

ANALISA FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI RSU ISLAMI MUTIARA BUNDA

Ari Kristiana¹,
Muhammad Syaifulloh²
Slamet Bambang Riono³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi
Email : kristianaari12@yahoo.co.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi
Email : msyaifulloh@umus.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi
Email : sbriono@umus.ac.id

Abstract

Pandemi Corona di Indonesia sudah berjalan selama hampir satu Tahun lebih. Masyarakat tentunya berkeinginan agar pandemi ini cepat selesai. Namun ketika keadaan belum membaik seperti semula dan tetap diharuskan untuk menjalani aktivitas new normal. Pandemi ini sudah merubah perilaku kita dalam menjalani kehidupan aktivitas sehari-hari, termasuk dalam hal dunia kerja. Kinerja Karyawan akan sangat mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan. Kinerja yang baik akan berbanding searah dengan hasil yang baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula bagi perusahaan. dan untuk mendukung kinerja yang baik di perlukan lingkungan kerja dan Pemberian gaji yang baik untuk mendukung performa kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian gaji terhadap kinerja karyawan, Metode penelitian yang digunakan menggunakan deskriptis kuantitatif, jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 272 karyawan Rumah Sakit Umum (RSU) Islami Mutiara bunda dan yang diambil sebagai sampel secara random adalah 68 karyawan. Tahapan penelitian dilakukan dengan cara Observasi lapangan, Penyusunan dan mengisi Angket / Kuesioner yang kemudian data data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS. sedangkan hipotesis penelitian dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan Pemberian Gaji memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sedangkan pada saat bersamaan keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RSU Islami Mutiara Bunda.

Keywords: Lingkungan Kerja, Pemberian Gaji, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Masa transisi dari kondisi Pembatasan Sosial ke tatanan kehidupan baru atau new normal menuntut kita semua untuk ekstra hati-hati terutama dalam menjalani aktivitas di luar rumah. Pasalnya ancaman penularan virus masih bisa terjadi pada masa-masa tersebut, itu dikarenakan wabah corona masih belum dipastikan punah dari bumi indonesia ini, bahkan angka positif covid-19 terus mengalami peningkatan.

Dalam Dunia kerja Masa new normal saat pandemic COVID-19 menjadi sebuah tantangan baru yang harus di hadapi. Bagi para pekerja atau karyawan masa new normal tentu merupakan angin segar karena sudah lama mereka harus meninggalkan rutinitas di tempat kerja akibat berdiam di rumah. Dalam menyambut kondisi new normal inilah kewaspadaan diri harus terus dilakukan semaksimal mungkin untuk memastikan virus corona tidak menyebar dan menjangkiti kita semua. Konsistensi terhadap protokol kesehatan selama masa new normal menjadi kunci keberhasilan kita semua dalam upaya memutus mata rantai virus Corona ini. Kewaspadaan dini juga wajib dilakukan selama kita berada di tempat kerja, sebab tidak menutup kemungkinan di tempat kerja kita akan berjumpa dengan banyak orang, teman sejawat atau orang-orang yang berkepentingan dengan perusahaan atau kantor tempat kita bekerja.

Setiap organisasi akan mengharapkan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Namun demikian, tidak semua organisasi memperoleh apa yang diharapkan. Banyak Harapan yang tidak tercapai atau tidak sesuai yang diinginkan, artinya banyak Perusahaan yang mengalami pasang surut dalam hal kinerja karyawan (Veronica and Koto, 2020). Walaupun teknologi sudah sangat maju, perkembangan

informasi yang cepat, tersedianya Bahan dan modal yang memadai, jika tanpa sumber daya manusia (SDM) akan sulit untuk organisasi bisa mencapai tujuannya. Untuk menghadapi perubahan yang beraneka ragam dan makin pesat, organisasi dituntut agar dapat memajukan kemampuan manajemen untuk mengantisipasi kejadian serta perubahan-perubahan yang mungkin terjadi dalam kurun waktu yang singkat maupun jangka waktu yang panjang, untuk itu manajemen dituntut untuk mampu menentukan strategi yang handal, salah satunya adalah dengan cara menentukan strategi perusahaan yang berorientasi pada peningkatan sumber daya manusia (Kurniawan, 2019).

