

PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM MITRA MEDIKA MEDAN

Tania Eka Putri Sinaga¹, Yuli Arnida Pohan²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama¹,
Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama^{2,3}
Jl. K.L.Yos Sudarso, Tj. Mulia, Medan Deli, Kota Medan-20241 Telp: (061) 6640525.

taniaekaputri@gmail.com¹, kotaksuratuli23@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum mitra medika medan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah pegawai Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan, dengan jumlah 299 orang. Penarikan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sampel yang didapat berjumlah 75 orang responden. Model yang digunakan adalah regresi linear berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: motivasi kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan melalui hasil pengujian dapat diketahui Nilai Adjusted R Square, 0,724 yang disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72,4% motivasi kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 100% -72,4% = 27,6 % dijelaskan oleh faktor lain seperti atau variabel model, seperti, gaya kepemimpinan, dan gaji lain-lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Motivation, Loyalty and Work Environment on Employee Performance at Mitra Medika General Hospital in Medan. This research method uses quantitative methods with data collection techniques used in this study are interviews, observation and questionnaires. The population used was employees of Mitra Medika Medan General Hospital, with a total of 299 people. Drawing the number of samples using the Slovin formula, the sample obtained was 75 respondents. The model used is Multiple Linear Regression and was processed using SPSS version 22. Based on the results of the analysis it can be seen that there are three variables in this study, namely: Work Motivation, Work Loyalty, and Work environment which are proven to have a significant influence on employee performance. And through the test results it can be seen that the value of Adjusted R Square, 0.724 is called the coefficient of determination which in this case means 72.4% Work Motivation, Work Loyalty, and Work Environment. While the remaining 100% -72.4% = 27.6% is explained by other factors such as or model variables, such as leadership style and other salaries.

Keywords: Work Motivation, Loyalty and Work Environment, Employee Performance.





1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat tergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan Rumah Sakit. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja karyawan yang bekerja di RSUD Mitra medika kurang atau belum maksimal untuk menjangkau target yang diinginkan oleh rumah sakit dari hasil kerja karyawan mitra medika bahwa kinerja setiap karyawan belum bisa memberikan kontribusi hasil yang maksimal. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya semangat kerja karyawan seperti kurangnya motivasi kerja setiap karyawan, loyalitas yang kurang antar semua karyawan dan juga kurang mendukungnya lingkungan kerja yang ada di RSUD Mitra medika. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2019) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja *Personal Factors Leadership Factor Team Factors System Factor Contextual Situational*.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. motivasi karyawan rumah sakit umum mitra medika masih kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak rumah sakit dan hal ini sangat berdampak dalam perihal pelayanan didalam rumah sakit untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk meminimalisir sebuah kejadian kecil atau besar yang dapat mengancam seluruh keselamatan dan keamanan pasien, keluarga pasien, dan seluruh karyawan-karyawan rumah sakit umum mitra medika.

Loyalitas karyawan berkaitan dengan sikap dan perilaku. RSUD mitra medika masih mengalami kendala dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan survey yang telah dilakukan seperti: kurangnya pelatihan kerja kepada karyawan yang baru bekerja di RSUD Mitra Medika, kurangnya dukungan dari rekan kerja, tidak mencintai pekerjaan atau bekerja dengan tanggung, tidak berani mengambil keputusan yang pada akhirnya membuat diri karyawan tersebut merasa tertekan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan terjaga. Lingkungan kerja RSUD Mitra masih terdapat beberapa kerusakan alat kerja seperti: sepatu pengaman, dan jas hujan. Dan untuk lingkungan kerja seperti: pencahayaan, suara, dan udara. Dengan adanya kendala tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada saat melakukan aktifitas pada saat kerja.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit mitra medika medan tanjung mulia?
2. Apakah loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit mitra medika medan tanjung mulia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit mitra medika medan tanjung mulia?
4. Apakah motivasi, loyalitas, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit mitra medika medan?

Tujuan Penelitian



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja secara persial terhadap variabel kinerja karyawan pada rumah sakit mitra medika medan.
2. Untuk mengetahui loyalitas kinerja secara persial terhadap variabel kinerja karyawan pada rumah sakit mitra medika medan.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja secara persial terhadap variabel kinerja karyawan pada rumah sakit mitra medika medan.
4. Untuk mengetahui motivasi kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada rumah sakit mitra medika medan.

Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Penelitian yang dilakukan ini agar kiranya dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis, terutama yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini, serta sebagai wadah dalam rangka menerapkan teori yang telah dipelajari terkait masalah Motivasi, loyalitas, lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan.
 - b. Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang penelitian di RSUD. Mitra Medika
 - c. Bagi peneliti sendiri diharapkan agar dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi, sehingga dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik dilapangan.
2. Bagi Instansi Perusahaan
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan masukan bagi manajemen Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan evaluasi terhadap pelayanan Rumah Sakit Umum Mitra Medika.

2. LANDASAN TEORI

Teori Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Pengertian motivasi secara umum adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu berdasarkan tujuan pribadinya. Sikap dan nilai-nilai tersebut tidak berwujud dan memberikan kekuatan untuk mendorong individu mencapai tujuannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) Motivasi berasal dari kata lathin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada SDM pada umumnya dan bawahan khususnya.

Adapun Menurut Suwatno (2019) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri.

Sedangkan Sedarmayanti (2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan, inspirasi yang dapat memberikan semangat atau alasan seseorang melakukan sesuatu terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan.





b. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan sosial
3. Kebutuhan akan harga diri

Teori Loyalitas Kerja

a. Pengertian Loyalitas Kerja

Secara umum loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Menurut Riyanti (2018), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Sedangkan Siswanto (2019) mengemukakan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan RSU mitra medika medan adalah suatu kesetiaan terhadap rumah sakit yang ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam rumah sakit dan bekerja sebaik mungkin kemajuan dan tujuan rumah sakit tersebut dan rela berkorban serta melakukan apapun demi kemajuan organisasi serta berkomitmen penuh dalam melakukan segala tugas yang diberikan atasan demi keberlangsungan kerja setiap karyawan.

b. Indikator Loyalitas Kerja

Indikator loyalitas kinerja menurut Saydam dalam Kurniawan (2018) sebagai berikut:

1. Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
2. bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
3. menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.
4. jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada.

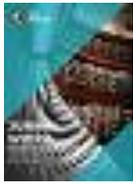
Teori Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitas pun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mardiana (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Sedangkan Pandi Afandi (2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.





Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Udara
4. Suara

Teori Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Menurut Rivai (2019) Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Adapun Mangkunegara (2018) mengatakan “Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

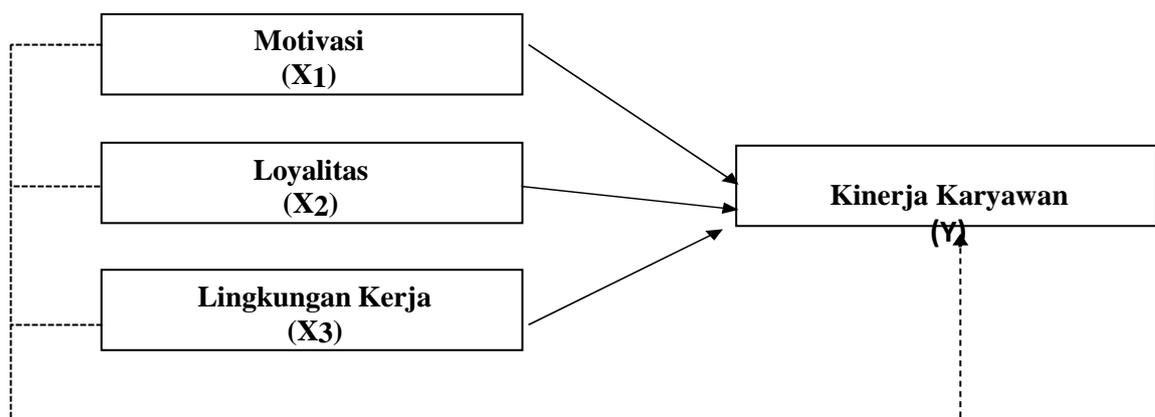
Sedangkan Fahmi (2018) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan Menurut Wibowo (2019) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Standar
3. Alat atau sarana
4. Kompetensi

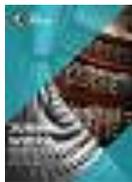
Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN





Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi, penulis melakukan penelitian di salah satu di RSUD Mitra Medika Medan yang berlokasi di Jl. Kol. Yos Sudarso No.KM. 7,5, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241.

