

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM BANJARNEGARA****Nur Ratri, Palupiningdyah[✉]**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel*Sejarah Artikel:*

Diterima Maret 2014

Disetujui April 2014

Dipublikasikan Juni 2014

*Keywords:**Employee Performance, Motivation, Work Environment.***Abstrak**

Untuk mengoptimalkan peran sumber daya manusia dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Hasil observasi pada rumah sakit islam banjarnegara menunjukkan tingkat absensi karyawan pada tahun 2013 selama bulan Januari sampai September mengalami fluktuatif ditambah banyaknya keluhan dari pelanggan kepada pihak rumah sakit islam Banjarnegara. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara yang berjumlah 229 orang dengan sampel sejumlah 70 orang menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, tinjauan pustaka dan kuesioner. Metode analisis yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda menggunakan SPSS for Windows versi 19. Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Saran untuk Rumah Sakit Islam Banjarnegara antara lain pentingnya meningkatkan pemberian motivasi terutama dalam bentuk penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja antara lain melalui promosi jabatan serta penciptaan lingkungan kerja kondusif dengan membangun hubungan baik antar karyawan harus ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat.

Abstract

To making optimize human resource in organization needs attention elements which influence on performance such as motivation and work environment. The result of the observation showed the fluctuation of take attendance official employee in January to September 2013 it also get many complaint from customers to the Banjarnegara Islamic Hospital. The population in this study are employees of Banjarnegara Islamic Hospital numbering 229 people with a total of 70 samples using Slovin. Data collection methods using observation, documentation, literature and questionnaires. Methods of data analysis used validity and reliability testing, the percentage of descriptive analysis, the classical assumption test, and partial multiple regression analysis using SPSS for Windows version 19. Conclusion of this study showed that motivation and work environment positive influences the employee performance of Banjarnegara Islamic Hospital. Suggestions for Banjarnegara Islamic Hospital for example importance for improvement gift motivation especially appreciation for employee who have work performance for example with position promotion. Creation work environment building good relationship among employee have to improved in order to employee performance increase.

© 2014 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: assihnoeng@yahoo.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset vital untuk kelangsungan hidup organisasi saat ini maupun di masa yang akan datang yang berfungsi sebagai penggerak utama bagi setiap organisasi untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja sebuah organisasi. Untuk mengoptimalkan peran sumber daya dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja (Wahyudi dan Suryono, 2006: 1). Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memberikan gaji yang sesuai dan pengakuan atas hasil kerja mereka, seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya. Konsep ini berarti bahwa seorang akan menurun semangatnya dalam bekerja, apabila imbalan yang berbentuk natura maupun uang tidak terpenuhi (Ekaningsih, 2012: 20).

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga menjadi perhatian serius bagi sebuah organisasi. Menurut Hamid (2011: 9) lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun, dan serius menghadapi tugas-tugasnya (Suprayitno dan Sukir, 2007: 25).

Rumah Sakit Islam Banjarnegara (RSIB) merupakan salah satu Rumah Sakit swasta milik Perhimpunan Jama'ah Haji Kabupaten Banjarnegara (IPHI) yang didirikan pada tanggal 1 Juni 1983 dan dikelola oleh Yayasan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. RSIB terletak di Jl. Raya Bawang KM 8 Banjarnegara. Dalam pelaksanaan kegiatannya RSIB memiliki visi "Menjadi Rumah

Sakit pilihan masyarakat yang mampu memberikan pelayanan kesehatan bermutu dan Islami". Dalam pelaksanaan kegiatan RSIB selalu mengedepankan sepuluh budaya Rumah Sakit Islam Banjarnegara yang dianut dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan RSIB sebagai berikut: 1)Seluruh pribadi komponen pemilik, pengelola dan pelaksana kegiatan rumah sakit menyadari sepenuhnya bahwa landasan utama melaksanakan tugas, kewajiban dan kewenangannya dilandasi keikhlasan ridla lillahi ta'aala, 2)didalam rumah sakit terjadi internalisasi nilai Ihsan, Iman dan Islam secara kaffah, 3)terdapat qudwah (contoh/teladan) yang nyata dari setiap pribadi komponen pemilik, pengelola dan pelaksana kegiatan rumah sakit; 4)penempatan posisi masing-masing kedudukan di dalam penyelenggaraan rumah sakit harus sesuai dengan syariat, 5)terbiasa tolong-menolong, saling menasihati inter dan antar pribadi pemilik, pengelola dan pelaksana rumah sakit dalam menegakkan adab-adab Islam (dalam kebenaran, kebaikan dan kesabaran), 6)harus kondusif bagi terlaksananya syariat Islam di rumah sakit, 7)tercukupinya kebutuhan materi seluruh pribadi komponen pemilik, pengelola dan pelaksana rumah sakit secara wajar (terbiasa bekerja keras dan cerdas), 8)menghindari segala hal yang tidak sesuai dengan semangat Islam, 9)seluruh pribadi komponen pemilik, pengelola dan pelaksana rumah sakit ikut berperan dalam pembinaan masyarakat secara islami baik di lingkungan rumah sakit maupun di lingkungan tempat tinggalnya masing-masing, 10)seluruh pribadi komponen pemilik, pengelola dan pelaksana rumah sakit terbentengi dari pengaruh lingkungan yang buruk.