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya, tergantung oleh keberhasilan karyawan pada organisasi itu sendiri dalam melaksanakan tugas mereka. Berbagai macam halangan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan lebih baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan ataupun masyarakat yang membutuhkan. (Munparidi, 2012). Sebab berhasilnya Sebuah pembangunan Nasional juga ditentukan oleh adanya bebrbagai faktor, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas dari pengambil kebijakan maupun perencanaan dari sektor terdepan (Syaifulloh, Muhammad, 2018).

Istilah Karyawan atau SDM merupakan inti dalam suatu institusi, Sebab semua unsur tidak akan berfungsi dengan baik anpa ditangani oleh karyawannya. Manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut, keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijakan dan prosedur, serta mekanisme kerja yang berhubungan dengan manusia dan organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta pencapaian strategis (Kurniawan, 2019). Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan akan memberikan andil terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik yang terkait dengan pegawai/karyawan, oleh karena itu tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan (Munparidi, 2012). Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen penting dalam karyawan untuk menyelesaikan aktivitas pekerjaannya. Adapun dalam pengertian lain yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat memberikan pengaruh pada dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan (Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, 2014).

Berbagai cara sudah harus dilakukan oleh Sebuah perusahaan untuk dapat memelihara, menarik, a maupun mempertahankan karyawannya untuk tetap bisa berada dalam perusahaan dengan Kinerja yang baik. Untuk mencapi semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan berupa gaji. Karena Pemberian gaji akan mempengaruhi terhadap semangat kerja para pegawai/karyawan, Hal ini disebabkan karena gaji masih merupakan faktor motivator yang kuat bagi para karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai pemberian Upah/gaji yang diharapkan dari pada karyawan (Indriyani, 2014). Dengan pemberian gaji/upah, diharapkan seorang karyawan dapat untuk lebih meningkat kinerjanya dan mempunyai rasa tanggung jawab penuh terhadap tugas yang telah diberikan, sehingga target dari perusahaan dapat terpenuhi, Karena pengupahan akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan akan dapat konsentrasi penuh pada pekerjaan, sehingga dalam bekerja tidak terbebani masalah tentang kelangsungan hidup mereka (Hardi Dido, 2015).

Setiap organisasi mempunyai harapan yang besar agar pegawai dapat meningkatkan kinerja yang terbaik. Karena Kinerja merupakan unsur dari kesuksesan individu dalam melakukan suatu pekerjaan (Rochmad Fajar Darmanto, 2019). Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai, RSI Mutiara Bunda harus mampu mengukur dan meningkatkan peranan daripada Lingkungan Kerja, Pemberian Gaji dan Kinerja pegawai. Karena Kesuksesan suatu instansi sangat erat hubungannya dengan kualitas kerja para anggotanya, maka instansi dipinta agar selalu mengembangkan serta meningkatkan kinerja dari tiap pegawainya. Kinerja artinya hasil kerja yang bisa ditunjukkan ataupun penampilan kerja seorang pegawai. Maka dari itu, kerja pegawai bisa dilihat dari hasil kerja, tugas maupun hasil aktivitas dalam kurun waktu tertentu (Riono, 2020).

RSU Islami Mutiara Bunda merupakan rumah sakit yang berada di kecamatan Tanjung kabupaten Brebes, Rumah sakit ini melayani masyarakat di wilayah Brebes bagian barat dan sekitarnya. Harapan adanya rumah sakit ini masyarakat dapat memperoleh pelayanan kesehatan rujukan secara lebih cepat. Dengan demikian Angka Kematian Ibu (AKI) akibat “3T” (Terlambat mengambil keputusan, Terlambat Transportasi dan Terlambat mendapat penanganan dokter ahli) dapat berkurang.

Di samping itu dengan meningkatnya derajat kesehatan ibu maka kesejahteraan anak dapat juga ditingkatkan, baik selama ia masih dalam kandungan maupun setelah ia dilahirkan dan dibesarkan.

