

PENGARUH MOTIVASI KERJA PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA BAGIAN MANAJEMEN RSUD JENDRAL AHMAD YANI KOTA METRO

Andin atmini¹⁾, bambang suhada²⁾, Marhaban sigalingging³⁾
andinatmini0@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Dari pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro bahwa dari temuan ini dapat memberikan dasar bagi pihak manajemen untuk merancang strategi dalam meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sehingga tujuan dari riset ini untuk mengetahui baik secara parsial maupun simultan apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki daya pendorong dalam meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai. Desain dari penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran angket kuesioner yang dibagikan kepada pegawai dari jumlah sampel 51 untuk mewakili. Teknik analisis data dasar menggunakan uji validitas, reliabilitas, sedangkan teknik keputusan menggunakan regresi linier berganda dengan pengambilan keputusan uji parsial t, uji simultan f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin mengacu pada kemampuan pegawai untuk mengikuti aturan, standar dan tugas pekerjaannya. Sedangkan motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk mengikuti aturan secara sukarela, dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik agar dapat menciptakan struktur dan pedoman yang mendukung kedisiplinan. Dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang positif, organisasi dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan tingkat kedisiplinan pegawai.

Abstract

From an understanding of the factors that influence the level of employee discipline in the Jendral Ahmad Yani Hospital, Metro City, these findings can provide a basis for management to design strategies to increase work motivation and the work environment. So the aim of this research is to find out, either partially or simultaneously, whether work motivation and the work environment have a driving force in increasing the level of employee discipline. The design of this research uses quantitative methods by distributing questionnaires distributed to employees from a representative sample size of 51. Basic data analysis techniques use validity and reliability tests, while decision techniques use multiple linear regression with partial t test decision making, simultaneous f test and coefficient of determination.

Research results prove that discipline refers to an employee's ability to follow the rules, standards and job duties. Meanwhile, high motivation can encourage employees to follow the rules voluntarily, and is supported by a good work environment in order to create structures and guidelines that support discipline. With work motivation and a positive work environment, organizations can achieve a high level of discipline, which can ultimately increase overall productivity and efficiency.

Keywords: Work motivation, work environment, and level of employee discipline.

A. PENDAHULUAN

Dalam perkembangannya RSUD Jend. A. Yani Metro selalu berupaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai dengan Kedisiplinan Kerja tinggi sehingga sesuai dengan yang diharapkan. Akan tetapi berdasarkan penelitian serta kegiatan yang penulis lakukan pada objek dan pekerjaan sehari-hari di

RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro, Banyak pegawai belum memenuhi peraturan datang dan pulang kerja yang berlaku; beberapa tidak memakai seragam atau atribut dinas yang diperlukan oleh peraturan rumah sakit; dan beberapa bahkan lupa melaporkan absensi, sebagai berikut

Tabel 1. Rekapitulasi daftar hadir bagian manajemen Januari sampai dengan Desember 2022

No	Bulan	Rekapitulasi data Absensi <i>Fingerprint</i>		
		Tidak Hadir	Terlambat	Cepat pulang
1	Januari	2	3	6
2	Februari	3	2	2
3	Maret	2	2	1
4	April	3	3	2
5	Mei	3	2	1
6	Juni	2	3	1
7	Juli	3	3	1
8	Agustus	1	1	-
9	September	1	3	1
10	Oktober	2	2	1
11	November	1	2	-
12	Desember	2	3	5
	Jumlah	25	29	21
	Persentase	23,80%	27,61%	20%

Sumber: Data kepegawaian RSUD. Jend. Ahmad Yani Kota Metro. 2023

Menurut tabel 1.1, dari Januari hingga Desember 2022, ada 25 pegawai (23,80%) yang tidak hadir dari 105 pegawai, sedangkan 29 pegawai (27,61%) yang terlambat dan 21 pegawai (20%) yang pulang terlambat karena alasan yang tidak jelas. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang menetapkan kondisi tambahan untuk pegawai yang terlambat.