Dari sepuluh budaya RSIB diatas dapat dilihat bahwa RSIB sangat memperhatikan lingkungan kerja dan kondisi karyawan. Dari kebiasaan yang baik akan tercipta hubungan yang baik antar karyawan sehingga tercipta lingkungan yang kondusif bagi terlaksananya kegiatan di rumah sakit untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam proses pengambilan keputusan di RSIB pihak pimpinan selalu melibatkan karyawan sehingga seluruh karyawan dapat ikut andil dan diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya. Seluruh karyawan saling mengenal satu sama lain dan terbiasa berkomunikasi antar

karyawan yang akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Suprayitno dan Sukir (2007: 32) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain RSIB sangat memperhatikan karyawan melalui pemberian motivasi kepada seluruh karyawan antara lain dengan berusaha agar kebutuhan materi seluruh karyawan tercukupi. RSIB berupaya memotivasi kinerja karyawan melalui pemberian bonus pada karyawan, memberikan ruang istirahat yang nyaman kepada karyawan, biaya pengobatan gratis untuk karyawan dan keluarganya (suami, anak kandung, bapak kandung, dan ibu kandung). kesejahteraan karyawan diperhatikan dengan pemberian bonus tahunan untuk seluruh karyawan serta pemberian tunjangan hari raya (THR). Disisi lain RSIB memberikan kepada setiap karyawan untuk diikutsertakan dalam kenaikan jabatan yang diadakan tiap 5 tahun sekali. Semua dilakukan RSIB dengan harapan pemberian motivasi kepada karyawan akan memberikan feedback yang baik sehingga tujuan RSIB untuk dapat menjadi rumah sakit swasta pilihan masyarakat Banjarnegara dapat terwujud. Wahyudi dan Suryono (2006: 11) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada kenyataannya tingkat absensi karyawan dari bulan Januari hingga September mengalami fluktuatif, target dari RSIB untuk

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportional sampling random dengan rumus sebagai berikut:

$$S = \frac{N_i}{n} \times N$$

Keterangan:

S = Ukuran sampel
 N_i = Ukuran populasi
 N = Ukuran (total) sample
 n = Ukuran (total) populasi

No.	Bidang	Populasi		Sampel
1	Dokter Spesialis Fulltime dan Dokter Spesialis Parttime	10	10/229 x 70	3

kehadiran karyawan adalah seratus persen namun kenyataannya tingkat kehadiran belum mencapai seratus persen. Selain itu banyak keluhan pasien diterima pihak RSIB, antara lain tentang cita rasa makanan yang kurang enak yang disajikan kepada pasien, penanganan pasien yang tidak langsung ditangani oleh perawat di shift malam sehingga pasien harus memanggil perawat lebih dari satu kali, kebersihan kamar yang belum tejaga dengan baik, lingkungan yang berisik terutama di malam hari. Jika hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak pada menurunnya kepercayaan masyarakat pada RSIB yang akan membahayakan bagi keberlangsungan RSIB.

Berdasarkan uraian di atas diketahui terdapat gap yaitu organisasi (RSIB) yang telah memperhatikan pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja tidak diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Dari hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIB sebanyak 229 karyawan dan sampel sebanyak 70 karyawan yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin.

