

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT**

PANTI NUGROHO YOGYAKARTA

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH:
FARISA ALMEIDA DAMAYANTI
11190825**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Farisa Almeida Damayanti

11190825

FAKULTAS BISNIS PROGRAM MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farisa Almeida Damayanti
NIM : 11190825
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PANTI NUGROHO YOGYAKARTA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 April 2024



(Farisa Almeida Damayanti)
NIM.11190825

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PANTI NUGROHO
YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

FARISA ALMEIDA DAMAYANTI

11190825

Dalam Ujian Skripsi Program

Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 25 Maret 2024

Nama Dosen

1. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd.,MM :
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dr. Singgih Santoso, MM :
(Dosen Penguji)
3. Drs. Sisnuhadi, MBA.,Ph.D :
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan



Yogyakarta, 18 April 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis


Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT PANTI NUGROHO YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadisarlana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan karya penulisan pihak lain diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 24 January 2024



FARISA ALMEIDA DAMAYANTI

11190825

DUTA WACANA

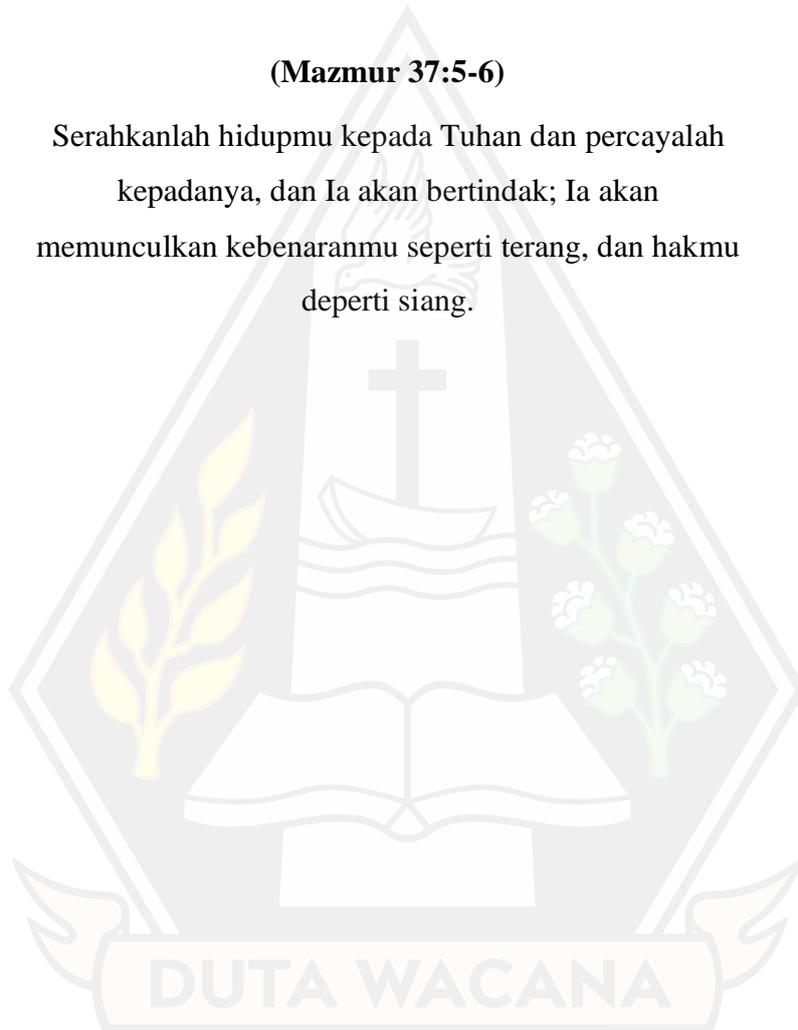
HALAMAN MOTTO

(Filipi 4:6)

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.