Dengan berlakunya hukuman bagi para pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan

dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Tanpa sikap disiplin yang baik dari individu Pegawai Negeri Sipil, sulit pemerintahan untuk mewujudkan tujuannya, sehingga fenomena pengamatan dari Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tersebut peneliti akan meneliti dan menguji kepada pegawai RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro mengenai "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Kedisiplinan pada bagian manajemen RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro*".

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Problem yang dihadapi dapat diidentifikasi berdasarkan data dari tabel 1 dan latar belakang masalah.

- a. Masih ditemukan pegawai yang datang terlambat sebesar 29 pegawai (27,61%) pegawai yang belum mematuhi jam datang dan jam pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Masih ada beberapa yang tidak menggunakan seragam atau atribut dinas sesuai dengan peraturan rumah sakit.
- c. Masih ada pegawai yang masih kelupaan dalam absensi.
- d. Masih ada pegawai yang cepat pulang sebanyak 21 pegawai (20%) tanpa alasan yang jelas.

- e. Kurangnya Kedisiplinan Kerja pegawai karena beberapa factor diantaranya ialah kurangnya motivasi dan Lingkungan Kerja yang kurang kondusif maka dari itu diperlukan pengawasan, ketegasan pimpinan

2. Rumusan Masalah

Maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Tingkat Kedisiplinan pada bagian manajemen RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Tingkat Kedisiplinan pada bagian manajemen RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro?
- c. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Tingkat Kedisiplinan pada bagian manajemen RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro?

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi teori

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah disiplin ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Sumber daya manusia digunakan dalam perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2010: 244), mengartikan

“Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

“Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan yang efektif dan dinamis untuk mengelola orang, yang telah menghasilkan banyak

minat dan debat dikalangan akademis dan praktis dan manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan” (Nabila, 2019: 170).

Ketika organisasi-organisasi semakin mengklaim bahwa mereka telah menjadi lebih berkelanjutan dan telah berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan global, tuntutan akan hal ini semakin meningkat. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi berkelanjutan semakin intensif. Aust, Ina, et al. (2020).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disintesis bahwa SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) berpotensi memainkan peran penting dalam berkontribusi terhadap upaya instansi, namun sejauh ini belum berhasil mewujudkannya. Kami mengeksplorasi alasan kegagalan ini dan mendiskusikan cara-cara agar SDM dapat memainkan peran yang lebih penting dalam desain dan implementasi strategi yang siap bekerja dan bersaing. Stahl, Günter K., et al. (2020).

B. Tingkat Kedisiplinan

1. Pengertian Tingkat Kedisiplinan

Menurut Afandi (2018: 13), Disiplin kerja merupakan suatu cara untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Memang dengan kedisiplinan yang tinggi maka pegawai akan mematuhi segala

peraturan yang berlaku sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana yang telah ditentukan.

Utami, A. S., & Waluyo, H. D. (2017) menyatakan bahwa, “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya.” Hal ini mendorong gairah kerja, Kedisiplinan Kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah Kedisiplinan pegawai merupakan aspek penting dalam menjaga tata kelola organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif dan efisien.

2. Indikator Tingkat Kedisiplinan

Sudirman, I., Dallyodi, M., & Pasundan Bandung, S. (2013):

a. “Absensi

Yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Sikap dan perilaku

Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.

c. Tanggung jawab

Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya”.

Menurut Afandi (2018: 21) adalah sebagai berikut:

- a. "Masuk Kerja Tepat Waktu
- b. Penggunaan Waktu secara Efektif
- c. Tidak Pernah Mangkir atau Tidak Bekerja
- d. Mematuhi Semua Peraturan Organisasi atau Perusahaan
- e. Target Pekerjaan
- f. Membuat Laporan Kerja Harian".

Dalam penelitian ini indikator pengukuran yang di gunakan oleh peneliti yaitu: Masuk Kerja Tepat Waktu, Penggunaan Waktu secara Efektif, Tidak Pernah Mangkir atau Tidak Bekerja, Mematuhi Semua Peraturan Organisasi atau Perusahaan, Target Pekerjaan, Membuat Laporan Kerja Harian (Afandi, 2018: 21)

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Ardiana, T. E. (2017) adalah "situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri".