Kepercayaan yang sudah diberikan oleh masyarakat pada RSUD Muatiara Bunda Selayakna harus dibarengi dengan Kinerja Karyawan yang profesional, Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisa bagaimana lingkungan kerja dan Pemberian gaji dapat mempengaruhi Kualitas Kinerja Karyawan di RSUD Muatiara Bunda. Pentingnya penelitian ini diadakan karena adanya beberapa pertanyaan dari beberapa Pasien tentang Kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja merupakan bagian dari perkiraan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam rangka mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran organisasi tersebut (Veronica & Koto, 2020). Kinerja dapat diartikan dalam banyak hal, diantaranya: 1) Pencapaian prestasi seseorang berkaitan dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. 2) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut bisa ditunjukkan buktinya secara nyata dan dapat diukur (dibandingkan dengan yang telah ditentukan oleh standar perusahaan). 3) Perbuatan, Impelentasi pekerjaan, performa kerja, dan pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. 4) Keberhasilan yang telah dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu (Kurniawan, 2019). Pada dasarnya Kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Namun tidak mudah untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa upaya serius dari pihak manajemen. Butuh langkah strategis untuk mewujudkannya, satu diantaranya adalah sinergitas dan komitmen Perusahaan Itu sendiri (Wahyu Wibowo, Azizah Indriyani, Slamet Bambang Riono, 2020).

Bagi perusahaan Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang begitu penting dalam upaya agar mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang sangat baik mempunyai arti terjadinya suatu peningkatan efektivitas, efisiensi, maupun kualitas yang sangat tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seseorang dalam suatu Perusahaan ataupun organisasi (Nur Khojin, Suci Nur Utami, 2020).

Lingkungan kerja adalah suatu bagian yang sangat penting di dalam karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja Merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang bisa memberikan pengaruh pada dirinya dirinya dalam melakukan tugas- tugas yang diberikan. Lingkungan kerja sebagai “sarana prasarana kerja yang menyeluruh yang ada disekitar karyawan yang sedang menjalankan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sekarang ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya, Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya bisa dikatakan sebagai lingkungan kerja dengan kondisi yang baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut kurang memadai maka akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat Kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan (Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, 2014). Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja

fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang bisa memberikan pengaruh pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan (Sedarmayanti 2011). Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai (Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, 2014).

Menurut (Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) Pasal 1 Ayat 30, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional telah memberikan definisi bahwa upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja atau suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak, kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, UU dan peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberian kerja dan penerimaan kerja. Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai imbalan atau pembayaran yang diwujudkan bermacam-macam yang diberikan oleh seseorang atau suatu perusahaan atau suatu instansi terhadap orang lain atas Kerja, usaha dan prestasi atau pelayanan yang telah dilaksanakan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah adalah Kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Rumah sakit Islami Islami Mutiara Bunda yang berjumlah 272 Orang yang didapat dari Tenaga Kesehatan maupun tenaga administrasi yang yang langsung bersinggungan dengan Pasien Rumah sakit. Dalam penelitian ini teknik atau metode yang di gunakan dalam pengambilan sampel adalah simple random sampling atau metode acak sederhana (Arikunto, 2019). Jika responden kurang dari 100 lebih baik diambil semua jumlah populasi, sehingga penelitiannya menggunakan metode sensus, tetapi jika jumlah responden besar atau lebih dari 100 dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. adapun pengambilan sampel diambil sekitar 25% dari jumlah populasi atau sekitar 68 Karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda yang terdiri dari Bagian bagian bagian Berikut Ruang Administrasi, IGD, Ruang Rawat Inap, Apotek, Ruang Bersalin, Ruang Operasi, Radiologi, Laboratorium dan Petugas Lapangan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Lingkungan kerja dan Pemberian Gaji Serta Kinerja Karyawan, Secara garis besar, tahapan-tahapan yang ditempuh dalam melaksanakan penelitian ada beberapa tahap yaitu: Tahap Perencanaan, Merumuskan Masalah, Merumuskan Hipotesis, Menyusun Rencana Penelitian, Mengadakan Studi Pendahuluan, Merumuskan Sampel Penelitian, Tahapan Pelaksanaan, Pengumpulan Data, Analisis Data, Laporan Penelitian.

