



Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islami Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan

Mohamad Fihkri Azim Ishad¹, Ahmad Hanfan^{2*}

^{1,2} Universitas Pancasakti Tegal

* Email Korespondensi: ahmadhanfan@upstegal.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 19-07-2024

Revision: 07-09-2024

Published: 07-09-2024

DOI Article:

10.24905/permana.v16i2.450

A B S T R A K

Sumber daya manusia merupakan persoalan yang sampai sekarang ini tidak pernah berhenti dibahas oleh berbagai kalangan baik dalam negeri maupun luar negeri. Pemahaman sumber daya manusia demikian luasnya, sehingga seluruh aspek bersumber pada potensi manusia baik di dalam perusahaan atau organisasi, kehidupan yang selalu dikaitkan dengan sumber daya manusia. Penelitian ini akan di lakukan di Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal. Populasi penelitian ini adalah total karyawan tetap medis dan non medis dengan total 188 karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 188 karyawan Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data di penelitian ini adalah kuesioner. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument (uji validitas dan reliabilitas), statistik deskriptif, dan analisis kuantitatif. Hasil yang didapatkan yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Etos Kerja Islami tidak berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Etos Kerja Islami tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Islami, Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal

Acknowledgment

ABSTRACT

Human resources is a problem that has never stopped being discussed by various circles both domestically and abroad. The understanding of human resources is so broad, that all aspects are sourced from human potential either in a company or organization, a life that is always associated with human resources. This research will be conducted at the Harapan Anda Tegal Islamic General Hospital. The population of this study is a total of permanent medical and non-medical employees with a total of 188 employees at the Harapan Anda Tegal Islamic General Hospital. The sample used in this study was 188 employees of the Harapan Anda Tegal Islamic General Hospital. The technique used to collect data in this study is a questionnaire. The data analysis methods used in this study are instrumental tests (validity and reliability tests), descriptive statistics, and quantitative analysis. The results obtained are that the work environment has a positive effect on Work Performance. Work Motivation has a positive effect on Work Performance. Islamic Work Ethic does not have a positive effect on Work Performance. The Work Environment has a positive effect on Employee Performance. Work Motivation has no effect on Employee Performance. Islamic Work Ethic has no effect on Employee Performance. Work Achievement has a positive effect on Employee Performance.

Key word: *Work Environment, Work Motivation, Islamic Work Ethic, Work Achievement, Employee Performance, Islamic General Hospital Harapan Anda Tegal*

© 2024 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan persoalan yang sampai sekarang ini tidak pernah berhenti dibahas oleh berbagai kalangan baik dalam negeri maupun luar negeri. Pemahaman sumber daya manusia demikian luasnya, sehingga seluruh aspek bersumber pada potensi manusia baik di dalam perusahaan atau organisasi, kehidupan yang selalu dikaitkan dengan sumber daya manusia (Hasibuan, 2019: 87).

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal adalah terdapat penurunan kinerja karyawan. Turunnya Kinerja karyawan, dapat dilihat di menurun-

nya hasil penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir. Adapun daftar tabel penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal 2024

No	Nilai	Keterangan
1.	91-100	Tinggi
2.	71-90	Agak Tinggi
3.	61-70	Cukup
4.	51-60	Agak Rendah
5.	50 ke bawah	Rendah

Sumber : Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal

Tabel di atas menunjukkan standar dari penilaian kerja karyawan Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal. Terdapat lima unsur di antaranya 91-100 menunjukkan standar nilai tinggi, 71-90 menunjukkan standar nilai agak tinggi, 61-70 menunjukkan nilai cukup, 51-60 menunjukkan nilai agak rendah dan 50 ke bawah menunjukkan nilai rendah. Standar penilaian kinerja karyawan akan dimasukkan ke dalam rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal antara lain:

Tabel 2. Unsur Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal 2024

No	Unsur Penilaian
1.	Inisiatif
2.	Disiplin kerja
3.	Kerjasama
4.	Kerapian, kebersihan
5.	Ketaatan prosedur kerja
6.	Ketaatan terhadap atasan
7.	Motivasi kerja
8.	Komunikasi

Sumber : Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal

Turunnya kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel hasil Kinerja berikut ini:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal 2024

No	Nilai	Kategori	2021	2022	2023
			Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan
1	61-70	Cukup	75	73	83
2	71-90	Agak Tinggi	58	63	54