Pengertian Motivasi Kerja menurut Pratiwi, A. I., Widjanarko, B., & Jati, S. P. (2019: 24) adalah: "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk penciptaan kepuasan".

Menurut Rini, A. P., & Yateno, Y (2021: 653) Motivasi Kerja adalah "sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri seperti (1) berasal baik dari dalam maupun dari luar individu, (2) dapat menimbulkan perilaku bekerja, dan (3) dapat menentukan bentuk,

tujuan, intensitas, dan lamanya bekerja".

Motivasi kerja adalah perspektif teoritis motivasi pada Ketersediaan yang berlebihan untuk bekerja dan menjelaskan proses psikologis yang mendasari tindakan tersebut sebagai praktik keagenan manusia di tempat kerja, Cooper, C. L., & Lu, L. (2019). Indikator motivasi kerja yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memiliki, kompensasi yang memadai, dan pengawasan yang baik.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Junaidah et al. (2023: 111), Lingkungan Kerja meliputi "seluruh hal yang berada di sekeliling pegawai dan mempengaruhinya dalam melaksanakan kewajiban yang diterima". Lingkungan Kerja adalah sebab lain yang berasal dari diri-sendiri, baik secara fisik maupun mental, dalam suatu kumpulan manusia. Begitu juga yang diyakini secara komperhensif oleh Agatha, G. C., & Damayanti, K. (2022:111) bahwa Lingkungan Kerja ialah "segala sesuatu yang ada disekeliling pegawai, baik secara fisik maupun mental dan dapat memperbaiki kinerja pegawai".

Sedangkan menurut Khulaemi, A. (2017:11) Lingkungan Kerja yakni "seluruh bahan dan alat yang dijumpai, kelompok, area, cara kerjanya, sekitar tempat dimana seseorang bekerja, dan pengaturan kerjanya sebagai individu".

Dari beberapa ungkapan atau definisi Lingkungan Kerja yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kehadiran karyawan baik secara fisik maupun non fisik di tempat kerja atau Lingkungan Kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan perusahaan

2. Indikator Lingkungan Kerja

Pada penelitian ini peneliti mengambil indikator dari Lingkungan Kerja berdasarkan perpaduan dari pendapat Junaidah et al.(2023), dimana indikator Lingkungan Kerja adalah:

Fisik:

- a. Ruang kerja

- b. Peralatan kerja
- c. Kebersihan
- d. Penerangan

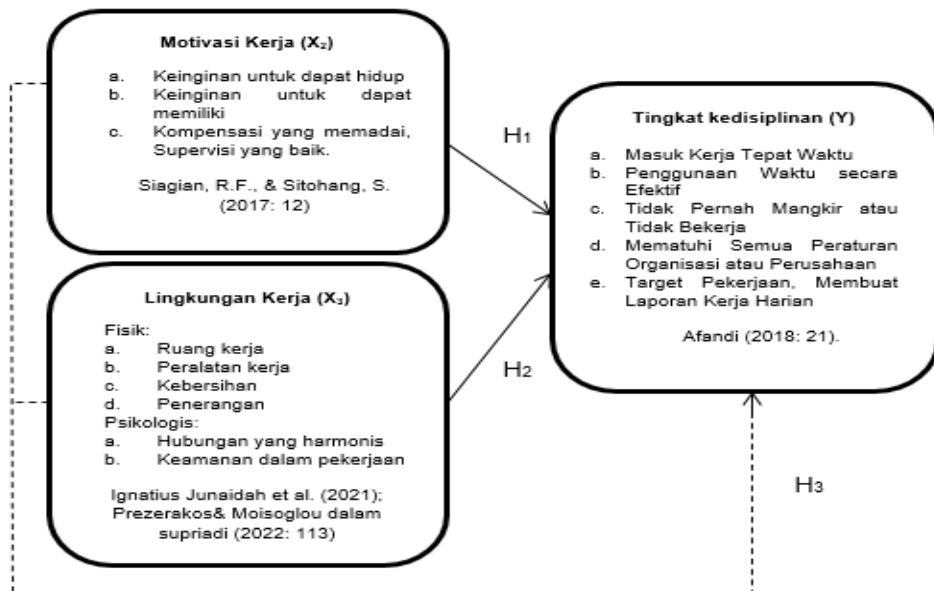
Psikologis:

