

## PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KONTRAK (STUDI KASUS PADA RSJ MUTIARA SUKMA)

MUHAMAD AHYAT<sup>1)</sup>, FITRIA IKA AGUSTINA<sup>2)</sup>, OKKY AFRIWAN<sup>3)</sup>, HAMZAH<sup>4)</sup>

Universitas Teknologi Mataram

<sup>1)</sup>[h.ahyat19@gmail.com](mailto:h.ahyat19@gmail.com), <sup>2)</sup>[beautyanakku@gmail.com](mailto:beautyanakku@gmail.com), <sup>3)</sup>[afriwan@gmail.com](mailto:afriwan@gmail.com), <sup>4)</sup>[hari.chater85@gmail.com](mailto:hari.chater85@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak pada RSJ Mutiara Sukma Prov. NTB. Penelitian ini dilakukan di RSJ Mutiara Sukma dengan jumlah responden 68 orang. Untuk mengetahui kontribusi faktor motivasi, lingkungan, disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kontrak digunakan rumus determinan ( $R_2$ ). Setelah kuesioner dianalisis maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,079 + 0,308X_1 + 0,103X_2 + 0,632X_3$ . Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinan ( $R_2$ ) sebesar 0,742 yang berarti variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 74,2% dan selebihnya 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji F dengan nilai F hitung = 61,322, dan F tabel = 3,138 maka  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Tenaga Kontrak di RSJ Mutiara Sukma. Uji T pada taraf signifikan 95% dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai T tabel sebesar 1,998, dan T hitung untuk  $X_1 = 3,211$ ,  $X_2 = 1,305$ , dan  $X_3 = 5,385$ . Maka variabel  $X_1$ ,  $X_3$  berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan T hitung > T tabel. Sedangkan variabel  $X_2$  dan berpengaruh negatif dan tidak sepenuhnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan T hitung < T tabel.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja kinerja pegawai

### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work environment and work discipline on the performance of contract workers at Mutiara Sukma Hospital, Prov. NTB. This research was conducted at Mutiara Sukma Hospital with a total of 68 respondents. To determine the contribution of motivational factors, environment, work discipline to the performance of contract workers, the determinant formula ( $R_2$ ) is used. After analyzing the questionnaire, the regression equation  $Y = 2.079 + 0.308X_1 + 0.103X_2 + 0.632X_3$  is obtained. Furthermore, the value of the determinant coefficient ( $R_2$ ) of 0.742 is obtained, which means that the variables of motivation, environment and work discipline affect employee performance by 74.2% and the remaining 25.8% is influenced by other factors. To test the hypothesis in this study, the F test was used with a value F count = 61.322, and Ftable = 3.138 then  $H_a$  is accepted. This means that there is a positive influence between the variables of work motivation, work environment and work discipline simultaneously on the performance of contract workers at Mutiara Sukma Hospital. T test at a significant level of 95% and  $\alpha = 0.05$  obtained a T table value of 1.998, and T count for  $X_1 = 3.211$ ,  $X_2 = 1.305$ , and  $X_3 = 5.385$ . So the variables  $X_1$ ,  $X_3$  have a positive and significant partial effect on performance with T count > T table. Meanwhile, variable  $X_2$  and has a negative effect and does not fully have a significant effect on employee performance Tcount < Ttable.

**Keywords:** Motivation, Work Environment and Work Discipline, employee performance.

## PENDAHULUAN

Ujung tombak didalam sebuah Instansi untuk mencapai tujuan dari organisasi adalah sumber daya manusia. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau usaha sangat perlu diperhatikan pengelolaannya dalam hubungan ini, maka fungsi-fungsi operasional dari fungsi pengadaan dalam manajemen sumber daya manusia sejak dari penarikan pegawai, seleksi, penempatan dan seterusnya, keberhasilannya akan sangat menentukan bagi kesuksesan fungsi berikutnya, yaitu pengembangan. Oleh karena itu fungsi-fungsi tersebut harus menjadi perhatian yang sungguh-sungguh dengan perolehan yang spesifik. Demikian pula dengan penempatan tenaga kerja baru hendaknya diperhatikan juga spesifikasinya. Hal ini dimaksudkan agar tercapainya kualitas kerja pegawai mengacu pada kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kinerja.

Kinerja (*job performance*) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2006:548). (Karen et al. 2011:5) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. (Balasundaram 2005) menyatakan kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Bass 2003:207). Dalam meningkatkan kinerja pegawai di sebuah perusahaan atau Instansi dibutuhkan suatu motivasi.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Sebagai tenaga profesional, maka para pegawai memiliki motivasi kerja yang berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja pegawai dalam meningkatkan mutu pekerjaan. Motivasi kerja pegawai merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena berperan sebagai pendorong utama setiap pegawai dalam melaksanakan tugas kepegawaiannya sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu salah satu faktor pendorong kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja.