No	Nilai	Kategori	2021	2022	2023
			Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan
3	91-100	Tinggi	55	52	49
Total			188	188	188

Sumber : Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal

Berdasarkan data di atas mengenai rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan di tahun 2021 penilaian kinerja dengan kategori cukup berjumlah 75 karyawan, kategori agak tinggi berjumlah 58 karyawan dan kategori tinggi berjumlah 55 karyawan. Tahun 2022 penilaian kinerja dengan kategori cukup berjumlah 73 karyawan, kategori agak tinggi berjumlah 63 karyawan dan kategori tinggi berjumlah 52 karyawan. Tahun 2023 penilaian kinerja dengan kategori cukup berjumlah 83 karyawan, kategori agak tinggi berjumlah 54 karyawan dan kategori tinggi berjumlah 49 karyawan. Data tersebut menunjukkan bahwa di tahun 2021 sampai 2023 mengalami kenaikan dan penurunan di mana penilaian kinerja dengan kategori cukup semakin meningkat, kategori agak tinggi menurun dan kategori tinggi semakin menurun.

Fenomena masalah yang terjadi di Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik adalah terdapat penerangan yang masih kurang baik hal ini disebabkan karena terdapat lampu yang berkapasitas watt kecil dan masih kurang adanya lampu-lampu di setiap ruangan sehingga dalam penerangan masih sangat minim, kondisi suhu udara di dalam ruangan terasa panas karena terdapat ruangan yang tidak menggunakan AC hanya terdapat beberapa kipas angin tetapi tidak sesuai dengan luas ruangan sehingga untuk ruangan yang cukup besar terasa panas.

Pada lingkungan kerja non fisik permasalahan yang terjadi adalah kesulitan karyawan untuk saling berkomunikasi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, hal ini karena hubungan antara karyawan lama dengan karyawan baru kurang membaur sehingga menyebabkan rasa ketidaknyamanan untuk karyawan baru dan terjadi *miss communication* antar karyawan dengan karyawan lain.

Fenomena mengenai motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal di mana kinerja karyawan mengalami penurunan akibat terjadinya keluar masuk karyawan baru. Hal tersebut juga berakibat pada penurunan motivasi karyawan dalam bekerja, ditandai dengan penanganan yang lama pada pasien, sehingga pasien merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan, selain itu kurangnya penghargaan yang diberikan

Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal seperti promosi jabatan sehingga memengaruhi kinerja perawat itu sendiri.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal menemukan adanya etos kerja islami yang dipraktikkan seperti masing-masing karyawan memiliki moralitas yang tinggi, karyawan yang jujur, berkomitmen, karyawati wajib menggunakan hijab, terdapat juga pengeras suara murottalan Qur'an di setiap sudut Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal, ada juga karyawan yang istiqomah dalam bekerja di instansi tersebut. Sehingga terjadilah peningkatan kualitas kerja Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal yang semakin tinggi.

Fenomena masalah yang terjadi di Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal menemukan masalah yaitu prestasi kerja yaitu tidak tercapai akibat adanya keterampilan atau pengetahuan yang belum cukup dimiliki karyawan, etos kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan, dan juga *reward* yang diterapkan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan seperti gaji/upah masih mengacu pada UMK (Upah Minimum Kabupaten), pemberian bonus akhir tahun kurang memadai sehingga menyebabkan prestasi kerja karyawan rendah dan tujuan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan *research gap* hal ini sejalan dengan Halizah, N. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal dengan total karyawan tenaga medis dan non medis berjumlah 188 karyawan. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal dengan alamat di Jl. Ababil No.42, Randugunting, Kec. Tegal Selatan, Kota Tegal, Jawa Tengah Kode Pos 52131. populasi dalam penelitian ini yang ada di Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal berjumlah 188 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Jadi sampel pada penelitian ini adalah bagian tenaga medis dan non medis yang berjumlah 188 karyawan di Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal. Metode analisis data yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hipotesis

H1: Lingkungan Kerja memengaruhi terhadap Prestasi Kerja Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal.

H2: Motivasi Kerja memengaruhi terhadap Prestasi Kerja Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal.

H3: Etos Kerja Islami memengaruhi terhadap Prestasi Kerja Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal.

H4: Lingkungan Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal.

H5: Motivasi Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal.

H6: Etos Kerja Islami memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal.