(Mazmur 37:5-6)

Serahkanlah hidupmu kepada Tuhan dan percayalah kepadanya, dan Ia akan bertindak; Ia akan memunculkan kebenaranmu seperti terang, dan hakmu seperti siang.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis merasa bahwa penulis tidak akan bisa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan kasih dan sukacita yang luar biasa penulis mengucapkan terima kasih sebesar- besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus sebagai sumber kekuatan dan penghiburan karena dengan cinta kasihnya dan tuntunan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Orangtua terkasih papah Milson dan mamah Riwince serta adik terkasih Arya Imanuela yang selalu tidak pernah henti mendoakan penulis dan memberi dukung, serta motivasi yang luar biasa kepada penulis.
3. Yang terkasih Yohanes Deni Debrilian dan mama Rini yang selalu mendukung, serta memberi motivasi kepada penulis dan selalu membantu dalam perjalanan membuat skripsi ini.
4. Konsel UPNARMY komunitas Rohani yang selalu memberi dukungan dan motivasi serta doa dan asupan rohani kepada penulis.
5. Teman-teman seperjuangan Anasta, Christine, Vonny, Surya, Alfon, dll
6. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah ikut serta dalam memberikan dukungan dan arahan baik secara langsung atau tidak langsung.

**KATA
PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena kasih dan pertolongan Tuhan yang tidak pernah ada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta”**. Sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Peneliti bersyukur dan berterimakasih yang sebesar besarnya kepada berbagai pihak yang selaku membantu dalam selesainya skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Drs. Sisuhadi, MBA selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah menyediakan waktu untuk membimbing dan arahan dalam penulisan skripsi ini
3. Orang tua dan keluarga saya yang selalu memberikan semangat serta doa sehingga saya bisa ada ditahap ini.
4. Teman-teman seperjuangan serta semua yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, 24 January 2024



FARISA ALMEIDA DAMAYANTI

11190825

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	i
HALAMAN ENGESAHAN.....	ii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Penelitian	6
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	7
2.1. Definisi Motivasi Kerja	7
2.1.1. Jenis-jenis Motivasi Kerja	8
2.1.2. Indikator Motivasi Kerja.....	8
2.1.3. Manfaat Motivasi Kerja.....	9

2.2. Lingkungan Kerja.....	10
2.2.1. Definisi Lingkungan Kerja	10
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Lingkungan Kerja	11
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja	11
2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja	12
2.3. Disiplin Kerja	12
2.3.1. Definisi disiplin kerja	12
2.3.2. Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	13
2.3.3. Indikator Disiplin Kerja.....	13
2.4. kinerja Karyawan.....	14
2.4.1. Definisi Kinerja Karyawan	14
2.4.2. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan	15
2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan	16
2.5 Penelitian Sebelumnya	16
2.6. Pengembangan Hipotesis	19
2.7. Kerangka Pemikiran	22
BAB III.....	23
METODE PENELITIAN	23
3.1 Desain Penelitian	23
3.2. Teknik Pengumpulan Data	23
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.4. Populasi dan Sampel	25
3.4.1. Populasi	25
3.4.2. Sampel	25
3.5. Batasan Operasional.....	25
3.6. Operasional Variabel Penelitian.....	26