- a. Hubungan yang harmonis
- b. Keamanan dalam pekerjaan

E. Kerangka Konseptual

Variabel yang dipergunakan dalam riset ini adalah variable Motivasi kerja sebagai variable X_1 , Lingkungan kerja sebagai variabel X_2 dan Tingkat Kedisiplinan sebagai variabel Y. Kerangka konseptual yang dapat peneliti ajukan ialah :

Gambar 1 Kerangka Konseptual



F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, diduga ada hubungan antara tingkat kedisiplinan pegawai di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro dan motivasi mereka untuk bekerja. Berdasarkan teori ini, hipotesis berikut dapat dirumuskan

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dengan tingkat kedisiplinan

H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dengan tingkat kedisiplinan

H_3 : Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat kedisiplinan

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Menurut Sugiono (2017: 13) metode penelitian kuantitatif adalah "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

1. Populasi

Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah penentu kebijakan dalam RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro, ialah sebagai berikut.

B. Populasi, Sampel, Teknik Sampling dan Metode Pengumpulan Data

Tabel. 2

Jumlah pegawai dan bagiannya yang ada di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro.

Nama Unit/Bagian/Bidang	Populasi	Purposi	Jumlah Sampel
Bidang Keperawatan	10	10/105x51	4,857143
Bidang Medis	15	15/105x52	7,285714
Direksi	3	3/105x53	1,457143
Ka.BID/Ka.Bag	6	6/105x54	2,914286
Ka.Sub.Bag/Ka.sei	13	13/105x55	6,314286
Keuangan	26	26/105x56	12,62857
Litbang Diklat	4	4/105x57	1,942857
Perencanaan	6	6/105x58	2,914286
Perlengkapan	7	7/105x59	3,4
Subbag.Kepegawaian	6	6/105x60	2,914286
Sub. Umum	9	9/105x61	4,371429
Total	105		51

Sumber : Olahan Data, Tahun 2024

2. Teknik Sampling

Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah para pegawai kantor bagian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan jumlah dari perhitungan sampel sebanyak 51 pegawai dan teknik sampling yang dipakai *simple random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji validitas instrumen

Sehubungan dengan hasil uji validitas instrumen motivasi kerja, yang melibatkan 20 pernyataan yang disusun dan diisi oleh karyawan, nilai pembandingan, atau $t_{tabel} (51; 0,05) = 0,270$, diperoleh dari interpretasi. Nilai pembandingan ini menunjukkan angka yang lebih besar. Nilai pembandingan ini ditunjukkan pada interpretasi di bawah ini:

Tabel 3. Hasil uji validitas Motivasi kerja (X₁)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
item1	80.78	69.373	.497	.930	Valid
item2	80.75	69.074	.560	.929	Valid
item3	80.98	68.060	.590	.929	Valid
item4	80.84	67.895	.646	.928	Valid
item5	80.78	68.213	.552	.929	Valid
item6	80.86	66.441	.726	.926	Valid
item7	80.80	67.161	.666	.927	Valid
item8	81.02	67.420	.580	.929	Valid
item9	80.96	65.358	.775	.925	Valid
item10	81.22	67.053	.497	.931	Valid
item11	81.14	65.561	.572	.930	Valid
item12	80.65	67.193	.711	.927	Valid
item13	80.59	67.367	.692	.927	Valid
item14	80.65	68.073	.544	.930	Valid
item15	80.84	67.215	.576	.929	Valid
item16	80.98	66.420	.684	.927	Valid
item17	80.80	64.881	.780	.925	Valid
item18	80.63	66.798	.670	.927	Valid
item19	81.10	68.290	.469	.931	Valid
item20	80.86	67.481	.620	.928	Valid

Sumber: SPSS versi 25. 2024.