H7: Prestasi Kerja memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal.

HASIL

Uji Validitas

Tabel 4. Outer Loading

Item	Loading Factor	Loading Factor ²	Std. Error
X1.1	0.983	0.966	0.034
X1.2	0.958	0.918	0.082
X1.3	0.966	0.933	0.067
X1.4	0.958	0.918	0.082
X1.5	0.958	0.918	0.082
X1.6	0.940	0.884	0.116
X1.7	0.961	0.924	0.076
X1.8	0.944	0.891	0.109
X2.1	0.985	0.970	0.030
X2.2	0.951	0.904	0.096
X2.3	0.955	0.912	0.088
X2.4	0.960	0.922	0.078
X2.5	0.959	0.920	0.080
X2.6	0.965	0.931	0.069
X2.7	0.957	0.916	0.084
X2.8	0.965	0.931	0.069
X2.9	0.961	0.924	0.076

Item	Loading Factor	Loading Factor ^2	Std. Error
X2.10	0.963	0.927	0.073
X3.1	0.985	0.970	0.030
X3.2	0.969	0.939	0.061
X3.3	0.967	0.935	0.065
X3.4	0.960	0.922	0.078
X3.5	0.969	0.939	0.061
X3.6	0.960	0.922	0.078
X3.7	0.959	0.920	0.080
X3.8	0.963	0.927	0.073
X3.9	0.957	0.916	0.084
X3.10	0.956	0.914	0.086
Z1.1	0.982	0.964	0.036
Z1.2	0.955	0.912	0.088
Z1.3	0.960	0.922	0.078
Z1.4	0.961	0.924	0.076
Z1.5	0.968	0.937	0.063
Z1.6	0.968	0.937	0.063
Z1.7	0.959	0.920	0.080
Z1.8	0.958	0.918	0.082
Z1.9	0.966	0.933	0.067
Z1.10	0.971	0.943	0.057
Y.1	0.979	0.958	0.042
Y.2	0.957	0.916	0.084
Y.3	0.951	0.904	0.096
Y.4	0.959	0.920	0.080
Y.5	0.962	0.925	0.075
Y.6	0.954	0.910	0.090

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel diatas seluruh item-item pada kuesioner dalam penelitian ini dapat terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai loading factor > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Construct Reliability dan nilai AVE

Variabel	Construct Reliability	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,989	0,919	Reliabel
Motivasi Kerja	0,992	0,926	Reliabel
Etos Kerja	0,993	0,930	Reliabel

Variabel	Construct Reliability	AVE	Keterangan
Prestasi Kerja	0,993	0,931	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,986	0,922	Reliabel

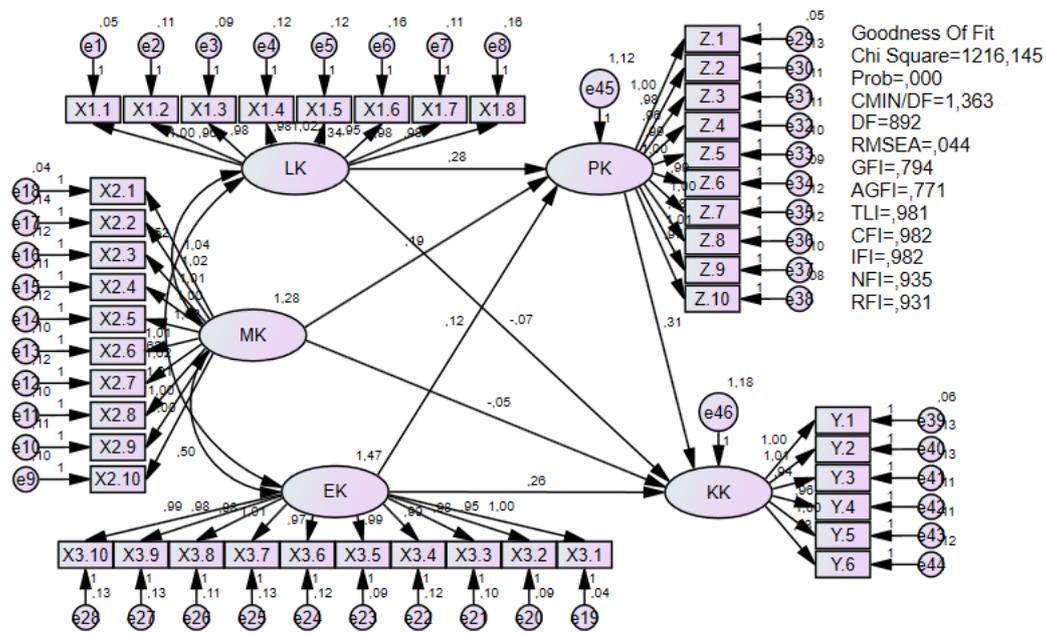
Sumber: Data primer di olah (2024)