Menurut (Anoraga 2009) Lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan, sehingga manajemen memang harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan kerja yang nyaman dan efisien terhadap produktivitas kerja yang sedang dilakukan baik secara internal maupun eksternal. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013:6). Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan (Sedarmayanti, 2007: 9).

Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Menurut (Sutrisno 2015) disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, disiplin dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengkoreksi tindakan-tindakan Individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Sedangkan kinerja Menurut (Mangkunegara 2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja.

Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma adalah rumah sakit jiwa yang berada di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma mulai beroperasi tanggal 17 Oktober 1987, di resmikan 27 Januari 1990 oleh

Menteri Kesehatan RI (Bapak Dr. Adhyatma, MPH) yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan jiwa, melaksanakan upaya kesehatan jiwa dan menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan kesehatan, serta melaksanakan pelayanan bermutu sesuai standar pelayanan Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma. Sampai dengan Desember 2022 Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma berjumlah 465 orang dengan rincian 251 orang PNS dan 214 orang Non PNS/Tenaga Kontrak.

Pegawai tenaga kontrak Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma setahun sekali menandatangani surat perjanjian perpanjangan kontrak. Jika dinilai baik maka kontrak akan diperpanjang setiap tahun. Sedangkan sebaliknya, kinerja buruk atau rendah, kontrak bisa diputus. Hal tersebut tidak terlepas dari motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja seorang pegawai. Dari motivasi sendiri menunjukkan bahwa beberapa pegawai tenaga kontrak menurun, terlihat dari beberapa pegawai yang di tunjukkan dari presensi kehadiran masih banyak yang tidak disiplin dengan aturan yang ada di organisasi, rasa tanggung jawab dan kewajiban sebagai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi terhambat karena kurangnya kesadaran dari individu tersebut. Hal tersebut dikarenakan setiap pegawai mempunyai motivasi kerja yang tidak sama diantara pegawai satu dengan yang lain, keadaan ini nanti akan berdampak munculnya perbedaan kinerja dalam hal menaikkan kualitas, karena adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaannya, sebab dalam menyelesaikan tugasnya sering terlambat. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki dalam sebuah organisasi akan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dari individu.

Evaluasi penilaian perpanjangan kontrak kerja di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma salah satunya adalah dari tingkat presensi/kehadiran pegawai itu sendiri. Tingkat kehadiran dapat menggambarkan kedisiplinan dan komitmen pegawai dalam bekerja. Presensi juga menunjukkan kepatuhan pegawai pada peraturan organisasi mengenai waktu kerja dan kesadaran terhadap kewajibannya sebagai pekerja. Karena itu, presensi tidak hanya diukur dari kehadiran pegawai, akan tetapi ketepatan waktu masuk dan selesai kerja. Keterlambatan yang berulang mengurangi durasi jam kerja yang berarti juga mengurangi produktivitas.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kepegawaian RSJ Mutiara Sukma bahwa data absensi Pegawai Tenaga Kontrak pada bulan Januari sampai dengan Februari 2023 dari 214 orang pegawai tenaga kontrak dari tingkat kedisiplinan menurun, terlihat dari data tingkat absensi sebagai berikut:

Berdasarkan data yang diperoleh dari kepegawaian RSJ Mutiara Sukma bahwa data absensi Pegawai Tenaga Kontrak pada bulan Januari sampai dengan Februari 2023 dari 214 orang pegawai dari kedisiplinan menurun, terlihat dari data tingkat absensi Pegawai Tenaga Kontrak RSJ Mutiara Sukma dilihat persentase presensi masuk kerja masih banyak yang datang terlambat. Bahkan ada pula pegawai yang lebih awal pulang, tidak sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah di tentukan. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB).

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB ?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Tenaga Kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB ?

## **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Tenaga Kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Tenaga Kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Tenaga Kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB?
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Tenaga Kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan dugaan bahwa variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas (Suliyanto, 2006). Pendekatan mode yang digunakan adalah observasi pada suatu saat (point time approach). Penelitian ini bersifat replikasi. Penelitian replikasi merupakan penelitian yang digunakan dengan mengadopsi variable, indikato, objek penelitian, atau alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah 214 orang Pegawai Tenaga Kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:315).