Tabel 4 menunjukkan uji validitas instrumen untuk variabel instrumen lingkungan kerja dengan 20 pernyataan yang dibuat dan diisi oleh karyawan. Nilai pembandingan, yang disebut rtabel ($51; 0,05$) = 0,270, diperoleh dari interpretasi (koreksi item-kohubungan total) dengan angka lebih besar. Interpretasi berikut menunjukkan nilai pembandingan tersebut:

Tabel 4. Hasil validitas instrumen lingkungan Kerja (X₂)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
item1	82.84	72.255	.664	.952	Valid
item2	82.78	71.453	.799	.950	Valid
item3	82.73	72.243	.712	.951	Valid
item4	82.90	72.530	.693	.952	Valid
item5	82.71	72.532	.768	.951	Valid

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
item6	82.67	73.067	.710	.951	Valid
item7	82.73	72.483	.689	.952	Valid
item8	82.78	72.773	.709	.951	Valid
item9	82.82	72.908	.666	.952	Valid
item10	82.73	73.843	.631	.952	Valid
item11	82.88	73.946	.583	.953	Valid
item12	82.73	72.083	.769	.951	Valid
item13	82.73	72.763	.700	.952	Valid
item14	82.76	73.744	.695	.952	Valid
item15	82.84	72.935	.669	.952	Valid
item16	83.02	72.740	.662	.952	Valid
item17	82.88	74.026	.657	.952	Valid
item18	82.94	71.736	.750	.951	Valid
item19	82.92	72.314	.723	.951	Valid
item20	82.96	72.878	.689	.952	Valid

Sumber: SPSS 25, 2024.

Tabel 5 menunjukkan uji validitas instrumen untuk variabel tingkat kedisiplinan dengan 20 pernyataan yang dibuat dan diisi oleh karyawan. Nilai pembandingan, yang disebut $r_{tabel} (51; 0,05) = 0,270$, diperoleh dari interpretasi (koreksi item-kohubungan total) dengan angka lebih besar. Interpretasi berikut menunjukkan nilai pembandingan tersebut:

Tabel 5. Hasil uji validitas tingkat kedisiplinan (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
item1	82.33	69.387	.520	.946	Valid
item2	82.22	67.653	.788	.941	Valid
item3	82.16	68.575	.727	.942	Valid
item4	82.33	69.187	.675	.943	Valid
item5	82.14	69.041	.765	.942	Valid
item6	82.08	69.154	.753	.942	Valid
item7	82.14	68.761	.707	.942	Valid
item8	82.22	69.133	.721	.942	Valid
item9	82.24	68.944	.746	.942	Valid
item10	82.14	69.881	.722	.942	Valid
item11	82.31	70.340	.588	.944	Valid
item12	82.18	68.828	.704	.942	Valid
item13	82.20	69.601	.631	.944	Valid

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
item14	82.20	70.361	.676	.943	Valid
item15	82.24	68.904	.751	.942	Valid
item16	82.45	69.373	.646	.943	Valid
item17	82.31	70.500	.654	.943	Valid
item18	82.59	71.007	.438	.947	Valid
item19	82.57	69.690	.630	.944	Valid
item20	82.53	70.494	.554	.945	Valid

Sumber: SPSS 25, 2024.

2. Hasil uji reliabilitas instrumen

Selanjutnya, instrumen diuji untuk reliabilitas, dan temuan peneliti dilampirkan:

Tabel 6. Hasil uji Reliabel

Variabel	Alpha (α)	Interprestasi
Motivasi kerja	0,877	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,925	Reliabel
Tingkat Kedisiplinan	0,925	Reliabel

Sumber: SPSS versi 25. Pada lampiran. 2024.

Jika nilai alpha (α) lebih besar dari nilai kehandalan yang ditetapkan pada penelitian sebelumnya, yaitu 0,06, maka data tentang variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat kedisiplinan karyawan adalah reliabel.

B. Analisis Data

1. Hasil Normalitas Data

Tabel 7. Hasil uji normalitas Data

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	.109	51	.179	.948	51	.026
Lingkungan kerja	.155	51	.004	.917	51	.022
tingkat kedisiplinan	.162	51	.002	.919	51	.032

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 25. 2024.