3	Struktural Fulltime	21	21/229 x 70	6
4	Struktural Partime	5	5/229 x 70	2
5	Tetap Medis	93	93/229 x 70	28
6	Tetap Non Medis	49	49/229 x 70	15
7	Kontrak Magang	48	48/229 x 70	14
8	Orientasi	6	6/229 x 70	2
JUMLAH		229		70

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode dokumentasi, tinjauan pustaka, metode kuesioner yang digunakan akan dinilai dengan skala Likert sebagai berikut :

1) Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1
2) Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
3) Netral (N)	: Skor 3
4) Setuju (S)	: Skor 4
5) Sangat Setuju (SS)	: Skor 5

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Jumlah responden dalam uji validitas sebanyak 30 responden sehingga nilai r Product Moment (0,361). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung > r tabel Product Moment (0,361). Hasil uji validitas tertera pada tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Ket
K 1	0,894	0,361	Valid
K 2	0,619	0,361	Valid
K 3	0,532	0,361	Valid
K 4	0,858	0,361	Valid
K 5	0,728	0,361	Valid
K 6	0,617	0,361	Valid
K 7	0,625	0,361	Valid
K 8	0,809	0,361	Valid
K 9	0,850	0,361	Valid
K 10	0,520	0,361	Valid
K 11	0,809	0,361	Valid
K 12	0,787	0,361	Valid

K 13	0,437	0,361	Valid
K 14	0,584	0,361	Valid
K 15	0,545	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No. Item Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Ket
M 1	0,471	0,361	Valid
M 2	0,485	0,361	Valid
M 3	0,528	0,361	Valid
M 4	0,488	0,361	Valid
M 5	0,585	0,361	Valid
M 6	0,477	0,361	Valid
M 7	0,452	0,361	Valid
M 8	0,487	0,361	Valid
M 9	0,512	0,361	Valid
M 10	0,505	0,361	Valid
M 11	0,453	0,361	Valid
M 12	0,504	0,361	Valid
M 13	0,553	0,361	Valid
M 14	0,721	0,361	Valid
M 15	0,758	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kriteria
LK 1	0,644	0,361	Valid
LK 2	0,528	0,361	Valid
LK 3	0,682	0,361	Valid
LK 4	0,849	0,361	Valid

LK 5	0,817	0,361	Valid
LK 6	0,604	0,361	Valid
LK 7	0,844	0,361	Valid
LK 8	0,762	0,361	Valid
LK 9	0,701	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji validitas, diketahui bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai Rhitung > Rtabel sehingga butir pernyataan tersebut tetap digunakan

Tabel Hasil uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Yang Disyaratkan	Ket
1	Kinerja Karyawan	0,934	0,6	Reliabel
2	Motivasi	0,874	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,917	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas), Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Rentabilitas (Kinerja karyawan)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien persamaan regresi prediktor

X₁, X₂ (motivasi, lingkungan kerja)

X₁ = Variabel rasio likuiditas (motivasi)

dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur kinerja karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu kewaktu (Ghozali, 2011: 47). Pengujian reliabilitas dianggap reliabel jika nilai croanbach alphanya > 0,6.

X₂ = Variabel rasio solvabilitas (lingkungan kerja)

e = Faktor penganggu

Pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t, dan koefisien determinasi parsial. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara simultan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara parsial. Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel motivasi dan lingkungan kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Motivasi

Tabel Persentase Skor Variabel Motivasi

No.	Indikator	Skor Ideal	Skor Hasil	%	Kategori
1	kebutuhan fisiologis	1050	806	76,76	Tinggi
2	kebutuhan akan rasa aman	1050	760	72,38	Tinggi
3	kebutuhan sosial	1050	793	75,52	Tinggi
4	kebutuhan akan penghargaan	1050	757	72,10	Tinggi
5	kebutuhan aktualisasi diri	1050	791	75,33	Tinggi
Jumlah		5250	3907	74,42	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Tabel diatas menunjukkan skor hasil perhitungan sebesar 3907 (74,42%) termasuk kategori tinggi. Skor hasil untuk indikator pertama sebesar 806 (76,76%), kedua sebesar 760 (72,38%), ketiga sebesar 793 (75,52%), keempat sebesar 757 (72,10%), dan kelima sebesar 791 (75,33%) termasuk kategori tinggi.