Semua indikator memiliki *Construct Reliability* > 0,7 dan nilai AVE setiap variabel laten lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan data yang terkumpul adalah reliabel.

Analisis Data

Pengujian Path Coefficients

Berikut ini hasil pengujian *Path Coefficients* antar variabel



Gambar 1. Path Coefficients

Goodness of Fit Model (GoF)

Tabel 6. Goodness of Fit Model

Indeks	Cut Off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square	≥ 811,69	1216,145	Marginal Good Fit
Probability	≥ 0,05	0,000	Marginal Good Fit
CMIN/DF	≤ 2,00	1,363	Good Fit
RMSEA	≤ 0,08	0,044	Good Fit
GFI	≥ 0,90	0,794	Marginal Good Fit
AGFI	≥ 0,90	0,771	Marginal Good Fit
TLI	≥ 0,95	0,981	Good Fit

Indeks	Cut Off Value	Hasil	Evaluasi Model
CFI	$\geq 0,95$	0,982	Good Fit
IFI	$\geq 0,90$	0,982	Good Fit
NFI	$\geq 0,90$	0,935	Good Fit
RFI	$\geq 0,90$	0,931	Good Fit

Sumber: Data primer di olah (2024)

Goodness of Fit adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menunjukkan seberapa baik suatu model cocok dengan data yang diamati. Dalam konteks *Structural Equation Modeling* (SEM), berbagai ukuran *goodness of fit* digunakan untuk mengevaluasi apakah model tersebut dapat dianggap sesuai dengan data yang diamati atau tidak. Menurut Hair et al. (2019), menggunakan 4-5 ukuran GOF yang memenuhi syarat sudah mencukupi untuk menilai kelayakan suatu model. Dilihat dari hasil data tabel diatas menunjukan 7 ukuran memenuhi syarat maka dapat disimpulkan *Goodness of Fit* memenuhi kelayakan untuk suatu model.

Dengan nilai CFI sebesar 0.982, ini menunjukkan bahwa model yang diajukan memiliki fit yang sangat baik dengan data yang diamati. Nilai CFI yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model tersebut hampir sempurna cocok dengan data empiris yang ada. Oleh karena itu, berdasarkan nilai CFI ini (0.982), dapat disimpulkan bahwa model memiliki fit yang sangat baik dengan sampel yang digunakan.

Pengujian Hipotesis *Path Coefficients*

Tabel 7. Hasil *Path Coefficients*

Path	Estimate	S.E.	C.R.	P Values
PK <--- LK	0,280	0,079	3,556	0,000
PK <--- MK	0,192	0,078	2,470	0,014
PK <--- EK	0,118	0,074	1,595	0,111
KK <--- PK	0,306	0,076	4,007	0,000
KK <--- LK	-0,072	0,084	-0,862	0,389
KK <--- MK	-0,050	0,081	-0,617	0,538
KK <--- EK	0,258	0,077	3,348	0,000

Sumber: Data primer di olah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hipotesis pertama, menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, hasil menunjukkan bahwa nilai P values sebesar 0,000 di mana lebih kecil dari

0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja **berpengaruh positif** terhadap prestasi kerja, sehingga **H1 diterima**.

Hipotesis kedua, menguji apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, hasil menunjukkan bahwa P values sebesar 0,014 di mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja **berpengaruh positif** terhadap prestasi kerja, sehingga **H2 diterima**.

Hipotesis ketiga, menguji apakah etos kerja islami berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, hasil menunjukkan bahwa P values sebesar 0,111 di mana lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami **tidak berpengaruh** terhadap prestasi kerja, sehingga **H3 ditolak**.

Hipotesis keempat, menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa nilai P values sebesar 0,389 di mana lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja **tidak berpengaruh** terhadap kinerja karyawan, sehingga **H4 ditolak**.