Penelitian ini mengambil sampel dengan teknik Simple Random Sampling. Menurut Consuelo dalam (Sudaryono, 2019) Simple Random Sampling yaitu setiap individu memiliki peluang atau kesempatan yang sama untuk dijadikan subjek penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dalam (Sujarweni, 2019; 80):

Rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Persentasi kelonggaran ketidakterikatan

karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan; e = 0,1 (10%). Berdasarkan rumus diatas untuk menentukan jumlah sampel dari Tenaga Kontrak Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma dengan populasi 214 orang, maka perhitungannya :

$$n = 214 / 1 + 214 * (0.1)^2 = 214 / 3,14$$

$$n = 68,15$$

Berdasarkan perhitungan sampel ini, sampel yang diambil adalah 68,152 responden yang di bulatkan menjadi 68 responden.

Teknik pengambilan data sampel penelitian ini adalah dengan metode angket (kuesioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2019: 85). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai tenaga kontrak laki-laki danggn perempuan yang mempunyai masa kerja di atas 3 tahun.

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas/Analisis Hubungan Antar Variabel

#### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

a. Jika r hitung positif dan r hitung > r tabel maka variabel tersebut valid.

b. Jika r hitung tidak positif serta r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji *reliabilitas* menggunakan bantuan paket program SPSS *for windows*. Reliabilitas suatu daftar pertanyaan dapat dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's  $\alpha > 0,60$  (Sugiono, 2019).

#### c. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji data yang dikumpulkan

berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Komogorov-Smirnov (K-S). Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka menunjukkan data normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas (Gozhali, 2016). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF <10 maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas.
- b) Jika nilai Tolerance < 0,1 dan nilai VIF >10 maka ditemukan adanya multikolinieritas.

## 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan uji *gletser*. yaitu dengan mereges nilai residual terhadap variabel Independen. Pada uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser ini, apabila nilai Sig (signifikansi) dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang signifikan secara statistik ( $p > 0,05$ ), maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya > 0,05. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya < 0,05 (Ghozali, 2016).

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda (Suharyadi dan Purwanto, 2009:210). Berikut ini model persamaan regresi linear berganda menurut ( Murty dan Hudiwinarsih 2012:224)

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

b1 = koefisien motivasi

b2 = koefisien disiplin kerja

b3 = koefisien lingkungan kerja

e = standar kesalahan

## 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97) yaitu :

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Uji Parsial)

Pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Hipotesis nol (H0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Apakah jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan 5%, maka H0 dapat ditolak. Membandingkan nilai t table, kita menerima Ha yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2016:98-99).

Penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau two tail test yaitu suatu uji yang mempunyai daerah penolakan H0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah biasa

digunakan (=) atau ( $\neq$ ) ini menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan dua arah. (Suharyadi dan Purwanto, 2009:88-98).

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Menurut (Ghozali, 2016:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Apabila nilai F lebih besar daripada 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

**a. Uji Validitas**

Berdasarkan tabel uji validitas nilai r hitung lebih besar dibanding dengan nilai r table. Nilai r tabel pada penelitian ini adalah sebesar 0,2012 ( nilai r tabel untuk n = 66). Karena memiliki koefisien korealsi r hitung lebih besar dari r tabel maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan instrument dalam penelitian ini.

**b. Uji Reliabilitas**

Hasil uji realibilitas kuesioner untuk setiap variabel dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai  $\alpha > 0,60$  dengan demikian keseluruhan instrumen kuisioner reliabel, karena telah memenuhi syarat minimal.

**c. Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22078183
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.076
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.635
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.814</b>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil kolmogorov-smirnov test adalah 0,814 lebih besar dari angka 0,05. Maka data penelitian berdistribusi normal, sehingga layak untuk menggunakan model regresi dalam pengujian hipotesis.

**2) Uji Multikolinieritas**

Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.079	1.542		1.348	.182		
	MOTIVASI KERJA	.308	.096	.293	3.211	.002	<b>.485</b>	<b>2.061</b>
	LINGKUNGAN KERJA	.103	.079	.127	1.305	.197	<b>.426</b>	<b>2.345</b>
	DISIPLIN KERJA	.632	.117	.533	5.385	.000	<b>.412</b>	<b>2.428</b>

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji multikolinieritas di ketahui nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu motivasi kerja 0,485, lingkungan kerja 0,426 dan disiplin kerja 0,412 > 0,10 dan nilai VIF masing varibel yaitu Motivasi kerja 2,061, Lingkungan kerja 2,345 dan Disiplin kerja 2,428 < 10. Sehingga hasil uji dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Hasil uji gletser dapat diketahui pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Hasil uji heterokedastisitas.**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.800	.983		1.832	<b>.072</b>		
	MOTIVASI KERJA	-.067	.061	-.189	-	<b>.281</b>	.485	2.061
	LINGKUNGAN KERJA	-.065	.050	-.238	-	<b>.203</b>	.426	2.345
	DISIPLIN KERJA	.104	.075	.262	1.393	<b>.169</b>	.412	2.428

