

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja SDM di Unit Pelayanan Medik RSUD dr. H. Abdul Moeloek, Provinsi Lampung

Berti Zelda Zubair^{1*}, Ahiruddin¹, Senen Mustakim¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: bertizelda910@gmail.com

Abstrak.

Motivasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Laporan Standar Pelayanan Minimal (SPM) RS tahun 2022 di RSUDAM menunjukkan belum optimal pada beberapa indikator (proses, output dan atau outcome) khususnya di enam unit pelayanan medik di RSUDAM, yaitu di Unit Radiologi, Unit Lab. Patologi Klinik, Unit Transfusi Darah RS, Unit Pelayanan Radioterapi, Unit Farmasi, dan Unit Perawatan Jenazah. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kombinasi keduanya terhadap kinerja SDM di unit pelayanan medik RSUDAM Provinsi Lampung. Jenis penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif, menggunakan tiga variabel, dua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta satu variabel terikat yaitu kinerja SDM. Kuesioner dengan skala Likert terdiri dari lima kategori jawaban dengan jumlah responden 62 orang. Kuesioner diuji Validitas dan Reliabilitas. Pengujian Hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (KD), uji-t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM dan besar pengaruhnya adalah 26,9persen. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM, dan besar pengaruhnya adalah 42,1 persen. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM pada enam unit pelayanan medik di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung dengan besarnya pengaruh adalah 52,3 persen dan sisanya 47,7 persen disebabkan faktor-faktor variabel lain yang tidak masuk dalam kajian penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Pelayanan Medik, RSUDAM

Abstract.

Motivation and work environment have a significant positive effect on human resources (HR) performance. The Hospital Minimum Service Standards (MSS) Report for 2022 at RSUDAM shows that it has not been optimal in several indicators (process, output and/or outcome), especially in the six medical service units at RSUDAM, namely in the Radiology Unit, Clinical Pathology Laboratory Unit, Hospital Blood Transfusion Unit, Radiotherapy Service Unit, Pharmacy Unit, and Corpse Care Unit. The research objectives were to determine the effect of work motivation, work environment, and its both combination on HR performance in the medical service unit of RSUDAM. This type of research is a quantitative research model using three variables, two independent variables, namely work motivation (X1) and work environment (X2) and one dependent variable, namely HR performance. The questionnaire with a Likert scale consists of five categories of answers with a total of 62 respondents. The questionnaire was tested for Validity and Reliability Tests. Hypothesis testing uses the coefficient of determination test (KD), t-test, and F test. The results show that work motivation has a significant effect on HR performance and the influence is 26.9 percent. The work environment has a significant effect on HR performance, and the influence is 42.1 percent. Work motivation and work environment simultaneously significantly influence the HR performance in six medical service units in RSUDAM Lampung Province with the magnitude of the influence being 52.3 percent and the remaining 47.7 percent due to other variable factors that were not included in this research study..

Keywords: Motivation, Work Environment, Performance, Medical Services, RSUDAM

PENDAHULUAN

Diketahui bahwa fungsi pengorganisasian adalah bagian dari fungsi manajemen yang sangat penting disamping fungsi perencanaan. Melalui fungsi pengorganisasian maka seluruh potensi sumberdaya baik sumber daya manusia (SDM) dan non SDM dapat difungsikan secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan visi institusi. Dari banyak indikator pokok yang mempengaruhi prestasi dan capaian kinerja karyawan, indikator motivasi dan lingkungan kerja telah terbukti dari banyak hasil penelitian (Trisnowati, 2011; Josiah, 2011; Devita, 2017; Mangkunegara, 2014; Yantika dkk, 2018; Mahardhika, dkk., 2018; Sari, dkk., 2020) yang menunjukkan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Indikator motivasi dan lingkungan kerja di sebagian kecil unit pelayanan medik di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Abdul Moeloek (RSUDAM) Provinsi Lampung, diduga berpengaruh terhadap capaian kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) RS yang belum optimal semuanya untuk beberapa indikator, terutama pada indikator proses, output dan atau outcome-nya. Beberapa indikator tersebut belum sepenuhnya optimal, artinya belum memenuhi atau melampaui target yang ditetapkan tahunan di sebagian kecil unit kerja pelayanan medik di lingkungan RSUDAM.