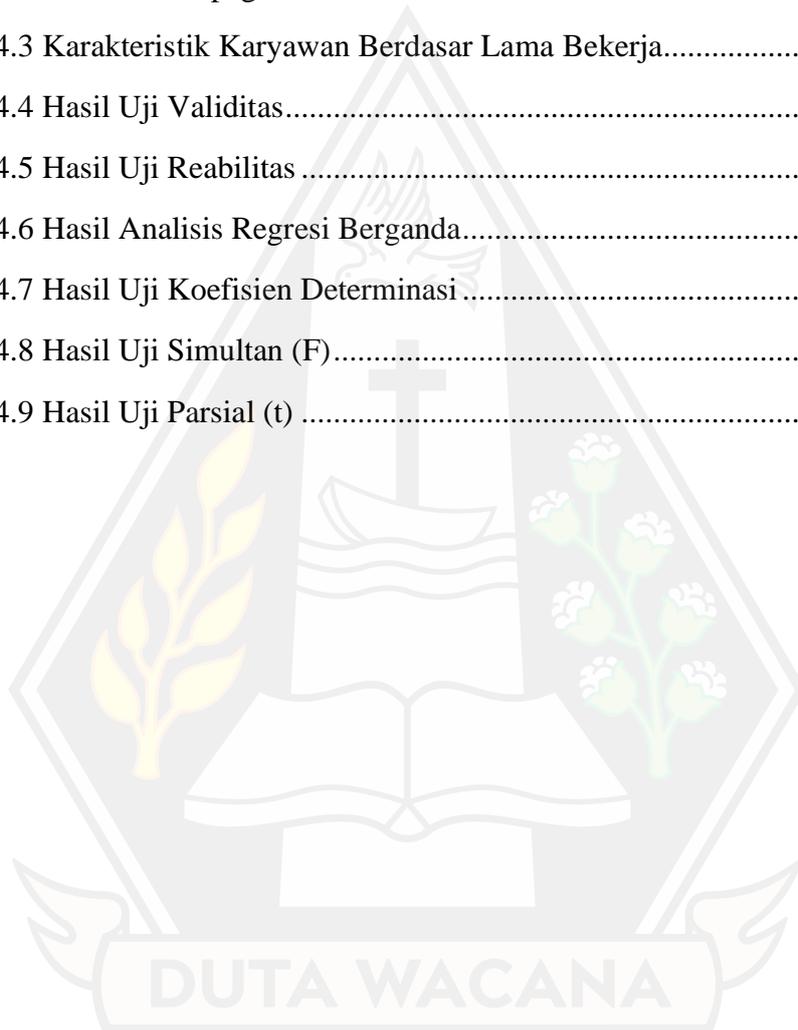
3.7 Analisis Data	29
3.7.1. Uji Validitas	29
3.7.2. Uji Reabilitas	30
3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda	31
3.7.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	32
3.7.5. Uji Hipotesis	32
BAB IV	34
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Profil Organisasi	34
4.1.1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Panti Nugroho	35
4.1.2. Visi & Misi Rumah Sakit Panti Nugroho	36
4.2. Karakteristik Responden	37
4.2.1. Jenis kelamin	37
4.2.2. Usia	38
4.2.3. Lama Bekerja	38
4.3. Hasil Uji Instrumen	39
4.3.1. Hasil Uji Validitas	40
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	42
4.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	42
4.5. Uji Hipotesis	44
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi	44
4.5.2 Hasil Uji Simultan (F)	45
4.5.3 Uji Parsial (t)	46
4.6. Pembahasan Hasil	47
4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	48
4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	48

4.6.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	49
BAB V.....	50
PENUTUP.....	50
5.1. Kesimpulan.....	50
5.2. Keterbatasan Penelitian	50
5.3. Saran.....	51



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian penelitian sebelumnya.....	17
Tabel 3.1 Skala Likert	24
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 karakteristik pegawai berdasarkan usia.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan Berdasar Lama Bekerja.....	38
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas	41
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (F).....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (t)	46



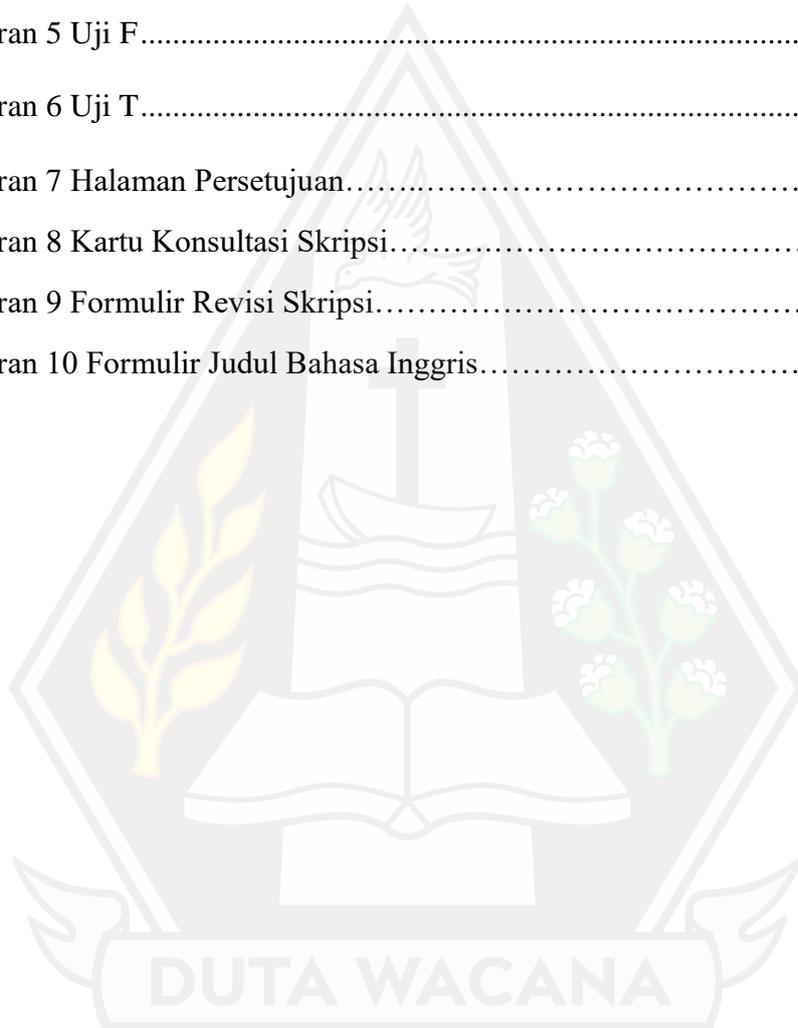
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Kerangka Pemikiran..... 22