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Abs\_RES sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk hipotesis tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. Hasil uji analisis linear berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.079	1.542		1.348	.182
	MOTIVASI KERJA	.308	.096	.293	3.211	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.103	.079	.127	1.305	.197
	DISIPLIN KERJA	.632	.117	.533	5.385	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4 diatas, dapat disimpulkan persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = C + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= 2,079 + 0,308X_1 + 0,103X_2 + 0,632X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,308 artinya semakin besar motivasi kerja yang ada pada pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai sebesar 0,308.
- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,103 artinya semakin baik disiplin kerja pada pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai sebesar 0,103.
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,632 artinya semakin baik di disiplin kerja di kantor maka semakin meningkat kinerja pegawai sebesar 0,632.

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji T tabel (Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5%.

**Tabel 5. Hasil uji T tabel**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.079	1.542		1.348	.182
	MOTIVASI KERJA	.308	.096	.293	3.211	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.103	.079	.127	1.305	.197
	DISIPLIN KERJA	.632	.117	.533	5.385	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Rumus untuk mencari nilai t tabel

$$T \text{ tabel} = \alpha / 2 : n - k - 1$$

Keterangan:

$\alpha = 0,05\%$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

$$0,05/2 : 68 - 3 - 1$$

$$= 0,025 : 64$$

Setelah itu dicari pada distribusi nilai t tabel maka ditentukan nilai t tabel sebesar 1,998. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung, berdasarkan nilai koefisien pada tabel 5 menunjukkan bahwa:

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Kontrak.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3.211 lebih besar dari 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kontrak pada RSJ Mutiara Sukma.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kontrak.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 1.305 lebih kecil dari 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,197 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga kontrak pada RSJ Mutiara Sukma.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kontrak.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 5.385 lebih besar dari 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga Kontrak pada RSJ Mutiara Sukma.

#### b. Uji F Tabel (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian melalui uji F adalah pengujian dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

**Tabel 6. Hasil uji F tabel**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.486	3	83.162	61.322	.000 <sup>b</sup>
	Residual	86.794	64	1.356		
	Total	336.279	67			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima

2. Jika F hitung < F tabel, maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel 6 angka F penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 61,322. Sedangkan angka F tabel dihitung dengan ketentuan yaitu taraf signifikan 95% dan alpha 5% serta derajat



kebebasan (dk) dengan ketentuan  $n-3 = 68-3=65$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka F tabel = 3,138. Dengan demikian diperoleh nilai F hitung = 61,322, dan F tabel = 3,138. Karena F hitung > F tabel yang berarti hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3), terhadap variabel kinerja (Y).

#### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Hasil uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.742	.730		1.165

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , MOTIVASI KERJA , LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 7, hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( R Square) diperoleh sebesar 0,742. Hal ini berarti seluruh variabel bebas (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 74,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 25,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Tenaga Kontrak Pada RSJ Mutiara Sukma dengan jumlah Responden 68 orang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSJ Mutiara Sukma. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 3.211 lebih besar dari t tabel 1.998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,293.
- Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 1.305 lebih kecil dari 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,197 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga kontrak pada RSJ Mutiara Sukma.
- Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kontrak. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar 5.385 lebih besar dari 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, dan koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,533.
- Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear berganda yaitu:  $Y = 2,079 + 0,308X_1 + 0,103X_2 + 0,632X_3$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja sedangkan variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh R Square (R<sup>2</sup>) = 0,742 atau 74,2% yang artinya bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 74,2% terhadap kinerja. Sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa pihak pimpinan harus lebih memerhatikan motivasi kerja seperti: Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Fisiologis dan penghargaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Balasundaram Nimalathan. (2005). *Job Satisfaction and Employees' work Performance : A Case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula, Sri Lanka*.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Jung, D. I. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. 88(2), 207–218
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karen Becker, Nicholas Antuar, Cherie Everett. (2011). Implementing an Employee Performance Management System in a Nonprofit Organization. *Journal Management & Leadership*. 3(21): h:255-271
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung, 2013
- Rivai, Veithzal. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, Putri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet..
- Suharyadi dan Purwanto. (2009). *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan*. Modern Edisi 2 Buku 2.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *analisis laporan keuangan Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian*. Yogyakarta: pustaka baru press.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Susilaningsih, Nur. (2013). 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 September 2013. STIE AUB Surakarta.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.