Salah satu unit yang mengkoordinasi dalam hal pemantauan implementasi standar mutu pelayanan di unit-unit pelayanan medik di lingkungan RSUDAM adalah Sub-Koordinator Sub-Substansi Mutu Pelayanan Medik, Koordinator Pelayanan Medik. Tugas dan fungsi (Tusi) unit tersebut yaitu untuk memonitor, mengevaluasi, dan mengaudit internal persen ketercapaian kinerja berdasarkan standar mutu atau prosedur dan target-target yang telah ditetapkan dan dijalankan oleh masing-masing dari semua unit pelayanan medik di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung.

Selanjutnya dari hasil tersebut akan dibuat rekapitulasi data dan dianalisis, sehingga akan terinventarisir temuan-temuan di lapangan lalu dibuatkan tabel persentase ketercapaian

kinerja dari masing-masing kerja pelayanan medik yang di monev dan diaudit internal. Hasilnya dilaporkan secara berkala (triwulan) kepada atasan langsung Koordinator Pelayanan Medik untuk disampaikan kepada Wakil Direktur Keperawatan, Pelayanan, dan Penunjang Medik RSUDAM Provinsi Lampung. Sub-Koordinator Sub-Substansi Mutu Pelayanan Medik membawahi tiga staf dengan masing-masing tugas yang terkait dengan tugas dan fungsi di mutu pelayanan medik sehingga hasilnya terkoordinasi, sinergis dan komprehensif terkait mutu pelayanan medik.

Melalui pemantauan perkembangan secara terus menerus oleh Sub-Koordinator Sub-Substansi Mutu Pelayanan Medik, maka pola perkembangan kinerja di masing-masing unit pelayanan medik RSUDAM dapat diketahui. Selanjutnya melalui suatu analisis data persentase ketercapaian kinerja di masing-masing unit kerja pelayanan medik, dapat diprediksi perencanaan dan tindak lanjut ke depan yang lebih baik dalam rangka memenuhi dan atau melampaui standar mutu dan target-target pelayanan medik yang telah ditetapkan Pimpinan RSUDAM untuk dapat menerapkan peningkatan mutu secara komprehensif dan berkelanjutan (continuous improvement).

Beberapa permasalahan yang berhasil dipantau oleh Sub-Koordinator Sub-Substansi Mutu Pelayanan Medik RSUDAM Provinsi Lampung, diantaranya: (1) Motivasi kinerja pada sebagian unit pelaksana pelayanan medik di RSUDAM Provinsi Lampung relatif belum optimal; (2) Lingkungan kerja pada sebagian unit pelaksana pelayanan medik di RSUDAM Provinsi Lampung belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja di unit-unit tersebut akibat lingkungan kerja yang belum sesuai dan atau belum optimalnya pemanfaatan dan pemberdayaan lingkungan kerja di masing-masing unit; dan (3) Dari hasil evaluasi dan analisis hasil persentase ketercapaian kinerja pada sebagian unit pelayanan medik di RSUDAM Provinsi Lampung belum optimal dan masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kombinasi keduanya terhadap kinerja SDM di unit pelayanan medik RSUDAM Provinsi Lampung.

METODE PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan adalah untuk melihat pola dan membuat kesimpulan dari keseluruhan data yang terkumpul dalam penelitian ini. Dalam rencana penelitian ini, pengolahan dan analisis data akan menggunakan tools yang official dan sah yaitu dengan perangkat lunak IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 25 for windows.

Tempat penelitian adalah di RSUD dr. H. Abdul Moeloek (RSUDAM) Provinsi Lampung, khususnya pada enam unit pelayanan medik di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung, di Jl dr. Rivai No. 6 Penengahan, Kecamatan Tanjungkarang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35112. Enam unit pelaksana pelayanan medik di RSUDAM yang diambil sampel respondennya terdiri dari: Unit Radiologi, Unit Laboratorium Patologi Klinik dan PA, Unit Transfusi Darah Rumah Sakit (UTDRS), Unit Radioterapi, Unit Farmasi, dan Unit Perawatan Jenazah. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Januari sampai awal Maret 2023.