Metode Pengumpulan Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebar Kuesioner/Angket Skala sikap yang diberikan sejumlah Karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda dan *In-Dept Interview* untuk mengidentifikasi lebih mendalam terkait variable yang digunakan yang terlebih dahulu dilakukan observasi. Adapun yang menjadi dasar pembuatan angket adalah indikator dari variable yang di teliti seperti Indikator Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti Menurut (Sedarmayanti 2011), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:1) penerangan, 2) suhu udara, 3) sirkulasi udara, 4) ukuran ruang kerja, 5) tata letak ruang kerja, 6) privasi ruang kerja 7) kebersihan 8) suara bising, 9) penggunaan warna, 10) peralatan kantor, 11) keamanan kerja 11) musik ditempat kerja, 12) hubungan sesama rekan kerja dan 13) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. dan Menurut (Riono, 2020) Kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu: a) *Hard Skill* (Kuantitas dan Kualitas kerja), b) *Soft Skill* (ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan bekerjasama) Sedangkan Indikator Upah menurut (Prasetyo, 2019) a) Upah Insentif b) Kenaikan Upah dan Keadilan c) Besarnya Upah Pokok.

Pengujian validitas dan reabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 68 responden. Kemudian nilai r yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r table sesuai dengan baris n dan taraf signifikansi ($\alpha=5\%$). Pengujian validitas, kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r table. Sebelum kuesioner dipergunakan untuk penelitian terlebih dahulu diujicobakan kepada 20 karyawan kesehatan ditempat lain. Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan untuk mengukur tingkat reliabilitas data menggunakan rumus Alpha Cronbach Jika Cronbach alpha $>$ 0,5 maka variabel reliabel, dan jika Cronbach alpha $<$ 0,5 maka variabel tidak reliabel.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier ber-ganda. Sedangkan untuk uji t , apabila t hitung $>$ t tabel dan signifikansi t hitung $<$ α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan apa-bila t hitung $<$ t tabel dan signifikansi t hitung $>$ α , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan taraf signifikan 0,05. Untuk uji F , jika F hitung $<$ F tabel ($k, n-k-1$) dan signifikansi F hitung $>$ α , maka: H_0 diterima dan H_a ditolak, begitu juga berlaku sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data yang di dasarkan pada tahapan tahapan penelitian, maka didapatkan hasil olahan data sebagai berikut, Data Validitas dan Reabilitas Lingkungan sebagai berikut:

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

Uji reliabilitas Lingkungan Kerja telah valid sebab hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai kritis maka variable Lingkungan Kerja yang diukur dengan 10 butir pertanyaan telah *reliable*.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja.X1.1	33.6000	19.200	.657	.924
Lingkungan_Kerja.X1.2	33.5500	18.682	.696	.922
Lingkungan_Kerja.X1.3	33.6000	18.463	.692	.922
Lingkungan_Kerja.X1.4	33.6500	18.345	.794	.917
Lingkungan_Kerja.X1.5	33.6500	18.345	.794	.917
Lingkungan_Kerja.X1.6	33.8500	18.450	.771	.918
Lingkungan_Kerja.X1.7	34.0000	18.737	.681	.923
Lingkungan_Kerja.X1.8	33.9000	18.200	.692	.923
Lingkungan_Kerja.X1.9	33.9000	18.200	.692	.923
Lingkungan_Kerja.X1.10	33.8000	18.589	.765	.919

Berdasarkan hasil pengujian, dari 10 item Pertanyaan Tentang Lingkungan Kerja, semua pertanyaan dinyatakan valid karena hasil uji SPSS mendapatkan nilai r hitung $>$ nilai r table (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.235).