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	56
Lampiran 2 Uji Validitas dan Uji Realibiitas.....	65
Lampiran 3 Uji Regresi Linear Berganda	67
Lampiran 4 Koefisien Determinasi	67
Lampiran 5 Uji F.....	68
Lampiran 6 Uji T.....	68
Lampiran 7 Halaman Persetujuan.....	69
Lampiran 8 Kartu Konsultasi Skripsi.....	70
Lampiran 9 Formulir Revisi Skripsi.....	71
Lampiran 10 Formulir Judul Bahasa Inggris.....	72



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT PANTI NUGROHO YOGYAKARTA**

FARISA ALMEIDA DAMAYANTI

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email : farisaalmeidadamayanti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F dan Uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

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

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PANTI NUGROHO HOSPITAL YOGYAKARTA

FARISA ALMEIDA DAMAYANTI

Faculty of Business Management Study Program

Duta Wacana Christian University

Email: farisaalmeidadamayantii@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to test and determine the influence of work motivation, work environment and work discipline on employee performance at Panti Nugroho Hospital Yogyakarta. The method used in this research is quantitative. The population in this study were employees of Panti Nugroho Hospital Yogyakarta. The sample in this study was 52 people taken using purposive sampling technique. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, coefficient of determination test (R²), F test and T test. The results of the research show that work motivation has a positive effect on employee performance, work environment variables have an influence and are not significant on employee performance, and the Work Discipline variable has an influence on employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perhatian perusahaan pada kinerja karyawan menjadi sangat krusial melihat sumber daya manusia sangat berperan penting di perusahaan. Dinamisnya dan juga perkembangan dunia yang masif, sangat penting memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik guna memampukan perusahaan melakukan persaingan. Karyawan dengan motivasi tinggi perlu dimiliki perusahaan, tingginya motivasi maka dapat mengalahkan kompetitor yang ada. Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) memandang menjadi cara pengaturan hubungan pada individu juga sumber daya kerja secara efektif juga efisien guna secara maksimal bisa pencapaian tujuan karyawan, perusahaan juga masyarakat. Faktor sumber daya manusia penting perannya pada keberhasilan organisasi. Dalam artian, manusia sangat berperan penting tindakannya guna pencapaian tujuan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia penting dalam efektivitas pada program ketenagakerjaan dalam pegawai atau karyawan yang ada pada Rumah Sakit. Ketenagakerjaan perawat yakni satu dari banyaknya sumber daya manusia pada bidang kesehatan yang bisa membantu membangun pembangunan kesehatan pada Rumah Sakit. Keperawatan Rumah Sakit merupakan pelayanan paling terdepan bagi kesehatan masyarakat, karena memiliki sumber daya manusia yang paling berpengaruh besar bagi masyarakat atau pasien.

Rumah Sakit yakni instansi yang operasionalnya pada sektor jasa kesehatan. Diera sekarang saat ini, membawa banyak perubahan yang mendasar dalam

beberapa bidang yang ada, seperti masalah pelayanan kesehatan. Hal ini dapat membuat Rumah Sakit dapat melihat kembali apakah mereka sudah melakukan hal yang terbaik bagi masyarakat atau belum. Di mana dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang baik bagi masyarakat dan dapat di terima oleh masyarakat atau pasien yang sesuai dengan harapan. Pelayanan Rumah sakit harus berkembang supaya dapat memenuhi harapan dan tuntutan dari setiap masyarakat atau pasien. Kualitas pelayanan yang akan diberikan dapat menentukan kemajuan dan perkembangan pada rumah sakit tersebut. Merujuk Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 mengenai Rumah Sakit bahwa hak setiap orang mendapat pelayanan kesehatan, didasari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu pewujudan peningkatan derajat kesehatan setinggi-tingginya di masyarakat. Dengan adanya Undang-Undang tersebut maka setiap rumah sakit wajib memberlakukan pelayanan maksimal bagi masyarakat.