Total SDM NAKES di unit-unit pelayanan medik terpilih tersebut di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung berjumlah 163 orang, sehingga jumlah populasi total (N) = 163 orang dengan α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10% atau 0,1; maka jumlah sampel (n) minimal adalah $= 163 / ((1 + (163 \times 0,1 \times 0,1))) = 61,98$ atau dibulatkan menjadi 62 orang responden. Sampel responden yang disurvei pada penelitian ini adalah para dokter, petugas penunjang lainnya (perawat dan nakes lainnya), dan petugas administrasi unit kerja di masing-masing enam unit pelayanan medik di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung. Total responden yang diamati berjumlah 62 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen untuk mengukur keabsahan (validitas) dan kehandalan (reliabel atau konsistensi) dari kuesioner sebagai alat ukur yang digunakan. Pengujian instrument dalam penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengukur keabsahan (validitas) kuesioner dan uji reliabilitas untuk mengukur kehandalan kuesioner dengan menggunakan metode Cronbach Alpha.

Jumlah responden (n) dalam penelitian ini adalah 62 dan taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5% atau 0,005, maka t -tabel $5\% = 0,2461$.

Barat:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja SDM (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.815	3.245		4.257	.000
X ₁	.312	.066	.519	4.700	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian hipotesis 1 pada Tabel 1, diperoleh t -hitung sebesar 4,700 yang berarti t -hitung = 4,700 > t -tabel = 2,000298. Hasil ini menyimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM pada enam Unit Pelayanan Medik yang diteliti di lingkungan

RSUDAM Provinsi Lampung. Untuk Indikator Motivasi Kerja memiliki nilai Significant sebesar 0,000, artinya nilai sig. Indikator Motivasi Kerja = 0,000 < 0,005 sehingga menunjukkan Indikator Motivasi Kerja berpengaruh pada Indikator Kinerja SDM pada enam Unit Pelayanan Medik di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Pengaruh Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.567	2.956		3.236	.002
	X ₂	.416	.063	.649	6.607	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian Hipotesis 2 (H2) diperoleh t-hitung sebesar 6,607 yang berarti t-hitung = 6,607 > t-tabel = 2,000298. Hasil ini menyimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM pada enam Unit Pelayanan Medik yang diteliti di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung.

Untuk Indikator Lingkungan Kerja memiliki nilai Significant sebesar 0,000, artinya nilai sig. Indikator Lingkungan Kerja = 0,000 < 0,005 sehingga menunjukkan Indikator Motivasi Kerja berpengaruh pada Indikator Kinerja SDM pada enam Unit Pelayanan Medik di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung.:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X₁.X₂-Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.094	3.263		0.948	.347
	X ₁	.204	.057	.339	3.551	.001
	X ₂	.343	.061	.535	5.606	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengujian Hipotesis 3 (H3) melalui hasil uji regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2, \text{ sehingga}$$

$$Y = 3,094 + 0,204 X_1 + 0,343 X_2.$$

Artinya, Jika Variabel Indikator Motivasi Kerja dan Indikator Lingkungan Kerja dalam keadaan nol, maka nilai Indikator Kinerja sebesar 3,094, sehingga jika terjadi kenaikan variabel Indikator Motivasi Kerja (X₁) satu satuan maka terjadi kenaikan pada variabel Indikator Kinerja (Y) sebesar 0,204 satuan dan jika terjadi kenaikan variabel Indikator Lingkungan Kerja (X₂) satu satuan, maka terjadi kenaikan variabel Indikator Kinerja (Y) sebesar 0,343 satuan. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan yang diberikan oleh kedua variabel (variabel X₁ dan X₂) terhadap Y maka diperlukan uji F (Nuryadi dkk., 2017).

Selanjutnya, hasil uji F dalam penelitian ini besarnya nilai Sig. = 0.00, dan apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0.05 maka menjelaskan bahwa Indikator Motivasi Kerja dan Indikator

Lingkungan Kerja berpengaruh pada Indikator kinerja SDM. Hasil pengujian Hipotesis 3 (H3) pada Tabel 4.11B, diperoleh F-hitung sebesar 32,355 yang berarti F hitung = 32,355 > F tabel = 3,150411. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam Hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini diterima yang artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM pada enam Unit Pelayanan Medik di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung.

Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, diantaranya faktor individu, faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005 dalam Devita, 2017). Faktor individu merupakan kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang dapat dipengaruhi oleh keterampilan kerja, motivasi, serta etos kerja. Faktor dukungan organisasi adalah dukungan yang diberikan oleh organisasi yang menaunginya dalam bentuk penghargaan,

pengorganisasian, sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Publikasi hasil penelitian oleh Ahiruddin (2020) dari penelitian berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES)” menunjukkan bahwa sebanyak 75,8% pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung mempersepsikan lingkungan kerjanya berada dalam katagori yang baik, hal ini tergambar dari semua indicator lingkungan kerja yang berada dalam katagori baik. 88,8% pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung mempersepsikan kinerjanya berada dalam katagori baik, terutama pada indicator waktu yang dipergunakan untuk bekerja dan kerjasama dalam bekerja yang masuk dalam katagori sangat baik. Secara statistik tidak ditemukan hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung (nilai $p > 0,05$). Selanjutnya Habe et al. (2018) menyimpulkan bahwa pemberian insentif dan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Unit Usaha Perkebunan Nusantara VII (Persero) Pematang Kiwah Natar Kabupaten Lampung Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan nilai signifikansi ($0,000 < 0,005$) dan nilai t -hitung = $4,700 > t$ -tabel = $2,0003$, maka terbukti Indikator Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Indikator Kinerja SDM, serta berdasarkan nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar $0,269$, maka besarnya pengaruh Indikator Motivasi Kerja (X1) terhadap Indikator Kinerja SDM (Y) pada enam Unit Pelayanan Medik di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung sebesar $26,9\%$. Berdasarkan nilai signifikansi ($0,000 < 0,005$) dan nilai t -hitung = $6,607 > t$ -tabel = $2,0003$, maka terbukti Indikator Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Indikator Kinerja SDM, serta berdasarkan nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar $0,421$, maka besarnya pengaruh Indikator Lingkungan Kerja (X2) terhadap

Indikator Kinerja SDM (Y) pada enam Unit Pelayanan Medik di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung sebesar $42,1\%$.

Berdasarkan Uji t diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 3,094 + 0,204 X1 + 0,343 X2$, artinya jika terjadi kenaikan variabel Indikator Motivasi Kerja (X1) satu satuan maka terjadi kenaikan pada variabel Indikator Kinerja (Y) sebesar $0,204$ satuan dan jika terjadi kenaikan variabel Indikator Lingkungan Kerja (X2) satu satuan, maka terjadi kenaikan variabel Indikator Kinerja (Y) sebesar $0,343$ satuan. Selanjutnya berdasarkan nilai F -hitung = $32,355 > F$ tabel = $3,150411$, maka terbukti motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM pada enam Unit Pelayanan Medik di lingkungan RSUDAM Provinsi Lampung dengan besarnya kontribusi yang diberikan motivasi kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja SDM adalah $52,3\%$ dan sisanya $47,7\%$ disebabkan faktor-faktor variabel lain yang tidak dapat disebutkan dalam penelitian ini, karena tidak masuk dalam kajian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin. 2020. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES). *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*. e-ISSN 2548 6411. 4(1):11-18.
- Habe, H., Nuzleha, Indriyani, Ahiruddin, Fahrizi, Y. Yamin. 2018. The Influence of Incentives and Supervision on Employee Productivity at PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pematang Kiwah, Natar South Lampung Regency. *IJSSD: International Journal of Social Sciences and Development*. ISSN: 2579-3640 (online;DOI: <http://dx.doi.org/10.24967/saburaiijssd.v2i1.335>). 2(1):45-56.
- Josiah, Trisnowati. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kepuasan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Provinsi Lampung (Studi

- pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa. Sumber: jurnal.ubl.ac.id.
- Manulang. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Nuryadi., Astuti, T. D., Utami, E. S., dan Budiantara, M. 2017. Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Gramasurya. Yogyakarta.
- Priyatno, D. 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran. Gaya Media. Yogyakarta.
- Rifansyah, O. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi.
- Robbins, S. P. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013. Analisis Data Ekonomi Dengan Menggunakan SPSS. PT Indeks. Jakarta.
- Suwatno, Priansa D.J. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publikdan Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Usman, Husain. 2009. Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Whitmore, J. 2021. Coaching for Performance: Groing People, Performance and Purpose. Nicholas Brealey.
- Yantika, Y., Herlambang, T., dan Rozzaid, Y. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab. Bondowoso). Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. 4(2): 174–188.