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

Uji reliabilitas Pemberian Gaji telah valid karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis maka variable Lingkungan Kerja yang diukur dengan 10 butir pertanyaan telah *reliable*.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pemberian_Gaji.X2.1	33.3500	18.976	.478	.851
Pemberian_Gaji.X2.2	33.2500	17.461	.619	.839
Pemberian_Gaji.X2.3	33.6000	18.358	.674	.835
Pemberian_Gaji.X2.4	33.4000	18.463	.635	.838
Pemberian_Gaji.X2.5	33.1000	18.516	.563	.844
Pemberian_Gaji.X2.6	33.2000	17.747	.651	.835
Pemberian_Gaji.X2.7	33.3500	18.239	.684	.834
Pemberian_Gaji.X2.8	33.2500	18.724	.620	.839
Pemberian_Gaji.X2.9	33.0000	19.474	.393	.859
Pemberian_Gaji.X2.10	33.0500	20.682	.337	.859

Berdasarkan hasil pengujian, dari 10 item Pertanyaan Tentang Pemberian Gaji, semua pertanyaan dinyatakan valid karena hasil uji SPSS mendapatkan nilai r hitung > nilai r table (Corrected Item-Total Correlation > 0.235).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	12

Uji reliabilitas Kinerja Karyawan telah valid karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis maka variable Kinerja Karyawan yang diukur dengan 12 butir pertanyaan telah *reliable*.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan.Y.1	41.3500	33.082	.579	.928
Kinerja_Karyawan.Y.2	41.1500	30.871	.888	.914
Kinerja_Karyawan.Y.3	41.1000	31.674	.825	.917
Kinerja_Karyawan.Y.4	41.0500	31.524	.802	.918
Kinerja_Karyawan.Y.5	41.3500	33.082	.579	.928
Kinerja_Karyawan.Y.6	41.1500	30.871	.888	.914
Kinerja_Karyawan.Y.7	41.1500	32.134	.814	.918
Kinerja_Karyawan.Y.8	41.6000	34.568	.560	.927
Kinerja_Karyawan.Y.9	41.5500	35.418	.438	.932
Kinerja_Karyawan.Y.10	41.6000	34.568	.560	.927
Kinerja_Karyawan.Y.11	41.5500	33.313	.753	.921
Kinerja_Karyawan.Y.12	41.5000	34.053	.648	.925

Berdasarkan hasil pengujian, dari 12 item Pertanyaan Tentang Kinerja Karyawan, semua pertanyaan dinyatakan valid karena hasil uji SPSS mendapatkan nilai r hitung $>$ nilai r table (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.235).

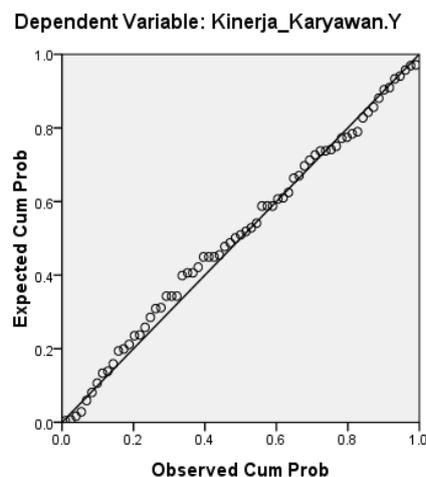
Hasil pengujian reliabilitas variabel independen dan dependen menggunakan program SPSS, didapatkan angka *Cronbach's Alpha* Lingkungan Kerja sebesar 0.928, Pemberian Gaji sebesar 0.928, Kinerja Karyawan sebesar 0.929. Pengujian reliabilitas menggunakan kriteria Nunnaly dimana reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.6. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0.60, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket ($0.928 > 0.6$) dapat diakui atau semua butir pernyataan variabel dapat dinyatakan *reliable*. Uji Asumsi Klasik yang telah dilakukan pada rekap hasil kuesioner menunjukkan nilai sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Lingkungan_Kerja. X1	Pemberian_Gaji. X2	Kinerja_Karyawan. Y
N		67	67	67
Normal Parameters ^a	Mean	38.2687	39.0149	47.7761
	Std. Deviation	6.01408	5.52266	4.48844
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.125	.092
	Positive	.125	.125	.092
	Negative	-.092	-.094	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		1.019	1.026	.753
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250	.243	.621
a. Test distribution is Normal.				

