

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Non Medis di Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan

Sintia Desiana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No. 39, Cemp. Putih, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan

Korespondensi penulis: [sintiadesi0612@gmail.com](mailto:sintiadesi0612@gmail.com)

**Abstract.** *The increasing need for health services, demands for high quality services, and intense competition among various health institutions require each institution to continue to improve and improve the quality of its services. This scientific work uses quantitative statistical research methods . Data collection was carried out in 3 (three) ways, namely observation, documentation study, and questionnaire. Researchers used the saturated sample method and obtained the number of samples to be studied was 69 respondents. This research uses several tests, namely data quality test, classical assumption test, hypothesis test, and finally the coefficient of determination test (R<sup>2</sup>). Based on the discussion of the research results, it can be concluded that the work environment and motivation have a significant effect simultaneously or together on employee performance at the South Tangerang City General Hospital (RSU) with an R Square value of 0.679 which indicates 67.9%. A comfortable and safe work environment and good employee motivation can realize employee performance as expected by the agency.*

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

**Abstrak.** Meningkatnya kebutuhan layanan kesehatan, tuntutan akan kualitas pelayanan yang tinggi, dan persaingan yang ketat di antara berbagai lembaga kesehatan mengharuskan setiap institusi untuk terus berbenah dan meningkatkan kualitas layanannya. Karya Ilmiah ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistic . Pengumpulan data dilakukan melalui 3 (tiga) cara yaitu observasi (pengamatan), studi dokumentasi, dan kuesioner (angket). Peneliti menggunakan metode sampel jenuh dan diperoleh banyaknya sampel yang akan diteliti adalah 69 responden. Penelitian ini menggunakan beberapa pengujian yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta yang terakhir ada uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan dengan nilai R Square sebesar 0,679 yang menunjukkan sebesar 67,9%. Lingkungan kerja yang nyaman serta aman dan Motivasi karyawan yang baik dapat mewujudkan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan Instansi.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi, Lingkungan Kerja.

## 1. LATAR BELAKANG

Di tengah dinamika perkembangan dunia kesehatan, Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan dihadapkan pada berbagai tantangan. Salah satu fenomena yang menarik adalah perubahan perilaku pasien yang semakin kritis dan menuntut pelayanan yang lebih berkualitas. Pasien kini lebih aktif mencari informasi, memiliki ekspektasi yang tinggi, dan cenderung lebih kritis dalam menilai kualitas layanan. Kompleksitas sistem pelayanan kesehatan inilah yang menjadikan peran karyawan bagian non medis di RSU Kota Tangerang Selatan semakin krusial. Karyawan bagian non medis merupakan ujung tombak dalam menunjang kelancaran operasional rumah sakit, mulai dari administrasi, logistik, hingga

layanan penunjang medis. Mereka memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, memastikan kelancaran alur administrasi, dan mendukung tenaga medis dalam memberikan layanan yang optimal.

Peningkatan kinerja karyawan bagian non medis menjadi kunci untuk mencapai tujuan rumah sakit, yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan memuaskan bagi pasien. Jika kinerja mereka terhambat, maka akan berdampak langsung pada efisiensi operasional rumah sakit, kepuasan pasien, dan bahkan keselamatan pasien. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di RSU Kota Tangerang Selatan menjadi sangat penting. Dua faktor utama yang perlu mendapatkan perhatian serius adalah lingkungan kerja dan motivasi.

Lingkungan kerja secara fisik yang positif dan suportif, khususnya dalam hal tingkat kebisingan dan pencahayaan akan mendorong karyawan untuk bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya. Tingkat kebisingan yang terkontrol dapat menciptakan suasana kerja yang tenang dan fokus, sementara pencahayaan yang memadai dan merata di tempat kerja dapat meningkatkan konsentrasi dan mengurangi kelelahan mata. Sebaliknya, lingkungan kerja secara fisik yang negatif, seperti pencahayaan yang buruk atau terlalu terang dan tingkat kebisingan yang tinggi akan menimbulkan demotivasi, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan angka pergantian karyawan.

Berdasarkan data lingkungan kerja dan motivasi yang telah dipaparkan diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di RSU Kota Tangerang Selatan masih memiliki potensi untuk ditingkatkan. Data lingkungan kerja menunjukkan bahwa kondisi kebisingan di beberapa area melebihi ambang batas yang diizinkan, yang berpotensi mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan serta berdampak pada kualitas pelayanan. Pencahayaan di laboratorium yang terlalu terang juga dapat menyebabkan ketidaknyamanan visual dan berpotensi menurunkan efisiensi kerja. Meskipun data absensi menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi, tingkat keterlambatan kerja yang relatif tinggi di bulan September dan Oktober mengindikasikan adanya potensi masalah dalam motivasi dan komitmen karyawan. Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Non Medis di Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien (Iqbal, 2022). Berdasarkan penjabaran mengenai lingkungan kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, musik, dan kondisi fisik lainnya berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif dan memenuhi tujuan perusahaan.