2. Lingkungan Kerja

Tabel Persentase Skor Variabel Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Skor Ideal	Skor Hasil	%	Kriteria
1	Suasana kerja	1050	743	70,76	Tinggi
2	Hubungan dengan rekan kerja	1050	717	68,29	Sedang
3	Tersedianya fasilitas kerja	1050	750	71,43	Tinggi
Jumlah		3150	2210	70,16	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Tabel diatas menunjukkan skor hasil perhitungan sebesar 2210 (70,16%) termasuk kategori tinggi. Rincian tiap indikator sebesar 743 (70,76%), 717 (68,29%), 750 (71,43%) termasuk kategori tinggi.

3. Kinerja Karyawan

Tabel Persentase Skor Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Skor Ideal	Skor Hasil	%	Kriteria
1	Kuantitas	1050	812	77,33	Tinggi
2	Kualitas	1050	854	81,33	Tinggi
3	ketepatan waktu	1050	803	76,48	Tinggi
4	efektifitas	1050	803	76,48	Tinggi
5	Kehadiran	1050	853	81,24	Tinggi
Jumlah		5250	4125	78,57	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

Tabel diatas menunjukkan skor hasil perhitungan sebesar 4125 (78,57%) termasuk kategori tinggi. Skor hasil indikator pertama sebesar 812 (77,33%), kedua sebesar 854 (81,33%), ketiga sebesar 803 (76,48%), keempat sebesar 803 (76,48%), dan kelima sebesar 853 (81,24%) termasuk dalam kategori tinggi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

(Kolmogorov-Smirnov) dengan Variabel Dependen Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	Coefficients ^a	
			Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
N		70		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000		
	Std. Deviation	3.57071507		
Most Extreme Differences	Absolute	.130		
	Positive	.067		
	Negative	-.130		
Kolmogorov-Smirnov Z		1.091		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185		

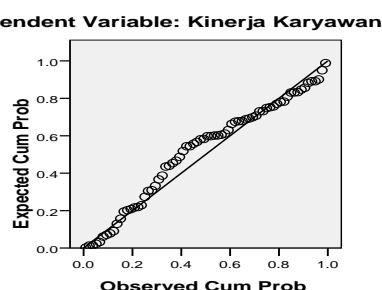
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,185 dengan probabilitas >0.05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar Grafik Normal Probability Plot

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2.Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel dibawah ini dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ = tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

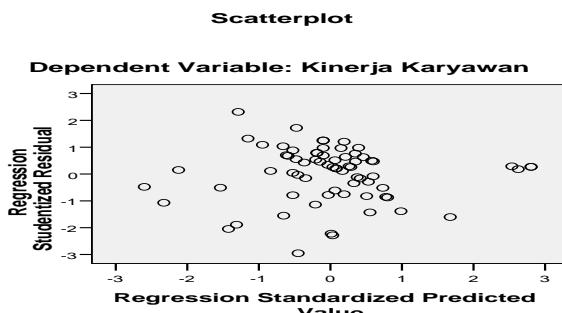
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi	.851	1.175
Lingkungan Kerja	.851	1.175

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

3.Uji Heteroskedastisitas



Gambar Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar scatterplot diketahui bahwa titik-titik pada gambar memiliki kecenderungan menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola jelas. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Hasil tersebut diperkuat dengan uji glejser yang menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi $> 5\%$, disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel Hasil Uji Glejser Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.212	2.726		2.278	.026
Motivasi	-.015	.053	-.037	-.287	.775
Lingkungan Kerja	-.081	.042	-.249	-1.947	.056

a. Dependent Variable: AbRes

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Metode Analisis Regresi Berganda

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					ANOVA ^b	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.559	4.601	4.903	.000		
	Motivasi	.450	.089	.448	5.068	.000	
	Lingkungan Kerja	.357	.071	.446	5.050	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan Tabel diatas kedua variabel bebas memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas dengan persamaan : $Y_1 = 22,559 + 0,450 X_1 + 0,357 X_2$. Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi berganda berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 22,559 jika variabel motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 22,559.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,450 X_1 , dapat diartikan bahwa jika motivasi meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450 X_1 .
- Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,357 X_2 , dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,357 X_2 .