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig 0,026 lebih besar dari 0,005, variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig 0,022 lebih besar dari 0,005, dan tingkat kedisiplinan kerja memiliki nilai Sig

0,032 lebih besar dari 0,005, yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

2. Homogenitas

Hasil ringkasan uji homogenitas Y atas X_1 dan X_2

Tabel 8. Hasil uji homgenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi Kerja	Based on Mean	.847	10	28	.001
	Based on Median	.575	10	28	.820
	Based on Median and with adjusted df	.575	10	18.979	.814
	Based on trimmed mean	.814	10	28	.617
Lingkungan kerja	Based on Mean	1.965	10	28	.000
	Based on Median	.289	10	28	.978
	Based on Median and with adjusted df	.289	10	13.805	.973
	Based on trimmed mean	1.716	10	28	.126

Sumber: SPSS 25. 2024.

Hasil uji homogenitas di atas menunjukkan bahwa data dari kedua variabel independen adalah homogen karena nilai sig didasarkan pada mean ($0,000 < 0,005$).

3. Linieritas

Interprestasi hasil uji linieiritas Y atas X_1 dan X_2

**Tabel 9. Hasil uji linieiritas Y atas X_1
Dan X_2**

Variabel	<i>Deviation From Linierity</i>		Interprestasi
	<i>F</i>	<i>Sig</i>	
Motivasi Kerja	13,475	0,000	Linier
Lingkungan kerja	107,024	0,000	Linier

Sumber: SPSS 25. 2024.

Dari hasil uji linieiritas data pada tabel 14, dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ artinya bahwa data tersebut adalah linier. Sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ dapat dikatakan bahwa data lingkungan kerja adalah linier.

4. Pengujian Regresi ganda

a. Analisis Multi regresi dan parsial (t)

Tabel 10. Hasil uji multi regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.593	1.935		.823	.414
	Motivasi Kerja	.105	.054	.103	2.955	.056
	Lingkungan kerja	.873	.051	.894	16.974	.000

a. Dependent Variable: tingkat kedisiplinan

Sumber: SPSS 25, 2024.

Hasil multi regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan multi regresi } \hat{Y} = 1,593.0,105X_1 + 0,873X_2 + et$$

Variabel	Sampel	<i>T</i> _{hitung}	<i>T</i> _{tabel}	Sig (0,025)	Interprestasi
Motivasi Kerja	51	2,955	2,009	0,056	Berpengaruh
Lingkungan kerja	51	16,974	2,009	0,000	Berpengaruh

b. Hasil Uji Simultan (F)

Berikut ini hasil ringkasan dari uji simultan (f) sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil uji simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3747.762	2	1873.881	1017.556	.000 ^b
	Residual	88.394	48	1.842		
	Total	3836.157	50			

a. Dependent Variable: tingkat kedisiplinan

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

Sumber: SPSS 25, 2024.

Dengan interprestasi sebagai berikut:

Hasil uji simultan pada program SPSS diberikan, dan peneliti dapat menyajikan interpretasi uji simultan f dengan pengambilan keputusan jika Fhitung 1017,556 lebih besar dari Ftabel = 3,19, dengan nilai signifikan 0,000.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini hasil besaran pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (kebersihan lingkungan).

Tabel 12. Hasil koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.977	.976	1.357
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: tingkat kedisiplinan				

Sumber: SPSS 25, 2024.