Rumah Sakit juga menjadi salah satu bentuk sarana kesehatan yang sangat penting bagi kesehatan masyarakat. Keberhasilan Rumah Sakit dapat dilihat dari tugas-tugas yang dijalankan dengan baik dan meningkatkan pelayanan dan melayani pasien. Mutu Rumah Sakit bergantung dipunyainya sumber daya manusia seperti perawat salah satunya.

Motivasi kerja yaitu suatu proses yang bisa mendorong individu melaksanakan aktivitas guna pencapaian tujuan. Motivasi seseorang bisa memberi pengaruh pada cara bekerja, dan manajemen perlu menilik karakter pegawainya. Motivasi dalam perusahaan itu penting bagi kinerja karyawan karena tujuannya untuk memperluas keterampilan pada pemenuhan tuntutan

perusahaan. Setiap karyawan juga bisa mempunyai motivasi dalam pekerjaannya agar saat bekerja karyawan merasa betah dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan, menurut para ahli (Maruli,2020) yaitu menyatakan motivasi kerja yakni suatu hal muncul dari dalam diri individu, yang menunjukkan kepercayaan diri yang tinggi juga keinginan individu bisa memberi pengaruh juga pengarahannya perilaku guna kesesuaian keinginan pada cakupan kerjanya. Motivasi juga sangat perlu dipunyai setiap karyawan Rumah Sakit, motivasi kerja tinggi karyawan dapat menciptakan kinerja baik. Dengan dipunyai kinerja baik juga semangat bekerja dapat menimbulkan dampak yang sangat baik untuk melayani masyarakat atau pasien. Karyawan dengan baiknya motivasi kerja bisa menunjukkan baiknya kinerja guna melayani dengan sepenuh hati bagi masyarakat.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawannya. Di mana optimalnya kerja karena ada keamanan juga kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberi pengaruh besar kepada setiap kinerja karyawan saat menjalankan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Perasaan betah pada lingkungan kerja bisa menimbulkan aktivitas penyelesaian tugas dengan baik. Menurut (Dinie Anisa Triastuti, 2018) lingkungan kerja yakni suatu faktor pengaruh bagi pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikannya. Suasana lingkungan kerja baik memunculkan adanya organisasi yang tersusun secara baik. Menurut (D Sunarsi 2020) lingkungan kerja erat kaitannya pada pegawai, menjadi tempat bagi setiap karyawan menyelesaikan tugas tanggung jawab yang telah ditugaskan kepadanya. Rumah Sakit Panti

Nugroho juga perlu mempunyai lingkungan kerja kondusif karena adanya lingkungan kerja nyaman bisa menimbulkan karyawan dan pasien merasa nyaman saat berada pada lingkungan Rumah sakit.

Disiplin juga menjadi pengaruh pada kinerja pegawai. Cerminan disiplin terlihat pada bagaimana pegawai melaksanakan tanggung jawabnya. Disiplin kerja, seperti disiplin waktu maupun peraturan dan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan, akan memungkinkan terjadinya kinerja yang optimal. Peraturan sangat penting untuk memberikan saran dan konseling kepada pegawai untuk menciptakan pesanan yang sangat baik bagi perusahaan instansi. Disiplin kerja berkaitan dengan tingginya ketaatan pegawai pada aturan juga tanggung jawab secara sadar. Kemauan pegawai untuk mengikuti aturan yang ditetapkan oleh rumah sakit bisa memaksimalkan efisiensi juga kinerja rumah sakit itu sendiri. Disiplin kerja merupakan bagian dari kegiatan manajemen yang mendorong setiap orang untuk memenuhi harapan dari berbagai peraturan yang ada (Siagan, 2015). Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta yakni rumah sakit swasta dengan terus melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia demi pencapaian tujuan yang ditetapkan. Kesadaran karyawan yang sangat baik dalam melayani, menghormati dan mematuhi semua hukum yang berlaku dapat menunjukkan disiplin kerja yang sangat baik.