Pengujian Hipotesis

1.Uji Simultan (Uji f)

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^b				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1094.892	2	547.446	41.692
	Residual	879.750	67	13.131	
	Total	1974.643	69		

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Pada tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 41,692 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 5\%$, hal ini berarti H3 yang menyatakan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.559	4.601	4.903	.000
	Motivasi	.450	.089	.448	5.068
	Lingkungan Kerja	.357	.071	.446	5.050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

1.Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 5,068 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ Ho ditolak dan H1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

2.Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 5,050 dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	22.559	4.601			4.903	.000			
Motivasi	.450	.089	.448		5.068	.000	.620	.526	.413
Lingkungan Kerja	.357	.071	.446		5.050	.000	.619	.525	.412

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Dari hasil koefisien determinasi parsial memperlihatkan, kontribusi variabel motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,526 dan variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,525. Dari kedua variabel bebas tersebut yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel motivasi. Kontribusi pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan rumus $r^2 \times 100\%$. Besarnya kontribusi pengaruh tersebut adalah sebagai berikut:

- Motivasi($0,526^2 \times 100\% = 27,66\%$)
- Lingkungan Kerja($0,525^2 \times 100\% = 27,56\%$)

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					Sig.	F Change
1	.745 ^a	.554	.541	3.62362		.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,541 = 54,1%, hal ini berarti motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 54,1%, dan sisanya sebesar 45,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Positif Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 5,068 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekaningsih (2012: 29) dan Wahyudi dan Suryono (2006: 11) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis deskriptif persentase variabel motivasi dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan bahwa responden sebagian besar memberikan pernyataan pada kategori setuju. Skor tertinggi pada indikator kebutuhan fisiologis dengan jumlah skor 806 (76,76%) dan termasuk pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan hubungan fisiologis karyawan telah terpenuhi. Namun pada kelima indikator tersebut masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju bahkan sangat tidak setuju terhadap motivasi yang ada. Diketahui jumlah skor terendah pada indikator kebutuhan akan penghargaan dengan jumlah skor yang diperoleh sebanyak 757 (72,10%). Maka dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang dihargai hasil kerjanya oleh atasan. Diperlukan perhatian lebih

serius terhadap keberadaan seluruh karyawan agar karyawan dapat terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja RSIB secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan sebaliknya semakin rendah motivasi yang diberikan suatu perusahaan terhadap karyawan maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ekaningsih (2012: 29) yang menyatakan bahwa karyawan akan bersedia bekerja dengan baik bila berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya.

Pengaruh Positif Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 5,050 dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septianto (2010: 18) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis deskriptif persentase variabel lingkungan kerja dengan tiga indikator, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja menunjukkan bahwa responden sebagian besar memberikan pernyataan pada kategori setuju. Skor tertinggi pada indikator Tersedianya fasilitas kerja, diketahui dari hasil kuesioner yang telah disebar kepada karyawan RSIB diperoleh skor sebanyak 750 (71,43%) termasuk pada kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa adanya fasilitas kerja yang lengkap merupakan penunjang kelancaran dalam bekerja bagi karyawan RSIB. Disisi lain masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju bahkan sangat tidak setuju. Diketahui skor terendah pada indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar 717 (68,29%) termasuk kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan

yang merasa belum memiliki hubungan yang baik antar karyawan.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Berawal dari kenyamanan karyawan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Banjarnegara dapat dikatakan baik, hal ini terbukti dari jawaban responden yang sebagian besar menjawab setuju pada ketiga indikator yang terdapat pada variabel lingkungan kerja. Namun masih adanya karyawan yang menjawab tidak setuju, walaupun persentasenya kecil namun hal ini harus diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, begitu juga hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007: 32) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

Ucapan Terima Kasih

Dalam penyusunannya, penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa tersusunnya jurnal ini tidak terlepas dari bantuan dari banyak pihak. Maka penulis menyampaikan terima kasih kepada Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah

memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang; Dr. S. Martono, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang; Dra. Palupiningdyah, M.Si, Dosen Pembimbing; Seluruh staf dan dosen pengajar Jurusan Manajemen; Seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara yang telah memberikan ijin penelitian; dan semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

Ekaningsih. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)". Jurnal Ilmu Sosial. Volume 4 No.1 Surakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP UNDIP.

Hamid, Sanusi. 2011. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Matematika Pada Beberapa Perguruan Tinggi Di Kota Makassar. Jurnal Manajemen Bisnis, ISSN. 2008-7086, Vol.I No.1.

Suprayitno dan Sukir. 2007. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan".Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 2 No. 1. Karanganyar : Universitas Slamet Riyadi.

Wahyudi dan Suryono. 2006. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 1 No. 1. Hal 1-14 Kabupaten Boyolali : Universitas Slamet Riyadi Surakarta.