Populasi

Jumlah keseluruhan dari individu-individu yang karakternya akan diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada RSUD Mitra Medika Medan. Untuk jumlah populasinya adalah sebanyak 299 karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Untuk populasi (N) sebesar 299 karyawan tetap, maka nilai kritis yang ditetapkan sebesar 10%. Dengan demikian ukuran sampel yang dibutuhkan berdasarkan rumus slowin sebanyak 75 orang responden.

Jenis dan Sumber data

1. Data Primer.

Data Primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara) baik individu maupun kelompok.

2. Data Sekunder.

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk.

Uji Validitas dan Reliabilitas

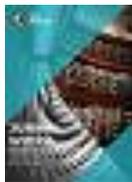
Penelitian ini menggunakan model analisis data kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Jumlah pertanyaan adalah 30 pertanyaan, terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X1), 8 pertanyaan untuk variabel loyalitas kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X3) dan 8 pertanyaan untuk variable kinerja karyawan (Y).

Kuesioner dilokasi penelitian yang sebenarnya. uji validitas dan reliabilitas SPSS Versi 22. validitas dihitung dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai yang dapat adalah positif maka butir setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2019). Dengan menggunakan 75 responden maka nilai r tabel adalah 0,227. Berikut adalah hasil uji validitas dari setiap variabelnya:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Item | Corrected Item - Total Corralation | r Tabel | Kesimpulan |
|------|------------------------------------|---------|------------|
| X1.1 | 0,938 | 0,227 | Valid |
| X1.2 | 0,627 | 0,227 | Valid |
| X1.3 | 0,940 | 0,227 | Valid |
| X1.4 | 0,935 | 0,227 | Valid |
| X1.5 | 0,628 | 0,227 | Valid |
| X1.6 | 0,822 | 0,227 | Valid |





| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| X2.1 | 0,778 | 0,227 | Valid |
| X2.2 | 0,896 | 0,227 | Valid |
| X2.3 | 0,822 | 0,227 | Valid |
| X2.4 | 0,867 | 0,227 | Valid |
| X2.5 | 0,825 | 0,227 | Valid |
| X2.6 | 0,753 | 0,227 | Valid |
| X2.7 | 0,832 | 0,227 | Valid |
| X2.8 | 0,821 | 0,227 | Valid |
| X3.1 | 0,729 | 0,227 | Valid |
| X3.2 | 0,774 | 0,227 | Valid |
| X3.3 | 0,729 | 0,227 | Valid |
| X3.4 | 0,708 | 0,227 | Valid |
| X3.5 | 0,505 | 0,227 | Valid |
| X3.6 | 0,782 | 0,227 | Valid |
| X3.7 | 0,866 | 0,227 | Valid |
| X3.8 | 0,798 | 0,227 | Valid |
| Y1.1 | 0,516 | 0,227 | Valid |
| Y1.2 | 0,818 | 0,227 | Valid |
| Y1.3 | 0,467 | 0,227 | Valid |
| Y1.4 | 0,670 | 0,227 | Valid |
| Y1.5 | 0,682 | 0,227 | Valid |
| Y1.6 | 0,619 | 0,227 | Valid |
| Y1.7 | 0,619 | 0,227 | Valid |
| Y1.8 | 0,797 | 0,227 | Valid |

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

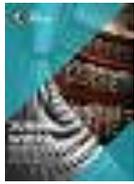
Hasil dari pengolahan data meunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dari setiap variabel penelitian di nyatakan valid, karena semua jumlah nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,227$ dan siap untuk disebarkan kepada responden dilapangan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap butir pernyataan untuk lebih satu variabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nila Cronbach's Alph lebih dari 0,60 artinya reliabilitas mencukupi atau dikatakan handal. Berikut adalah hasil uji reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini sebagai berikt:

Tabel 2. Hasil Cronbach's Alph

| Variabel | N of Items | Cronbach's Alpha | Cut Off | Kesimpulan |
|------------------|------------|------------------|---------|------------|
| Motivasi Kerja | 6 | 0,903 | 0,60 | Reliabel |
| Loyalitas Kerja | 8 | 0,932 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 8 | 0,872 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 8 | 0,807 | 0,60 | Reliabel |





Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi Kerja, Loyalitas kerja dan Lingkungan kerja dan kinerja karyawan, lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah Reliabel atau dikatakan handal.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah rancangan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dari sumber-sumbernya, baik pengamatan dilapangan atau dari sumber-sumber lainnya yang dapat disimpulkan dan diinformasikan kepada pihak.