Hasil dari Tabel Kolmogorov-Smirnov tes diperoleh bahwa data menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov dari Lingkungan kerja sebesar $1.019 > 0.05$, Pemberian Gaji $1.026 > 0.05$ dan Kinerja Karyawan $.753 > 0.05$ sedangkan nilai Asymp sigi Lingkungan kerja sebesar $.250 > 0.05$, Pemberian Gaji $.243 > 0.05$ dan Kinerja Karyawan $.621 > 0.05$ hasil tersebut memiliki distribusi normal dan telah memenuhi normalitas data.

Uji Heteroskedasitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar Uji grafik probabilitas plot diperoleh data secara visualisasi bahwa penyebaran data yang ditandai oleh bulat cenderung mengikuti arah garis Diagonal dan merapat, hal tersebut bisa dikatakan data dalam penelitian ini telah memiliki distribusi normal.

Correlations				
		Kinerja_Karyawan. Y	Lingkungan_Kerja .X1	Pemberian_Gaji. X2
Pearson Correlation	Kinerja_Karyawan.Y	1.000	.433	.497
	Lingkungan_Kerja.X1	.433	1.000	.160
	Pemberian_Gaji.X2	.497	.160	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Karyawan.Y	.	.000	.000
	Lingkungan_Kerja.X1	.000	.	.099
	Pemberian_Gaji.X2	.000	.099	.
N	Kinerja_Karyawan.Y	67	67	67
	Lingkungan_Kerja.X1	67	67	67
	Pemberian_Gaji.X2	67	67	67

Adapun Korelasi dari pada Variabel satu dengan lainnya menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pemberian upah secara bersama sama dengan kinerja karyawan. Uji Regresi Pengaruh Lingkungan kerja dan Pemberian Gaji terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.356	3.60143

a. Predictors: (Constant), Pemberian_Gaji.X2, Lingkungan_Kerja.X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan.Y

Dari tabel tersebut dapat diketahui, nilai R Square sebesar 0.376. Nilai R Square tersebut berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu $0.613 \times 0.613 = 376$. Besarnya angka koefisien Determinasi (R Square) adalah 0.646 atau sama dengan 37.60%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X^1), dan Pemberian Gaji (X^2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 37.60%, sedangkan sisanya ($100\% - 37.60\% = 62.40\%$) dipengaruhi oleh variable lain di luar persamaan regresi atau variable yang tidak diteliti.

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499.543	2	249.771	19.257	.000 ^a
	Residual	830.099	64	12.970		
	Total	1329.642	66			

a. Predictors: (Constant), Pemberian_Gaji.X2, Lingkungan_Kerja.X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan.Y

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS, diperoleh tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05 atau $F \text{ tabel} < F \text{ hitung} = 2.27 < 19.257$ F table sebesar 2.27 diperoleh dengan melihat table F dengan derajat $df=1$ ($66-2-1$) pada taraf signifikansi 0,05.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	23.477	3.941		5.957	.000
	Lingkungan_Kerja.X1	.271	.075	.363	3.631	.001
	Pemberian_Gaji.X2	.357	.081	.439	4.389	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan.Y