Dilihat bahwa nilai *R Square* (R^2) bernilai 0,977 (97,7%) maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dengan lingkungan kerja memiliki

C. Pembahasan

1. Motivasi kerja terhadap tingkat kedisiplinan

Motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap tingkat kedisiplinan kerja, artinya tingkat motivasi pegawai yang tinggi dapat membantu meningkatkan kedisiplinan pegawai, pegawai yang termotivasi cenderung lebih fokus, bertanggungjawab, dan melaksanakan tugas pekerjaan mereka sangat disiplin, sehingga tingkat kedisiplinan merupakan aspek penting dalam menjaga keteraturan, ketertiban, dan efisiensi di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja terhadap tingkat kedisiplinan pegawai

Lingkungan kerja memiliki pengaruh dengan tingkat kedisiplinan, artinya bahwa jika lingkungan kerja seperti fasilitas yang memadai dan infrastruktur yang baik, dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi karyawan. Sebuah lingkungan yang dirancang dengan

peranan penting terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai dengan angka persentase didapatkan sebesar 97,7%.

baik dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kedisiplinan.

3. Bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat kedisiplinan.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai, artinya Disiplin mengacu pada kemampuan pegawai untuk mengikuti aturan, standar dan tugas pekerjaannya. Sedangkan motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk mengikuti aturan secara sukarela, dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik agar dapat menciptakan struktur dan pedoman yang mendukung kedisiplinan. Dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang positif, organisasi dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan.

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berperan dalam meningkatkan tingkat kedisiplinan, yaitu jika tingkat motivasi pegawai tinggi harapannya dapat membantu meningkatkan kedisiplinan pegawai, pegawai yang termotivasi cenderung lebih fokus, bertanggungjawab, dan melaksanakan tugas pekerjaan mereka sangat disiplin. Sebaliknya jika rendahnya motivasi bisa mengakibatkan kurangnya kedisiplinan dan produktivitas kerjanya.
2. Apabila tercipta lingkungan kerja yang baik maka, organisasi atau instansi dapat membangun fondasi untuk kedisiplinan yang kuat antara pegawai yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi pada keberhasilan dari visi dan misi oleh lembaga atau instansi di Rumah Sakit
3. Disiplin mengacu pada kemampuan pegawai untuk mengikuti aturan, standar dan tugas pekerjaannya. Sedangkan motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk mengikuti aturan secara sukarela, dan

didukung oleh lingkungan kerja yang baik agar dapat menciptakan struktur dan pedoman yang mendukung kedisiplinan. Dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang positif, organisasi dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan.

Saran

Jadi, rekomendasi yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melakukan tindakan atau kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi atau individu, dan telah menunjukkan hasil yang baik secara keseluruhan.
2. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai semua hal yang dapat diamati dan ada di tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan ketika mereka berada di sana.

DAFTAR PUSTAKA

- Agatha, G. C., & Damayanti, K. (2022). Analisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada ud. Nirwana kabupaten blitar. *Parsimonia - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 11–19. <https://doi.org/10.33479/parsimonia.v9i1.583>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di

kota madiun. *JURNAL AKUNTANSI DAN PAJAK*, 17(02). <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>

- Aust, I., Matthews, B., & Muller-Camen, M. (2020). Common good hrm: A paradigm shift in sustainable hrm? *Human Resource Management Review*, 30(3), 100705. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100705>

- Cooper, C. L., & Lu, L. (2019). Excessive availability for work: Good or bad? Charting underlying motivations and searching for game-changers. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100682. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.01.003>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Junaidah, et. all. (2023). *The influence of STEM-based blended learning model assisted by schoology on critical thinking skills*. 040015. <https://doi.org/10.1063/5.0123682>
- Khulaemi, A. (2017). Pengaruh perilaku kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi widyaiswara pada badan pengembangan sumber daya manusia (Bpsdm) kementerian energi dan sumber daya mineral. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 33–44. <https://doi.org/10.21009/jmp.08104>
- Made Suarmini, I. G. A., Nururly, S., & Suryatni, M. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pd indah permai group kota mataram. *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 12(4), 388–399. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i4.788>
- Pratiwi, A. I., Widjanarko, B., & Jati, S. P. (2019). Analisis kepuasan pasien terhadap kualitas layanan poli gigi di rumah sakit banyumanik semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 7(1), 24–29. <https://doi.org/10.14710/jmki.7.1.2019.24-29>
- Stahl, G. K., Brewster, C. J., Collings, D. G., & Hajro, A. (2020). Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100708. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100708>
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Alfabeta.
- Utami, A. S., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 465-473.