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum hipotesis penelitian ini diuji, terlebih dahulu dilakukan uji hipotesis klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda valid atau tidak digunakan dalam uji hipotesis:

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel perancu atau residual dalam regresi berdistribusi normal atau tidak. Pada uji ini jika uji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan. Jika diatas $>5\%$ atau 0,05, maka data memiliki distribusi Normal, dan Jika dibawah $<5\%$ atau 0,05, maka data tidak memiliki distribusi Normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variansi dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya dalam model regresi.

Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Menurut Ghozali (2018), uji glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui model regresi memiliki indikasi. heterokedastisitas dengan cara meregres nilai *absolute residual*. Dasar pengambilan keputusan uji glejser adalah: Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas dan Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas

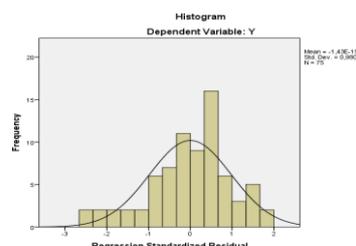
4. Uji Multikolinearitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji suatu model apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *VIF (variance inflation)* masing masing variabel independen, jika nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

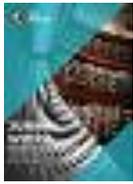
Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, loyalitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Seluruh variabel tersebut diuji pengaruhnya masing-masing untuk mendapatkan hasil kesimpulannya lewat beberapa tahap proses pengujian.

Uji Normalitas

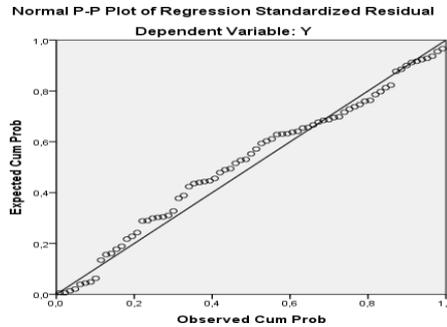


Gambar 2. Histogram Uji Normalitas





Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dengan histogram menunjukkan garis berbentuk lonceng dan miring ke kiri, dan hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini dapat ditunjukkan oleh data tersebut yang tidak meloncong ke kiri atau ke kanan, sedangkan pada gambar terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hali ini berarti data tersebut berdistribusi Normal.

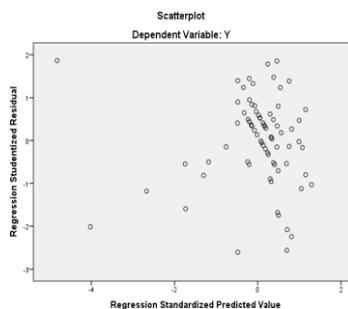
Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------|-------------------------|
| N | | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | | Mean |
| | | Std. Deviation |
| Most Extreme Differences | Absolute | 1,97467325 |
| | Positive | 0,089 |
| | Negative | 0,049 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | -0,089 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,769 |
| | | 0,595 |

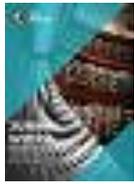
Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,595 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,595 > 0,05$)

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas





Berdasarkan gambar di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Artinya bahwa terjadi Heteroskedastisitas pada data, sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian ini homogen.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Motivasi Kerja | 0.388 | 2.574 |
| Loyalitas Kerja | 0.452 | 2.214 |
| Lingkungan Kerja | 0.384 | 2.602 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22, nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel (X1, X1, X3,) dan variabel terikat (Y), kinerja karyawan pada rumah sakit mitra medika medan, dan untuk memperoleh nilai yang akurat, peneliti menggunakan SPSS Versi 22 sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 9,896 | 1,789 | | 5,53 | 0,000 |
| | Motivasi Kerja | 0,231 | 0,097 | 0,234 | 2,387 | 0,020 |
| | Loyalitas Kerja | 0,303 | 0,071 | 0,388 | 4,271 | 0,000 |
| | Lingkungan Kerja | 0,253 | 0,075 | 0,333 | 3,377 | 0,001 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

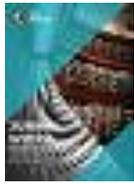
$$Y = 9,896 + 0,231 X_1 + 0,303 X_2 + 0,253 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 9,896. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Jika semua variabel independen bernilai Nol persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Variabel Y adalah 9,896.
2. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,231 atau 23,1%.
3. Jika terjadi peningkatan loyalitas kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,303 atau 30,1%.
4. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253 atau 25,3%.

