar 0,177. Hasil ini menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 4.998 > F tabel (3,23) Dengan Menggunakan Batas Signifikansi 0.005, maka diperoleh nilai signifikansi 0.000 < 0.050, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Demang Sepulau Raya di Kabupaten Lampung Tengah.

**Kesimpulan dan Implikasi**

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Demang Sepulau Raya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja sangat negative dapat menurunkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Demang Sepulau Raya.
- 2) Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Demang Sepulau Raya positif tetapi mempunyai pengaruh

kecil terhadap kinerja.

- 3) Disiplin Kerja, Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Demang Sepulau Raya.  
Adapun implikasi yang dapat diberikan:
  - 1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Demang Sepulau Raya suasana lingkungan kerja perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi;
  - 2) Kinerja Pegawai sangat diperlukan meningkatkan motivasi kerja dengan pemberian reward, peningkatan kesejahteraan, dan promosi jabatan pegawai itu;
  - 3) Untuk meningkatkan kinerja perlu dilakukan disiplin kerja yang lebih baik. Dalam peningkatan disiplin perlu dilakukan *punishment* dan penertiban daftar kehadiran serta penilaian hasil kerja.

## Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126.
- Martoyo. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2002). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2003). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. Sugiyono.(2012). Metode Penelitian Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Susilaningsih. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). Jurnal Excellent.Vol. 1, No.2.Halaman 1-19.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Bandung: Mandar Maju. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sutrisno, 2013.Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Wilson Bangun, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Warganegara, Tri Lestira P, 2016. *The Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance at Department of Communication and Information in Bandar Lampung City*. International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG).