

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT
PETALA BUMI PEKANBARU**

Oleh :

Nurul Fajri

Pembimbing : Jumiati Sasmita dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : fajrinurul24@gmail.com

*Effect of Discipline, Motivation and Environment Physical The Performance
Nurses Petala Bumi Hospital in Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of variables Discipline, motivation and the Physical Environment on Performance. Research was conducted on Nurses, Hospitals Petala Bumi in Pekanbaru. In this research consists of four variables: the dependent variable and three independent variables. These variables are Performance (Y), the Physical Environment (X3), Motivation (X2), and Discipline (X1). This study was conducted using a sample of 86 people. This research using purposive sampling technique is the determination of the sample is based on respondents who have certain criteria to fill out a questionnaire. In terms of data analysis, this study using multiple regression analysis using SPSS (Statistical Package for Social Science) version 20. Based on the hypothesis tests conducted, results indicate that the Disciplinary research and significant positive effect on performance, motivation positive and significant impact on the Performance and Physical Environment positive and significant impact on performance. Discipline, Motivation and Work Environment Physical positive and significant impact on Performance

Keywords: Discipline, Motivation, Physical Environment, Performance.

PENDAHULUAN

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 44 tahun 2009 definisi rumah sakit yaitu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit agar dapat *survive* harus memiliki sistem manajemen yang

baik khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat memenuhi semua kebutuhan masyarakat dan pasien. Segala aktivitas rumah sakit dapat berjalan dengan baik apabila mendapat dukungan dari seluruh anggota organisasi.

RSUD Petala Bumi adalah rumah sakit negeri kelas C di Pekanbaru yang berada dalam pengawasan Dinas Kesehatan Pekanbaru. di Rumah sakit ini

mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari puskesmas. Adapun visi dan misi yang ingin diwujudkan Rumah Sakit Petala Bumi ini yaitu : “Terwujudnya Rumah Sakit Rujukan yang Handal dan Terjangkau Dalam Pelayanan.” Misi nya adalah (1) Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Profesional Sesuai Standar Pelayanan, (2) Melaksanakan pelayanan kesehatan yang bermutu, (3) Mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu, pelayanan prima, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.” Untuk merealisasikan visi dan misi tersebut dibutuhkan pelayanan yang handal serta kinerja yang optimal dari seluruh perawat Rumah sakit tersebut.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja disebabkan oleh beberapa faktor, menurut Mangkunegara (2014: 9) dan Wirawan dalam Taufik (2015: 18) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) disiplin kerja, (4) motivasi dan (5) lingkungan kerja. Berdasarkan pendapat Mangkunegara dan Wirawan, maka variable Kedisiplinan, Motivasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap pencapaian hasil kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardikawanto (2013) membuktikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Evawati dan Mahardikawanto menunjukkan hasil yang sama, oleh sebab itu penelitian yang berkaitan dengan disiplin, motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan pra *research* yang dilakukan peneliti, mengindikasikan bahwa kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru masih belum mencapai standar yang ditetapkan manajemen rumah sakit, hal ini dapat diketahui dari data penilaian kinerja perawat Rumah sakit. Dari tahun 2011-2015 skor penilaian tertinggi mencapai nilai 80. Namun, standar yang ditetapkan manajemen rumah sakit adalah 90.

Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih belum mencapai sasaran yang ditetapkan manajemen rumah sakit.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin petugas semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil optimal. Semakin tinggi disiplin seseorang maka semakin tinggi kinerja orang tersebut. Kedisiplinan

harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan dalam Brahmasari, 2014: 27-28).

Faktor kedisiplinan dari RSUD bisa dikatakan salah satu faktor dari menurunnya kinerja perawat. Kedisiplinan perawat RSUD Petala Bumi, dapat di amati melalui data tingkat ketidakhadiran pada perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru tahun 2011-2015. Dari data ketidakhadiran, tahun 2011-2012, terjadi penurunan ketidakhadiran sebesar 0,04% yaitu dari 5,59% menurun menjadi 5,55%.

Pada tahun 2012-2013, terjadi peningkatan sebesar 0,35%. Kenaikan tersebut terus terjadi pada tahun 2015 hingga mencapai angka, yaitu 6,14%. Ditahun ini tingkat presentase ketidakhadiran yang tertinggi dari tahun sebelumnya. Dan data tersebut dapat digunakan sebagai standarisasi penelitian terhadap kedisiplinan. Karena tingkat absensi melebihi standar yang ditetapkan atau layak untuk diangkat menjadi permasalahan yaitu sebesar 5% (Lind, Marchal, dkk, 2007: 410).

Selain itu, faktor dari motivasi juga sangat mempengaruhi dari tingkat kinerja perawat, seperti banyaknya perawat tidak bersemangat bekerja dikarenakan fasilitas (sarana dan prasarana) pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru tidak lengkap dan kurang terpelihara dengan baik. Hal ini dibuktikan dari

hasil pra survey dengan penyebaran kuesioner terhadap 25 koresponden.

37% menyatakan ya, dan 49% menjawab tidak. Dari 49% tersebut sebanyak 17 koresponden tidak menyetujui bahwa fasilitas yang tersedia di Rumah Sakit Petala Bumi sangat lengkap dan Terpelihara dengan baik sehingga membuat perawat semangat bekerja.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja ada 2, lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Penulis berfokus pada lingkungan kerja fisik pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Pada hasil survei dengan penyebaran kuesioner kepada 25 koresponden, menyatakan bahwa 46% menyatakan tidak, dan 31% menjawab ya.

Hasil tertinggi dari koresponden yaitu pada Rumah sakit Petala Bumi memiliki sirkulasi udara yang kurang baik dan menimbulkan pengap serta berdebu. Dan pada malam hari atau cuaca mendung, penerangan lampu sangat kurang bahkan banyak yang redup. Hal ini mempengaruhi tingkat kinerja perawat pada Rumah Sakit Petala Bumi.

Fenomena menggambarkan adanya indikasi kedisiplinan yang masih kurang, motivasi yang rendah dan Lingkungan kerja fisik yang masih kurang terpelihara dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis melakukan penelitian yang berkaitan dengan *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.*

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: a) Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru? b) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru? c) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru? d) Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru?

Tujuan dari penelitian ini adalah : a) Untuk mengetahui pengaruh variable Kedisiplinan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. b) Untuk mengetahui pengaruh variable motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. c) Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. d) Untuk mengetahui pengaruh variabel kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru.

Manfaat pada penelitian ini, maka kegunaan penelitian ini adalah : a) Dapat memperkaya studi tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik. b) Sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa di masa yang lalu maupun di masa yang akan datang untuk dikembangkan lebih lanjut. c) Sebagai sumbang-an pe- mikiran

dan pertimbangan bagi Rumah Sakit dalam upaya meningkatkan kinerja perawat serta kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2014: 9).

Menurut Lestari (2015: 112), Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi.

Adapun indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (2014: 9) dan Wirawan (2015: 18) adalah (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) disiplin kerja, (4) motivasi dan (5) lingkungan kerja.

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin petugas semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil optimal. Semakin tinggi disiplin seseorang maka semakin tinggi kinerja orang tersebut.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan

disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan dalam Brahmasari, 2014: 27-28).

Menurut Malayu (2007: 193), Keith Davis dalam helmi (2008: 2), dan Davis dalam Simon Yuarto(2014:5), disiplin adalah sikap dan perbuatan seseorang dalam mentaati dan menjalankan semua peraturan perusahaan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan siap menerima sanksi apabila melanggar. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Martoyo(2007:169), dan Veithzal Rivai (2005: 444) adalah: (1) turunnya produktivitas, (2) tingkat absensi, (3) kelalaian, (4) kecerobohan dan (5) konflik.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2014: 61), Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah sesuatu hal yang berasal dari individu seseorang untuk menciptakan kegairahan kerja atau memberikan semangat kerja kepada diri individu maupun orang lain dengan upaya mencapai tujuan organisasi (Lestari (2015: 106) dan Mangkunegara (2014: 61)).

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori-teori motivasi dikategorikan 3

kelompok, yaitu : Teori motivasi dengan pendekatan isi (*Content Theory*), motivasi dengan pendekatan proses (*Process Theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*Reinforcement Theory*).

Menurut Gordon W. dalam Mangkunegara (2014:76) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Adapun faktor-faktor dari motivasi menurut Lestari (2015 : 106), dan Hezberg dalam Robbin (2006: 213) adalah: (1) faktor fisik, (2) faktor intrinsik, (3) fasilitas (sarana dan prasarana), (4) situasi dan kondisi dan (5) audio visual.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti dalam Azzuhri, 2013: 2). Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010:118).

Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya

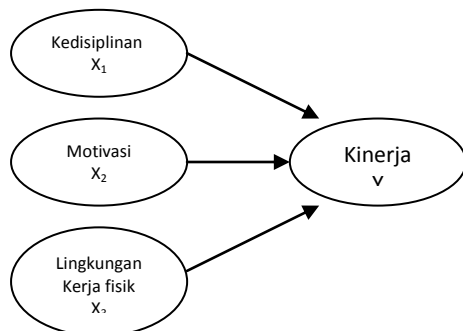
yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan meningkatkan kinerja bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan. Setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Sukmawati dalam Sari Ika Rinati, 2008 : 3-4).

Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi (Sesmito, dalam Sari Ika Riawati 2013: 5): peralatan, kebersihan, keamanan, pencahayaan dan ventilasi.

Kerangka Penelitian

Gambar 1.
Kerangka penelitian



Sumber: Sugiyono (2014: 46)

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitiannya adalah:

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
4. Kedisiplinan kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Petala Bumi Pekanbaru yang pada akhir tahun 2015 berjumlah 86 orang. Metode pengambilan sampel dengan cara metode sensus. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Penelitian menggunakan 4 jenis variabel, yaitu kedisiplinan kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik dan kinerja perawat. Untuk analisis dari data penelitian, maka teknik

analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja. Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan dengan fungsi persamaan regresi berganda (Riduwan, 2009):

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sekala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial, Skor jawaban respondent dalam penelitian.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) 20. Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) di dalam penulisan ini adalah :

Pengujian Data Validitas

Dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam SPSS 20.

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Riduwan, Rusyana & Enas, 2011: 194). Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* di mana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid (Riduwan, Rusyana & Enas, 2011: 201).

Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sebuah instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya dan diandalkan karena memiliki sifat yang konsisten (Riduwan, Rusyana & Enas, 2011: 194). Menurut Rochaety (2007: 99) dikatakan bahwa nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan model *alpa cronbach's*. Koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,60-1,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilihat dari grafik *Observed cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menilai variabel pengganggu (*error term*) tidak saling berhubungan dengan syarat indikatornya $dU < 4dL$. Pengujian ini menggunakan Autokorelasi Durbin-Watson dimana:

DU = Durbin Upper

DL = Durbin Lower

Uji Multikolinieritas

Uji ini diterapkan untuk analisis regresi berganda, yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat keeratan dan signifikansi asosiasi (hubungan atau pengaruh), melalui perbandingan besaran koefisien korelasi (r). Untuk mengetahui apakah terjadi masalah Multikolinieritas antara variabel independen akan dilakukan dengan mengukur nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dengan kaidah, apabila nilai VIF > 10 , maka dapat dipastikan terjadi masalah Multikolinieritas antara variabel independen (Yamin & Kurniawan, 2009:91).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal.

Ketentuannya adalah signifikan korelasi *spearman* > 0.05 yang berarti hubungan antara Y dan X tidak signifikan atau heteros. Atau dapat juga diketahui dari gambar Scatterplot di mana titik (data) harus menyebar, apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteros.

Uji F

Yaitu menguji apakah variabel-variabel independen yang terdapat dalam model secara bersama-sama bisa menjelaskan atau tidak perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Indikatornya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan ($r < 0,05$) dan Sig. F $< \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Sig. F $> \alpha 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Formulasinya adalah (Husein Umar, 2008: 112):

Uji Determinasi (R^2 atau Adj R^2)

Yaitu pengujian yang bertujuan menilai berapa persen pengaruh dari variabel independen yang ada dalam model berpengaruh terhadap variabel independen, sedangkan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain. Formulasinya adalah (Iqbal Hasan dalam Rifky, 2013 46) :

1. Jika $k_d = 0$, tidak ada pengaruh variabel independen terhadap dependen.
2. Jika $k_d = 1$, variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
3. Jika k_d berada di antara 0 dan 1 maka variabel independen berpengaruh terhadap dependen sesuai dengan nilai yang diperoleh, sehingga terdapat faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen.

Uji t

Yaitu menguji pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan

syarat indikatornya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan ($r < 0,05$ dan $\text{Sig. } t < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $\text{Sig. } t > \alpha 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Formulasinya adalah (Husein Umar, 2008: 113):

Definisi Operasional Variabel Kinerja

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2014: 9), (Mathis dalam Azzuhri, 2013: 3) dan (Lestari, 2015:112).

Kedisiplinan kerja

adalah sikap dan perbuatan seseorang dalam mentaati dan menjalankan semua peraturan perusahaan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan siap menerima sanksi apabila melanggarnya (Davis dalam Yuarto, 2014:5), (Evawati, 2013: 5), (Malayu, 2007: 193), dan (Davis dalam helmi, 2008: 2).

Motivasi

Adalah sesuatu hal yang berasal dari individu seseorang untuk menciptakan kegairahan kerja atau memberikan semangat kerja kepada diri individu maupun orang lain dengan upaya mencapai tujuan organisasi (Lestari, 2015 : 106), (Mangkunegara, 2014: 61), (Luthans dalam Nurhayana, 2014: 83).

Lingkungan Kerja Fisik

Adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti dalam Azzuhri, 2013: 2), (Ahyari dalam Ingsih, 2013: 4), (Sesmito, 2013: 4-5)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data Validitas

Kriteria suatu alat ukur pada instrumen penelitian (kuesioner) dapat disebut *valid* adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 86-2 = 84 = 0,212$. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,212). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Reliabilitas

Reliabilitas sebuah instrumen penelitian dapat diketahui dengan menggunakan model *cronbach's alpha*. Koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,60 – 1,00. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|------------------|------------|
| Kinerja | 0,813 | Reliabel |
| Kedisiplinan Kerja | 0,719 | Reliabel |
| Motivasi | 0,839 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,881 | Reliabel |

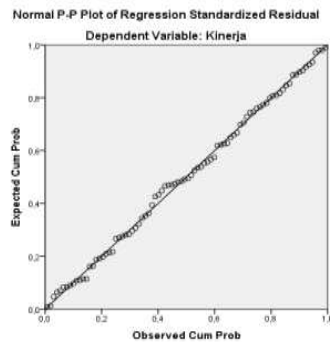
Sumber : Data olahan, 2016.

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,7 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel > 0,7. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/dapatdipercaya.

Normalitas

Uji normalitas data dilihat dari grafik *Observed cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data normal sehingga dapat kita lihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Data olahan, 2016.

Dari gambar Normal PP Plot diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menilai variabel pengganggu (*error term*) tidak saling berhubungan dengan syarat indikatornya $dU < dhitung < 4dU$.

Tabel 2
Hasil Pengujian Autokorelasi

Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .847 ^a | .718 | .707 | .19156 | 2.427 |

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi, Lingkungan kerja fisik

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan, 2016.

Dari Tabel diatas diperoleh nilai Durbin Watson terletak antara dU dan $4-dU = 1,529 < 2,427 < 2,471$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya auto korelasi dalam model regresi.

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| 1 Kedisiplinan | ,375 | 2,669 |
| Motivasi | ,527 | 1,899 |
| Lingkungan Kerja Fisik | ,502 | 1,992 |

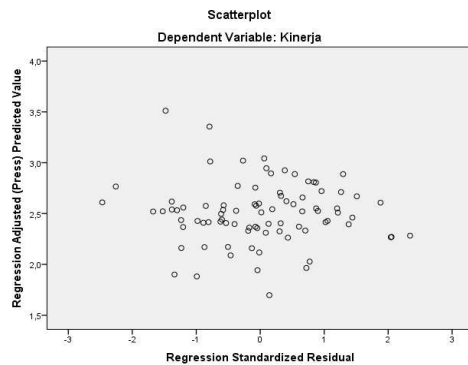
Sumber : Data olahan, 2016.

Dari Tabel diatas, terlihat bahwa diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas independen <10. Sehingga dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi, tidak terjadi permasalahan (bebas) dari multikolinieritas pada persamaan regresi yang dihasilkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi *spearman* > 0.05 yang berarti hubungan antara Y dan Y tidak signifikan atau heteros.

Gambar 3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2016.

Uji F

Pada variabel bebas. Indikatornya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan ($r < 0,05$ dan $Sig. F < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig. F > \alpha 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 5
Hasil Pengujian F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 7,647 | 3 | 2,549 | 69,465 | ,000 ^b |
| Residual | 3,009 | 82 | ,037 | | |
| Total | 10,656 | 85 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, Kedisiplinan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2016

Diketahui F hitung sebesar 69,465 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 68 - 3 - 1$; $3 = 64$; $3 = 2,75$. Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (69,465) > F_{tabel}$

(2,75) dengan Sig. (0,000) $< 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 6
Hasil Pengujian Determinasi (R^2)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,847 ^a | ,718 | ,707 | ,19156 |

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

Sumber : Data Olahan, 2016.

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,718. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 71,8%, Sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji t

Syarat indikatornya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan ($r < 0,05$ dan $Sig. t < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. t > \alpha 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Pengujian t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,308 | ,164 | | 1,883 | ,063 |
| 1 Kedisiplinan | ,246 | ,089 | ,264 | 2,752 | ,007 |
| Motivasi | ,232 | ,075 | ,251 | 3,107 | ,003 |
| Lingkungan Kerja Fisik | ,412 | ,075 | ,453 | 5,466 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2016.

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan $t = \frac{\alpha}{2} = \frac{68 - 3 - 1}{2} = 64 : 0,025 = 1,998$.

1. Diketahui t hitung (2,752) > t tabel (1,998) dan Sig. (0,007) < 0,05. Artinya variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. Motivasi. Diketahui t hitung (3,107) > t tabel (1,998) dan Sig. (0,003) < 0,05. Artinya variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Lingkungan Kerja Fisik. Diketahui t hitung (5,4666) > t tabel (2,005) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Persamaan Regresi Berganda:

Kinerja = 0,308 + 0,264 Kedisiplinan + 0,251 Motivasi + 0,453 Lingkungan kerja fisik + e
 Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,308. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 0,308.
2. Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,264. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kedisiplinan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,264 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,251. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan

motivasi sebesar satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,251 dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,453. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,453 dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Menurut Davis dalam yuarto (2014: 24) bahwa, disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisianawati (2013) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Evawati, 2013: 5). Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sipatu (2013) menunjukkan bahwa Motivasi Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Menurut Mangkunegara (2014: 61) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Perawat

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana perawat melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghofur (2013) yang menunjukkan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010:118). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,718. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kedisiplinan, Motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja perawat adalah sebesar 71,8% dan 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Berdasarkan hasil uji *F* diperoleh $F_{hitung} (69,465) > F_{tabel} (2,75)$ dengan *Sig.* (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kedisiplinan kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan, motivasi dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala

Bumi Pekanbaru. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. Dengan demikian semakin tinggi tingkat motivasi pada perawat maka semakin tinggi pula tingkat kinerja perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan.
4. Lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. Dengan demikian semakin efektif lingkungan fisik pada rumah sakit, maka semakin efektif pula tingkat kinerja perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan.

Saran

Penelitian menunjukkan adanya sejumlah aspek yang masih dipandang lemah terkait pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, maka penelitian ini memberikan sejumlah rekomendasi sebagai berikut: pertama: kedisiplinan para perawat dapat ditingkatkan lagi melalui pengawasan yang ketat yang dilakukan oleh pimpinan terhadap absensi perawat dan melakukan sharing antara pimpinan dengan perawat dalam upaya meningkatkan antusiasme perawat untuk dapat hadir dan bekerja tanpa ada keterpaksaan. Perawat yang profesional merupakan perawat

yang memiliki sikap disiplin yang tinggi.

Kedua: Motivasi perawat akan meningkat apabila adanya fasilitas (sarana dan prasarana) yang tersedia di RSUD Petala Bumi Pekanbaru sangat lengkap dan terpelihara dengan baik, akan membuat perawat termotivasi untuk semangat dalam bekerja. Jika motivasi perawat tinggi dalam bekerja, maka hasil yang dicapai akan berkualitas dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru.

ketiga: Untuk lingkungan kerja fisik RSUD Petala Bumi Pekanbaru, perlu adanya renovasi khususnya pada sirkulasi udara serta penerangan lampu yang masih kurang memadai pada setiap ruangan Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. Sehingga perawat merasa nyaman dan lancar dalam melaksanakan tugas keperawatan.

keempat: bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mengadakan penelitian dengan populasi yang lebih diperluas dan menambah atau menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Evawati. 2013. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat anak RSUP Tangerang*
- Ghofar, Abdul dan Azzuhri, Misbahuddin. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening (Studi Pada Perawat Ruang Instalasi*

- Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang)
- Bandung: PT Refika Aditama
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: BP- Universitas Diponegoro
- Mahardikawanto. 2013. *Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kualitas Kehidupan kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pematang.*
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: BP- Universitas Diponegoro
- Ma'wah, Miftakhul, 2015. *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat,* Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: BP- Universitas Diponegoro
- M Taylor, K Stone, H cook, etc. 2008. *Disciplinary processes and the management of poor performance among UK nurses: bad apple or systemic failure? A scoping study.* Stafford Hospital, UK
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Muzammil, Aidil. 2014. *Analisis Lingkungan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru*
- Jennifer M., Cherene M., Anne K., Brian J and Stephen B. 2008. *The motivations to nurse: An exploration of factors amongst undergraduate students, registered nurses and nurse managers*
- Nurhayana, 2014. *Pengaruh Beban Kerjadan Pelatihan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS Puri Husada Tembilahan*
- Lind, Marchal, dkk, 2007. *Teknik-Teknik Statistika Dalam Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta: Salemba 4
- Rahman, Albert Wibi. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru.*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Edisi Sepuluh, Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM.*
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*