### **Motivasi**

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Chanderson & Suprastha, 2020). Berdasarkan penjabaran mengenai motivasi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang muncul dari kebutuhan individu dan keinginan untuk mencapai tujuan, yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan tekun guna mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja ini merupakan kekuatan pendorong yang mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan dan tujuan yang telah ditetapkan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya (Widjaja, 2021). Berdasarkan penjabaran mengenai kinerja karyawan menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas tugas yang dilaksanakan. Kinerja ini dipengaruhi oleh organisasi. Kinerja yang baik, sesuai atau melebihi standar yang ditetapkan, dapat menghasilkan penghargaan bagi karyawan, sedangkan kinerja yang buruk dapat berakibat sebaliknya.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (variabel independen) yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap variabel terikat (variabel dependen) yaitu Kinerja Karyawan. Menurut Abdurahman (Prambudi & Imantoro, 2021), populasi adalah keseluruhan elemen, unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan). populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian non medis berjumlah 69 orang.

Menurut (Amin dkk, 2023), sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik stratified random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara membagi populasi menjadi beberapa strata berdasarkan karakteristik tertentu, kemudian mengambil sampel secara acak dari setiap strata. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 69 karyawan non medis di rumah sakit umum Tangerang Selatan. Adapun untuk menentukan pengambilan sampel yaitu dengan cara menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi, yaitu 69 karyawan non medis di rumah sakit umum Tangerang Selatan dijadikan sampel.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

Hasil penelitian diperoleh dari tanggapan responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Semua tanggapan responden selanjutnya diproses menggunakan Microsoft Excel dan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26, dimana pengolahan data dilakukan untuk mengatur format, mengelompokkan berdasarkan variabel, mengelompokkan per indikator, dan melakukan perhitungan dasar secara jelas.

## 1. Uji Kualitas Data

### a) Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,482	0,237	VALID
	X1.2	0,437	0,237	VALID
	X1.3	0,519	0,237	VALID
	X1.4	0,350	0,237	VALID
	X1.5	0,586	0,237	VALID
	X1.6	0,485	0,237	VALID
	X1.7	0,684	0,237	VALID
	X1.8	0,388	0,237	VALID
	X1.9	0,675	0,237	VALID
	X1.10	0,498	0,237	VALID
Motivasi (X2)	X2.1	0,451	0,237	VALID
	X2.2	0,491	0,237	VALID
	X2.3	0,409	0,237	VALID
	X2.4	0,581	0,237	VALID
	X2.5	0,497	0,237	VALID
	X2.6	0,291	0,237	VALID
	X2.7	0,575	0,237	VALID
	X2.8	0,622	0,237	VALID
	X2.9	0,649	0,237	VALID
	X2.10	0,609	0,237	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,454	0,237	VALID
	Y.2	0,484	0,237	VALID
	Y.3	0,505	0,237	VALID
	Y.4	0,705	0,237	VALID
	Y.5	0,431	0,237	VALID
	Y.6	0,474	0,237	VALID
	Y.7	0,655	0,237	VALID
	Y.8	0,498	0,237	VALID
	Y.9	0,457	0,237	VALID
	Y.10	0,605	0,237	VALID

Sumber : Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas variabel penelitian, dapat diketahui bahwa semua item dalam laporan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) telah dinyatakan valid dimana nilai r hitung lebih tinggi daripada r tabel.

### b) Uji Reliabilitas

Sebuah indikator pada penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan dinyatakan tidak reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* < 0,60. Hasil uji reliabilitas untuk variabel pada aplikasi SPSS versi 26 dapat dilihat tabel di bawah:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,682	> 0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,702	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,713	> 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.2 hasil uji reliabilitas variabel penelitian, dapat diketahui bahwa semua item dalam laporan untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) telah dinyatakan reliabel atau konsisten dimana nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60154906
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.055
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

Berdasarkan gambar 1 hasil uji normalitas *one-sample kolmogorov-smirnov test*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,200. Hal ini berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan pada penelitian ini berdistribusi normal.

### b) Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Beta			Tolerance	VIF
Constant	7,116	3,025		2,353	0,022		
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,277	0,098	0,276	2,835	0,006	0,512	1,954
Motivasi ( $X_2$ )	0,598	0,096	0,607	6,235	0,000	0,512	1,954
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber : Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji multikolinearitas variabel penelitian, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) adalah  $0,512 > 0,10$  dan nilai VIF pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) adalah  $1,954 < 10,0$ . Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (*Independent Variable*) Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), seluruh instrumen pernyataan dalam variabel tersebut tidak terjadi Multikolienaritas yang berarti tidak terdapat korelasi dalam model regresi.

### c) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Penelitian**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model			Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	3,499	1,755		1,994	0,050
	Lingkungan Kerja	0,029	0,056	0,087	0,522	0,603
	Motivasi	-0,085	0,055	-0,257	-1,540	0,128
	a. Dependent Variable: RES2					

Sumber : Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji heteroskedastisitas variabel penelitian, dapat diketahui nilai sig. pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) 0,603 > 0,05 dan nilai sig. pada Motivasi ( $X_2$ ) 0,128 > dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuisioner tidak terdapat heteroskedastisitas, yang artinya seluruh instrumen pernyataan dalam kuisioner variabel bebas (*independent variable*) Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) Kinerja Karyawan (Y), terdapat kesamaan dari residual suatu pengamat ke pengamat lainnya dalam model regresi.

### 3. Uji Hipotesis

#### a) Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T) Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
				Beta		
*1	(Constant)	14,138	3,512		4,025	0,000
	Lingkungan Kerja	0,702	0,087	0,701	8,035	0,000
	a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.5 hasil uji parsial (uji T) Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat diketahui t-hitung 8,035 > t tabel 1,997 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05, dengan ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Lingkungan Kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T) Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model			Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	10,566	2,911		3,629	0,001
	Motivasi	0,788	0,072	0,800	10,925	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji parsial (uji T) Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat diketahui nilai t hitung sebesar 10,925 > dari t tabel 1,997 dan nilai sig. 0,000 > dari 0,05, dengan ini dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Motivasi secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F) Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,786	2	184,893	69,964	.000 <sup>b</sup>
	Residual	174,417	66	2,643		
	Total	544,203	68			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengaruh Lingkungan Kerja						

Sumber : Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7 hasil uji simultan (uji F) lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 69,964 > dari F tabel 3,134 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel bebas (*independent variable*) Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	0,679	0,670	1,626
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengaruh Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji koefisien determinasi simultan, dapat diketahui bahwa nilai R-Square 0,679 (67,9%), dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) sama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 67,9%, sedangkan sisanya sebesar

32,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen dalam penelitian ini. Pada penelitian ini dapat dikatakan jika, nilai *R-Square* 0,51-0,99 (korelasi kuat), nilai 67,9% ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sama-sama memiliki pengaruh yang kuat dalam menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini dibuktikan dengan hasil dari uji T yang memiliki nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $8,035 > 1,997$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung dan dikuatkan oleh hasil penelitian terdahulu yaitu (Lastiari et al., 2024) secara keseluruhan ketiga penelitian tersebut menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan hasil dari uji T yang memiliki nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $10,925 > 1,997$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asyifa et al., 2023) bahwa keseluruhan penelitian tersebut menyebutkan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji pengujian statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi bersamaan atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan uji F pada variabel penelitian ini. Pada uji F diketahui bahwa nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel yaitu sebesar  $69,964 > 3,134$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggraeni et al., 2024) Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan

Motivasi berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Kota Tangerang Selatan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan” yang telah dilakukan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial atau terpisah terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis melalui pengolahan data yang menunjukkan bahwa,  $t_{hitung} = 8,035 > 1,997$   $t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan ini dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial atau terpisah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan. Hal ini juga dapat dilihat melalui nilai pada uji determinasi parsial yang memperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,491 (49,1%), dengan ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Motivasi berpengaruh secara parsial atau terpisah terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis melalui pengolahan data yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $10,925 >$  dari  $t_{tabel}$  1,997 dan nilai Sig.  $0,000 <$  dari 0,05, dengan ini dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan ini dapat disimpulkan Motivasi secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hal ini juga dapat dibuktikan dengan melihat uji determinasi parsial pada nilai *R-Square* 0,640 (64,0%), disimpulkan bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 64,0% sedangkan sisanya 36,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis (uji F) melalui pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar  $69,964 >$  dari F tabel 3,134 dan nilai Sig.  $0,000 <$  0,05. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan.

## Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, terdapat saran dari peneliti sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan perubahan yang lebih baik, diantaranya yaitu perusahaan lebih memperhatikan lagi sistem penerangan, suhu udara, keamanan, suara bising, dan hubungan dengan rekan kerja maupun atasan agar suasana lingkungan kerja terasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai kepada karyawan yang menunjukkan kemajuannya dalam peningkatan kinerja agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja instansi, meningkatkan komunikasi antara karyawan hal ini dapat membantu membangun hubungan keharmonisan diantara karyawan maupun komunikasi kepada atasan, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang positif dengan demikian dapat mempengaruhi kinerja instansi.

Selain itu, terdapat saran dari peneliti bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan perubahan yang lebih baik, diantaranya yaitu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda misal seperti kuantitatif deskriptif dan lain sebagainya, penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yakni Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel atau melakukan penelitian diluar variabel ini yang mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Kompensasi Kerja, Budaya Organisasi dan lain sebagainya, penelitian ini menggunakan 3 (tiga) cara mengumpulkan data diantaranya observasi, studi dokumentasi dan kuesioner, sehingga peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda seperti wawancara dan lain sebagainya.

## DAFTAR REFERENSI

- Amin, N. F. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15-31.
- Andirani, J., Sularmi, L., & Anggaraini, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43-54.
- Anshari, M. I., Nasution, R., Irsyad, M., Alifa, A. Z., & Zuhriyah, I. A. (2024). Analisis validitas dan reliabilitas butir soal sumatif akhir semester ganjil mata pelajaran PAI. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1), 965-977. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.5931>
- Asri, D. H., & Moderin. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada UMKM Kota Batam. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(1), 1293-1310.

- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 60-71. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.609>
- Atmalia, K. P., Sumijatun, & Azis, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di rawat inap RS YARSI Jakarta 2023. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSIS)*, 7(2), 144-152.
- Chanderson, L., & Suprastha, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sunrise Polybag. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 122-130.
- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). Pengaruh ukuran perusahaan dan konsentrasi pasar terhadap kualitas laporan keuangan pada perusahaan sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(2), 1-17.
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 12-19.
- Juita, T., Maulana, M. I., Natsir, U. D., Idris, A. A., & Haeruddin, M. I. W. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada bidang perawatan dan UGD di Puskesmas Mamasa. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 181-194. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.227>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72-85.
- Khairunnisa, U. R. (2023). Pengaruh metode berdongeng menggunakan media wayang terhadap keterampilan menyimak siswa kelas II SDN 32 Cakranegara tahun ajaran 2022/2023. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(1), 942-951.
- Manurung, M. A. P., Aswaruddin, A., Livianti, L., Hidma, C. A., Maysarah, N. S., & Wahyuni, I. (2024). Pentingnya evaluasi penilaian kinerja. *JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*, 3(1), 77-84. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v3i1.1235>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 1(4), 576-585. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Merdekay, I. M., Areros, W. A., & Mukuan, D. D. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi Sejahtera Manado. *Productivity*, 4(6), 712-716.
- Mulyana, H., Suryanto, & Hidayat, A. I. (2023). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 467-478.
- Najib, M., Oktariansyah, & Heryati. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 442-457. Retrieved from <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>

- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 392-405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen dan Bisnis (RAMBIS)*, 3(1), 63-77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Perencanaan, kualitas dan kepemimpinan (Literature review manajemen kinerja). *JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan)*, 4(2), 215-228. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri. *VALUES*, 4(1), 69-81.
- Pitasari, D., & Bilgah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Rindo Raya Jakarta Utara. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(3), 287-300. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i3.1234>
- Prambudi, J., & Imantoro, J. (2021). Pengaruh kualitas produk dan harga produk terhadap keputusan pembelian produk pada UKM Maleo Lampung Timur. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3), 687-704.
- Rhamadhani, D. A. (2023). Analisa model machine learning dalam memprediksi laju produksi sumur migas 15/9-F-14H. *Journal of Sustainable Energy Development*, 1(1), 47-55.
- Rofik, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru D.I. Yogyakarta. *Jurnal MANISE "Manajemen, Bisnis, dan Ekonomi"*, 1(1), 1-11.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *E-QIEN: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14-25.
- Selfiana, R., & Widjajanti, K. (2023). Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(3), 229-237.
- Tahitu, A. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap gaya kepemimpinan lurah milenial di Kota Ambon. *Jurnal BADATI*, 6(1), 53-72. <https://doi.org/10.31004/badati.v6i1.1215>
- Widjaja, W. (2021). Analisis kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya: Studi kasus di PT X. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(1), 32-40. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>