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 23.477 + 0.271X + 0.357X$$

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Pemberian Gaji terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi $b_1 = 0.271$ dan $b_2 = 0.357$ yang memiliki probabilitas sig. = 0.000 karena Probabilitas lebih kecil dari pada taraf penelitian ($\text{sig} < \alpha$ yaitu $0.000 < 0.005$) berarti variabel Lingkungan Kerja dan Pemberian Gaji mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan Adapun dari Perhitungan Nilai Regresi didapatkan nilai sebagai berikut: Lingkungan Kerja memberikan pengaruh kepada Kinerja Karyawan sebesar 27.1%, dan Pemberian Gaji memberikan pengaruh kepada Kinerja Karyawan sebesar 35.7%. Secara Umum Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan dan Pemberian gaji yang layak juga akan diikuti dengan Kinerja karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda yang lebih memuaskan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil anlisi data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif atau signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda dengan memberikan pengaruh sebesar 27.1% hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan agar bekerja lebih semangat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan apalagi dimasa new normal sekarang ini. Sesuatu yang perlu diperhatikan bahwa di era pandemic seperti ini Lingkungan kerja menjadi sesuatu yang sangat diperhatikan terutama lingkungan fisik, karena bisa jadi lingkungan kerja yang kurang baik bisa membuat karyawan rentan tertular Covid 19.
2. Terdapat pengaruh yang positif atau signifikan antara Pemberian gaji terhadap Kinerja karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda dengan memberikan pengaruh sebesar 35.37%, hal ini menunjukkan bahwa pemberian gaji dapat memberikan semangat yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena gaji yang besar bisa saja akan meningkatkan imun dan semangat kerja yang positif sehingga resiko tertular bisa diminimalisir.
3. Terdapat pengaruh yang positif atau signifikan secara bersama sama antara Lingkungan Kerja dan Pemberian Gaji terhadap Kinerja Karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda dengan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 37.60%. hal ini menggambarkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik perlu diperhatikan lingkungan kerja dan pemberian gaji yang memadai untuk meningkatkan kinerja yang positif.

SARAN

Adapun Saran dari penelitian ini adalah Lingkungan kerja yang sudah baik harus selalu dijaga, tata letak tempat kerja harus ditata rapi biar sehat dan aman dari Covid 19 dan Koordinasi antar bagian sangat penting untuk meningkatkan Kinerja yang baik, Peraturan Protokol kesehatan lebih ditingkatkan lagi untuk melindungi segenap karyawan, Dalam hal Pemberian Upah/Gaji di harapkan bisa lebih bijaksana agar bisa lebih memberikan semangat kerja yang maksimal, bila perlu insentif dan Bonus juga di berikan sekali kali supaya karyawan lebih termotivasi dan menambah penyemangat kerja, sehingga Visi, Misi dan Tujuan RSUD Islami Mutiara Bunda tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan sesuai program, dan karyawan diharapkan tetap bisa kerja secara maksimal serta

mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, karena Lingkungan kerja dan pemberian upah memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk para peneliti selanjutnya mencari Faktor faktor lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda. Karena lingkungan kerja dan Pemberian upah secara bersama sama hanya memberikan pengaruh 37.60% terhadap kinerja karyawan, sehingga masih ada sekitar 62,40% variabel lain yang mempunyai pengaruh yang dominan yang belum diteliti pada penelitian ini.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian. In Rineka Cipta.*
<https://doi.org/10.30743/infotekjar.v1i1.36>
- Hardi Dido. (2015). *Hubungan Upah/Gaji dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja karyawan Lembaga Sosial medan Plus.*
- Indriyani, Agustina. (2014). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia. *Paradigma*, 12(1), 41–56. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.27>
- Kurniawan, Aris Hidayat. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375 Pengetahuan*, 47–54. Retrieved from jurnal.polsri.ac.id
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Nur Khojin, Suci Nur Utami, Muhammad Syaifulloh. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pembudidaya Bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Syntax Idea*, 2(5), 98–105.
- Prasetyo, Eko. (2019). Peran Upah, Insentif dan Jaminan Sosial dalam mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1–9.
- Riono, Slamet Bambang; Muhammad Syaifulloh; Suci Nur Utami. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Rochmad Fajar Darmanto, Aanik Ariyanti. (2019). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam mempengaruhi Motivasi serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(02), 103–112.
- Syaifulloh, Muhammad, Farhan Saefudin Wahid Nasiruddin. (2018). Analisis Produktivitas Kegiatan Penelitian Dosen di Universitas Muhadi Setiabudi. *JBIMA (Jurnal Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 154–162.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). . *Undang-Undang*, pp. 1–34. Retrieved from http://www.kemenerin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- Veronica, Veronica, & Koto, Siti Khadijah. (2020). Pengaruh Faktor Antecedent Motivasi, Disiplin, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(01), 57. <https://doi.org/10.33370/jpw.v22i01.392>

Wahyu Wibowo, Azizah Indriyani, Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifullohdan Syariefful Ikhwan. (2020). *Analisis Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Grand Dian Hotel Brebes*. 5(12), 1754–1766.