

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PUSAT ANGKATAN  
UDARA DR. S HARDJOLUKITO YOGYAKARTA**

**Andri Purnamawati**

andri.purnamawati@gmail.com

STIE IEU YOGYAKARTA

**ABSTRAK**

Beberapa analisa masalah yang terjadi yaitu antara lain adakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja, dan motivasi lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta. Untuk menunjang penelitian ini data dalam penelitian ini diperoleh melalui beberapa metode pengumpulan data, yaitu kuesioner dan interview, yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif atau signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta. Karena dalam suatu organisasi faktor motivasi memegang peranan yang penting karena dapat menjadi motor penggerak dalam peningkatan kinerja karyawan di suatu instansi ataupun perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $\hat{Y} = 23,857 + 0,180 X_1 + 0,94 X_2$ . Dengan menggunakan SPSS 16 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti H3 yang berbunyi "Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang" diterima. Sedangkan dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi sebesar 2.619, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja karyawan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan bahwa motivasi masuk dalam kategori baik, lingkungan kerja masuk dalam kategori baik, dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta masuk dalam kategori baik. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,04%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

#### ABSTRACT

*Some analysis of the problems that occur, among others, is there Motivation influence on employee performance, work environment has an effect on performance, and motivation of work environment influences employee performance of the Central Hospital of the Air Force Dr. S Hardjolukito Yogyakarta. To support this research, the data in this study were obtained through several methods of data collection, namely questionnaires and interviews, which aimed to find out whether there was a positive or significant relationship between motivation and work environment on employee performance at the Central Air Force Hospital Dr. S Hardjolukito Yogyakarta. Because in an organization the motivational factor plays an important role because it can be a driving force in improving the performance of employees at an institution or company.*

*Based on the results of the study obtained a multiple linear regression equation  $\hat{Y} = 23,857 + 0.180 X_1 + 0.94 X_2$ . Using SPSS 16 Results The F test hypothesis shows F count = 16,646 with a significance value = 0,000 < 0,05 which means H3 which says "There is a significant effect of motivation and work environment on the performance of Muria Semarang Hotel employees" accepted. While from the partial hypothesis test (t test) obtained t count from the motivation variable of 2.619, t counts the work environment variable as much as 2,207 where the probability is smaller than 0.05 then the hypothesis is accepted. The coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>) of 0.376, this means that 37.6% of the performance of employees at the Central Air Force Hospital Dr. S Hardjolukito Yogyakarta is influenced by motivation and work environment, while the rest is influenced by other variables that are outside the variables studied in this study.*

**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...**  
*(Andri Purnamawati)*

*The conclusion is that motivation is in the good category, the work environment is in a good category, and the performance of employees at the Air Force Central Hospital Dr. S Hardjolukito Yogyakarta is in the good category. Motivation has an influence on employee performance with a contribution of 12.04%. The work environment has an influence on employee performance with a contribution of 8.88%. Motivation and work environment together have an influence on employee performance with a contribution of 37.6%.*

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

## **PENDAHULUAN**

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam

memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133).

Simamora (2002:21) kinerja merupakan 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 maupun etika. Menurut Mathis, Robert

L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam

menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 2001:49) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010:12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2003:38). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah

## **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...** (Andri Purnamawati)

ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Sedangkan Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau efektivitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik. Itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja.

### **Motivasi**

Menurut Hariandja (2009) Teori Hierarki Kebutuhan, teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun kebutuhan-kebutuhan meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

## **METODE PENELITIAN**

### a) *Interview* (wawancara)

Metode *interview* adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung berhadapan antara responden dengan pewawancara (Husein Umar, 2009).

### b) *Kuesioner* (angket)

Metode kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Husein Umar, 2009).

c) Dokumentasi

Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen atau data- data yang ada di buku-buku, koran-koran, majalah dan lain-lain (Sugiyono, 2004).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta secara simultan maupun parsial. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta sebesar 37,6%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 62,4%.

Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain motivasi kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya saja meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja karyawan dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja karyawan juga dapat kurang optimal. Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta, dengan kontribusi sebesar 12,04%.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pusat

## **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...** *(Andri Purnamawati)*

Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta, dengan kontribusi sebesar 8,88%.

3. Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta, dengan kontribusi sebesar 37,6% , sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh faktor faktor yang lain.

### **Saran**

1. Dari hasil penelitian di dapat indikasi kelemahan pada variabel motivasi kerja pada indikator kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan oleh sebagian karyawan serta dari indikator kebutuhan sosial yaitu kurangnya interaksi antara karyawan dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh antar karyawan. Diharapkan dari kebutuhan rasa aman bisa diatasi seperti dengan adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan hari tua. Dari kebutuhan sosial bisa diatasi dengan perusahaan mengadakan tour atau rekreasi dengan karyawan agar hubungan karyawan makin erat, membuat kelompok kerja bagi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal dan membuat acara keakraban antar karyawan.
2. Dari hasil penelitian di dapat indikasi kelemahan pada variabel lingkungan kerja pada indikator pencahayaan yaitu pencahayaan lampu pada tempat kerja masih kurang dan tidak memadai bisa disebabkan karena pemasangan lampu yang tidak tepat dan menyilaukan mata ketika bekerja. Diharapkan dari indikator pencahayaan bisa diatasi dengan memasang lampu pada tempat yang strategis dan tidak menyilaukan mata dan pemasangan kaca pada atap guna pencahayaan dari matahari disesuaikan dengan kondisi tempat kerja agar tidak menyilaukan mata ketika bekerja, sehingga karyawan merasa tenang dalam bekerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Liberty. Yogyakarta.

- Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Gomes, F. Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.