Uji Koefisien Determinasi





Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *summerb* model dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,858 ^a | 0,735 | 0,724 | 2,01596 |

- a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja.
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,724 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72,4% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 72,4\% = 27,6\%$ sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Simultan

Tabel 7. Hasil Uji (F)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | | | | | | |
| 1 | Regression | 802,036 | 3 | 267,345 | 65,782 | ,000 ^b |
| | Residual | 288,551 | 71 | 4,064 | | |
| | Total | 1090,587 | 74 | | | |

- a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja.
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas dapat di simpulkan:

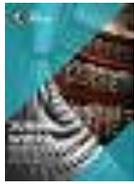
1. Berdasarkan dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 650,782$ pada signifikan 0,000 dengan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 75$ responden dimana $df(1) = n - k = 75 - 4 = 71$, kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,50$
2. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan (nilai koefisen $F_{hitung} > F_{tabel}$ $50,305 > 2,50$ pada signifikan 0,000

UJI Signifikan Parsial

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (T)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9,896 | 1,789 | | 5,530 | 0,000 |
| | Motivasi kerja | 0,231 | 0,097 | 0,234 | 2,387 | 0,020 |
| | Loyalitas kerja | 0,303 | 0,071 | 0,388 | 4,271 | 0,000 |
| | Lingkungan kerja | 0,253 | 0,075 | 0,333 | 3,377 | 0,001 |





a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas adalah:

1. Variabel motivasi kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,387 > 1,665$ pada signifikan $0,020 < 0,05$).
2. Variabel Loyalitas kerja menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,271 > 1,665$ pada signifikan $0,000 < 0,05$).
3. Variabel lingkungan kerja menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,377 > 1,665$ pada signifikan $0,001 < 0,05$).
4. Konstantan sebesar 9,896 artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka kinerja karyawan tetap sebesar 9,896.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: Secara simultan menunjukkan variabel motivasi kerja, loyalitas kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit mitra medika medan tanjung mulia. Secara persial di ketahui variabel motivasi kerja, loyalitas kinerja dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit mitra medika. Sedangkan nilai Adjusted R Square, 0,724 yang disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72,4% motivasi kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 72,4\% = 27,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain seperti atau variabel model, seperti, gaya kepemimpinan, dan gaji lain-lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- [2] Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 27-36.
- [3] Adhitya, W. R., Afiandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(1), 28-41
- [4] Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) Riau: Zanafa Publishing.
- [5] Dewi, Ananda Fitriani, Purwita Sari, and Yuli Arnida Pohan. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada." *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)* 5.1 (2023): 82-96.
- [6] Fahmi, I. (2018). Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan. Alfabeta
- [7] Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Malayu S.P Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Bumi Aksara
- [10] Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.





- [11] Murtani, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 1(2), 177-188.
- [12] Nitisemito. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalia*, 183.
- [13] Pohan, Y. A. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- [14] Parhusip, A. A. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. PERUM PERUMNAS MEDAN. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 4(1), 22-26.
- [15] Rianti, Vika. (2019). Hubungan Kepemimpinan Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *JOM FISIP 2* (1). 1-14. Maret 22,2018.
- [16] Rivai, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- [17] Sastrohadwiryo Siswanto (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara
- [18] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- [19] Suwatno. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Sari, T. N., Batubara, C. M., & Rachman, M. F. (2021). Dapatkah Gaya Kepemimpinan Situasional Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(1), 15-27.
- [21] Tanjung, Y. (2022). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN PERGANTIAN METODE PERSEDIAAN BARANG DENGAN PEMAKAIAN METODE ABC DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PRODUK (STUDI KASUS. UD. RIZKY ASSILA ULFA). *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(2), 186-197.