Hipotesis kelima menguji apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa nilai P values sebesar 0,538 di mana lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja **tidak berpengaruh** terhadap kinerja karyawan, sehingga **H5 ditolak**.

Hipotesis keenam, menguji apakah etos kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa nilai P values sebesar 0,000 di mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami **berpengaruh positif** terhadap kinerja karyawan, sehingga **H6 diterima**.

Hipotesis ketujuh, menguji apakah prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa nilai P values sebesar 0,000 di mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja **berpengaruh positif** terhadap kinerja karyawan, sehingga **H7 diterima**.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1.	H ₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja	Diterima
2.	H ₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja	Diterima
3.	H ₃ : Etos kerja islami berpengaruh positif terhadap prestasi kerja	Ditolak
4.	H ₄ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap	Ditolak

No	Hipotesis	Keterangan
5.	kinerja karyawan H ₅ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Ditolak
6.	H ₆ : Etos kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
7.	H ₇ : Prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis pertama, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja **diterima**. Berdasarkan pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja memiliki P Value nilai $0,000 < 0,05$. Analisis di atas, penulis dapat mengetahui bahwa tingkat lingkungan kerja yang didapatkan karyawan tergolong sangat baik, sehingga sangat mempengaruhi tingkat prestasi kerja.

Menurut Rivai & Sagala (2011) menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek yang saling mendukung untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.

Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah kombinasi dari suasana kerja yang kondusif, keamanan kerja, fasilitas yang memadai, dan kebijakan perusahaan yang mendukung. Semua elemen ini berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Ketika RSU Harapan Anda Tegal dapat menunjukkan pentingnya desain pekerjaan yang baik serta manajemen yang efektif untuk mencapai kinerja optimal, maka lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawannya.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Putra, Hadi, & Hairudinor (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap pada prestasi kerja karyawan.

Motivasi Kerja berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis kedua, motivasi kerja berpengaruh

positif terhadap prestasi kerja **diterima**. Berdasarkan pengaruh secara langsung variabel motivasi kerja memiliki P Values nilai $0,014 < 0,05$. Analisis di atas, penulis dapat mengetahui bahwa tingkat motivasi kerja yang didapatkan karyawan torgolong sangat baik, sehingga sangat mempengaruhi tingkat prestasi kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja sangat berperan dalam menentukan produktivitas dan prestasi kerja. Ia mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi motivasi, termasuk faktor intrinsik dan ekstrinsik, dan bagaimana pengelolaan yang baik terhadap faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perilaku kerja dapat dimotivasi melalui penguatan positif dan negatif. Penguatan positif, seperti penghargaan dan pujian, cenderung meningkatkan frekuensi perilaku yang diinginkan, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja. RSUD Harapan Anda Tegal harus tau bagaimana motivasi kerja dapat memengaruhi prestasi kerja, dengan menekankan pentingnya kebutuhan individu, faktor-faktor penghargaan, dan persepsi keadilan dalam lingkungan kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Suyono & Nuraini (2021) dan Tukan & Nahak (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Etos Kerja Islami Berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis ketiga, etos kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja **diterima**. Berdasarkan pengaruh secara langsung variabel etos kerja memiliki nilai P Values nilai $0,116 > 0,05$. Analisis di atas, penulis dapat mengetahui bahwa tingkat etos kerja yang dimiliki karyawan torgolong kurang baik, sehingga kurang mampu mempengaruhi tingkat prestasi kerja.

Menurut Purnomo (2009) menjelaskan bahwa Etos kerja yang kuat sering kali diikuti oleh kualitas kerja yang tinggi. Individu yang memiliki etos kerja yang baik cenderung memberikan perhatian terhadap detail dan melakukan pekerjaan dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