Paparan di atas menimbulkan ketertarikan pada peneliti melakukan riset berjudul ***“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta”***

1.2 Rumusan Masalah

Dirumuskan beberapa masalah dari latar belakang:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta?
- b. Apakah lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta?
- c. Apakah disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho
- b. Untuk menganalisis lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho
- c. Untuk menganalisis disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, peneliti bisa memenuhi syarat kelulusan program studi S1 manajemen. Peneliti juga dapat lebih memahami dan mengerti berkaitan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Panti

Nugroho.

b. Bagi Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta

Menjadi koreksi juga bahan evaluasi Rumah Sakit Panti Nugroho untuk bisa terus memperhatikan karakter pegawai supaya bisa melihat motivasi kerja, lingkungan kerja juga disiplin kerja bisa memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

C. Bagi Universitas

Melengkapi tulisan-tulisan ilmiah, referensi penelitian juga penambahan wawasan ilmu di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana khususnya kaitannya mengenai fenomena motivasi kerja, lingkungan kerja juga disiplin bagi peningkatan kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit.

1.5 Batasan Penelitian

1. Lokasi Penelitian: Rumah Sakit Panti Nugroho.
2. Waktu Penelitian: Februari 2023 hingga Oktober 2023
3. Responden penelitian yakni perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho.
4. Variabel Penelitian
 - a. Variabel Independen: motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3)
 - b. Variabel Dependent: kinerja pegawai (Y)
 - c. Jumlah Responden: 52 Responden

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasar bahasan juga analisis berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta” maka dari itu penulis mengambil kesimpulan:

1. Kinerja karyawan mendapat pengaruh dari Motivasi Kerja. Dapat dilihat dari signifikansi besarnya $0,024 < 0,05$ juga nilai thitung $2,329 > t$ tabel $2,008$ kemudian hipotesis satu terdukung
2. Lingkungan kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Terlihat signifikansi $0,691 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,400 < t$ tabel $2,008$ dan akhirnya hipotesis kedua tidak terdukung
3. Kinerja karyawan mendapat pengaruh dari disiplin kerja. Terlihat signifikansi bernilai $0,000 < 0,05$ juga nilai t hitung $3,807 > t$ tabel $2,008$ yang kemudian hipotesis ketiga terdukung.

5.2. Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti tidak terjun langsung untuk melihat dan mengontrol karyawan dalam mengisi kuesioner sehingga kemungkinan karyawan kurang memahami atau hanya mengisi seadanya saja tanpa memahami dengan baik.
2. Peneliti hanya menggunakan 52 responden dimana itu adalah hanya sebagian dari karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.

5.3. Saran

1. Bagi Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta

- Untuk variabel motivasi kerja, saran dari peneliti bagi Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta yaitu harus terus memperhatikan dan mempertahankan tingkat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terhadap rumah sakit. Dengan harapan bahwa hal ini dapat meningkatkan semangat dan kinerja terhadap karyawan secara keseluruhan.
- Untuk variabel lingkungan kerja, berdasarkan hasil dari peneliti bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Maka dari itu variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta. Maka saran kepada Rumah Sakit perlu melihat secara keseluruhan karyawan, mana saja yang sekiranya bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
- Untuk variabel disiplin kerja, Saran dari peneliti untuk Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta yaitu untuk terus mempertahankan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan agar dapat membangun kinerja karyawan yang unggul, berkualitas dan bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaannya. Dengan ini dapat membuat kinerja karyawan untuk terus produktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya harus mempersiapkan secara maksimal setiap pertanyaan-pertanyaan yang berkualitas agar dapat diterima dan berpengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021, August). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 8-13).
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Budiman, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah sakit Umum Daerah H. Damanhuri Barabai* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ferdinatus, T. (2020). Motivasi Kerja (Meneliti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi).
- Fitriani, R., & Muhyadi, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-SI*, 7(3), 273-281.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Indriyati, R. (2022). *Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan rakyat, kawasan permukiman,*

- tata ruang dan pertanahan kabupaten tegal* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Kota Tegal).
- Jayanti, S. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(2).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Prasetyo, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi DI PDAM Tirta Binangun Kulon Progo (Doctoral dissertation, UPN Veteran Yogyakarta).
- Pratiwi, E. E., & Idawati, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85-93.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(5).
- Sudirman, D. (2016). Kontribusi dan Motivasi Pekerja Wanita dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(2).
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 180-194.

- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 2(1), 151-160.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Yani, J. A., Mangkunegara, A. A. A. P., & Aditama, R. (1995). Sugiyono. 2017, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku.