Dalam konteks etos kerja, individu yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung memiliki keyakinan yang tinggi bahwa usaha keras mereka akan menghasilkan hasil yang positif dalam prestasi kerja mereka. Etos kerja yang kuat mencakup komitmen, motivasi, ketekunan, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Jadi bagaimana manajemen RSUD Harapan Anda Tegal

dapat merawat dan mengakomodasi komitmen, motivasi, ketekunan, dan dedikasi yang dibutuhkan karyawan maka etos kerja akan sangat memengaruhi prestasi dari kinerja karyawannya.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Rizal & Arifin (2016) yang menyatakan etos kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis keempat, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **ditolak**. Berdasarkan pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja memiliki nilai P Values nilai $0,389 > 0,05$. Analisis di atas, penulis dapat mengetahui bahwa tingkat lingkungan kerja yang dimiliki karyawan tergolong rendah, sehingga sangat tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2001) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan juga penting. Fasilitas seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti yang adil, dan program kesejahteraan dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Secara empiris menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Jadi RSUD Harapan Anda Tegal dapat memberikan keseimbangan kerja-hidup yang baik terkait positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada gilirannya berhubungan dengan kinerja kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini mendukung penelitian Arianto (2021) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis kelima, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **ditolak**. Berdasarkan pengaruh secara langsung variabel motivasi kerja memiliki nilai P nilai $0,538 > 0,05$. Analisis di atas, penulis dapat mengetahui bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan tergolong sangat rendah, sehingga kurang mampu untuk dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Adanya kompleksitas antara motivasi dan kinerja, keterkaitan antara motivasi dan

kinerja tidak selalu linier dan sederhana. Ada banyak faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan individu, lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan faktor-faktor eksternal. Dalam beberapa kasus, meskipun karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka mungkin tidak mampu menghasilkan kinerja yang optimal karena kendala lain di lingkungan kerja mereka (Purnomo, 2009).

Manajemen yang berpegang pada pandangan ini cenderung percaya bahwa karyawan pada dasarnya malas, tidak memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja, dan harus dipaksa atau diancam untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pandangan ini mencerminkan pemahaman bahwa motivasi kerja tidak selalu cukup untuk mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, dan bahwa intervensi manajemen yang lebih kuat mungkin diperlukan. Meskipun RSUD Islam Harapan Anda Tegal menekankan kebutuhan akan kontrol manajemen yang lebih ketat, hal ini juga menyoroti keragaman motivasi dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di luar motivasi intrinsik semata.

Penelitian ini mendukung penelitian Permana & Dewi (2019) dan Pratama & Santoso (2018) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Etos Kerja Islami Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis keenam, etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **diterima**. Berdasarkan pengaruh secara langsung variabel etos kerja memiliki nilai P Values nilai $0,000 > 0,05$. Analisis di atas, penulis dapat mengetahui bahwa tingkat etos kerja yang dimiliki karyawan tergolong sangat baik, sehingga mampu memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Suryatna (2012:8) etos kerja merupakan suasana kerja yang apresiatif dan sikap optimis tentang masa depan adalah pupuk bagi pengembangan etos kerja yang produktif dan etikal. Etos kerja seseorang akan menjangar ke orang sekitarnya. Artinya orang yang berada di sekitar orang yang beretos kerja tinggi dapat dengan cepat terbawa suasana untuk ikut mengembangkan sikap dan perilaku produktif yang menggairahkan.

Implikasi praktis dari penelitian yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Islam Harapan Anda Tegal mencakup beberapa

aspek penting. Pertama, rumah sakit dapat meningkatkan program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada pembentukan etos kerja yang tinggi. Kedua, implementasi kebijakan insentif berbasis etos kerja dapat memotivasi karyawan. Ketiga, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Keempat, memastikan kepemimpinan yang kuat sebagai teladan etos kerja. Kelima, meningkatkan komunikasi internal untuk menyampaikan pentingnya etos kerja, serta mengintegrasikan penilaian etos kerja dalam sistem evaluasi kinerja.

Penelitian ini mendukung penelitian Halizah, N. (2023) yang menyatakan etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Prestasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjabaran di atas, bahwa hipotesis ketujuh, prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **diterima**. Berdasarkan pengaruh secara langsung variabel prestasi kerja memiliki nilai P Values nilai $0,000 < 0,05$. Analisis di atas, penulis dapat mengetahui bahwa tingkat prestasi kerja yang dimiliki karyawan tergolong sangat baik, sehingga sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Bangun (2020: 112) Prestasi kerja yang meningkat akan menimbulkan kepuasan pribadi terhadap kelompok yang melakukannya dan perusahaan tempatnya bekerja. Pengertian Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik ke arah tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa pencapaian mereka diakui dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Karyawan yang mencapai prestasi kerja yang tinggi sering kali memiliki peluang pengembangan karir yang lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang berhasil dalam pekerjaan mereka cenderung menarik perhatian manajemen dan memiliki peluang untuk mendapatkan promosi atau penugasan yang lebih menantang, yang dapat memotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Penting bagi manajemen RSUD Islam Harapan Anda Tegal untuk mengakui dan menghargai prestasi kerja karyawan secara teratur. Ini dapat dilakukan melalui penghargaan formal, pujian dari atasan, atau pengakuan publik di hadapan rekan kerja. Pengakuan atas prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi.

Penelitian ini mendukung penelitian Sutrisno & Wibowo (2021) dan Pratiwi & Santoso (2020) yang menyatakan prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di jabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya lingkungan kerja yang di rasakan seseorang memengaruhi tingkat prestasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya motivasi kerja yang didapatkan, memengaruhi tingkat prestasi kerja. Etos kerja islam tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya etos kerja yang dimiliki karyawan tidak memengaruhi tingkat prestasi kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang di rasakan seseorang tidak memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya baik buruknya motivasi kerja yang diberikan berdampak pada kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya baik buruknya etos kerja yang dimiliki karyawan, berpengaruh pada kinerja karyawan. Prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya prestasi kerja yang didapatkan, memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afista, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta). E-Jurnal Manajemen UII, 8.
- Ahyari. (2020). Manajemen Produksi Dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta: BPFE.
- Aleksander, A., Rustan, D. M., & Gusti, D. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Asn (Studi Pada Kantor Badan Kekaryawanan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar). Nobel Management Review, 1(2), 213-224.
- Alfiah, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten (Doctoral Dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa). E-Jurnal Manajemen USAT, 11(1)
- Arikunto Suharsimi. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik . Jakarta: Rineka Cipta.



- Bangun (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Efendi, R., Hamdun, E. K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pg Pradjekan Bondowoso Dengan Prestasi kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (Jme)*, 2(10), 2219-2238.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 307-318
- Ghozali, Imam. (2018:161). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halizah, N. (2023). Pengaruh Etos kerja islami, Motivasi kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387-394.
- Haryadi, M. E. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana) (Bachelor's TESIS, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hasibuan, M. S. P. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hestini, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Kerja, Motivasi kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Kantor Kecamatan Semarang Barat. *Jurnal Dharma Ekonomi*, 27(51).
- Iskandar; Yuhansyah;. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. Surabaya: Media Sahabat Cendekia. <http://eprints.umpo.ac.id.com>
- Junianto, M. H., Maroah, S., & Mochklas, M. (2021). Peranan Lingkungan kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi kerja Karyawan Pt. Azka Mulia International. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 8-16.
- Kurniawan, F., & Nursidik, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 168-177.
- Lamawuran, W. W. P., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja, dan Stres Kerja Melalui Motivasi kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1036-1048.
- Lince, S. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

- karyawan Dengan Disiplin Kerja Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kelurahan Tegal Sari-I Kecamatan Medan Area. E-Jurnal Manajemen, 2(18).
- Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A., Hanfan, A., & Amalia, M. R. (2023). Pengaruh Absensi Finger Print, Penempatan Kerja, Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja. Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 4(1), 55-69.
- Ningsih, Dukalang. (2019). Penerapan Metode Suksesive Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. 1.
- Nitisemito. (2019). Manajemen Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Permana, R., & Dewi, K. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X: Studi Kasus Pada Bagian Produksi. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 6(2), 120-132.
- Pratama, A., & Santoso, B. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ABC. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 4(1), 50-61.
- Pratama, R., & Dewi, K. (2019). Analisis Etos Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. ABC: Sebuah Pendekatan Kualitatif. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Organisasi, 5(1), 45-60.
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2018). Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja kerja terhadap Kinerja karyawan (studi pada PT. Telekomunikasi indonesia, TBK wilayah Telkom Pekalongan) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Pratiwi, C., & Santoso, D. (2020). Analisis Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Retail di Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Organisasi, 4(3), 120-135.
- Putra, A., Hadi, R., & Hairudinor. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Anugrah Bersama. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, 10(1), 67-78. Universitas Lambung Mangkurat.
- Rahmawati, E. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Alpukat Rejeki Sukses (Avocado Lovers). (Doctoral Dissertation, Universitas Narotama), Tegal, Indonesia.