

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DAYA DI MASA COVID-19

Fajriansyah¹, Muh Imam Taufiq², Halida Sasmita³, Aminuddin Hamdat⁴, A We Tenri Fatimah Singkeruang⁵

¹Manajemen, STIM LPI Makassar

^{2,3,4,5}Manajemen, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

*Correspondent Email: andifajriansyah19@gmail.com

Abstrak

Rumah Sakit Umum Daerah Daya merupakan tempat pelayanan kesehatan yang harus dan dapat memiliki pegawai berkompeten dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berlaku. Selain itu, kinerja pegawai akan meningkat apabila didukung lingkungan kerja yang kondusif serta produktivitas kerja yang terbentuk dalam karakter pegawai. Sehingga hasil pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditargetkan dan kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya? apakah ada pengaruh Produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya? apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan Produktivitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya? Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daerah Daya. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Proportional Random Sampling kepada 50 responden yaitu pegawai Rumah Sakit Umum Bunda Jakarta. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan ujiregresi linear berganda. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang konsisten dengan pekerjaannya akan mempengaruhi cara bekerjanya dan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga pegawai tersebut menghasilkan kinerja yang optimal dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu.

Kata kunci: Lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan kinerja pegawai

Abstract

Daya Government Hospital is a place for health services that must and can have competent employees in carrying out their work in accordance with applicable SOPs. In addition, employee performance will increase if it is supported by a conducive work environment and work productivity that is formed in employee character. So that the results of the work are in accordance with the targeted time and the resulting quality of the work. The formulation of the problem in this study is 1) Is there any influence of the work environment on the performance of employees at the Daya Regional General Hospital? Is there an effect of work productivity on the performance of employees at the Daya Regional General Hospital? 3) Is there an influence of the work environment and work productivity together on the performance of employees at the Daya Regional General Hospital? This research was conducted at the Daya Regional General Hospital. The sampling technique used Proportional Random Sampling to 50 respondents, namely employees of the Bunda Jakarta General

Hospital. The analysis technique in this study uses multiple linear regression tests. From the results of the study it can be concluded that the work environment and work productivity have an influence on employee performance simultaneously. This shows that employees who are consistent with their work will influence the way they work and result in increased work productivity. In addition, a conducive work environment supports employees to improve their performance so that these employees produce optimal performance in carrying out tasks and work in a timely manner..

Keywords: work environment, work productivity, and employee performance.

1. Pendahuluan

Dalam perkembangannya, dunia pelayanan kesehatan saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Hal ini terbukti semakin banyaknya Rumah Sakit yang didirikan oleh pengusaha swasta nasional di Indonesia. Dalam menghadapi persaingan bisnis dunia pelayanan kesehatan yang semakin ketat perusahaan mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi, maka hal tersebut harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, kerja keras pegawai, kerjasama antar pegawai, juga sistem kepemimpinan yang baik. Setiap perusahaan yang telah bekerja sesuai dengan kemampuan, kreatifitas, pengetahuan, tenaga dan juga waktunya, di lain pihak mereka mengharapkan imbalan tertentu.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan Perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Perusahaan. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Demikian halnya, atas suatu kegiatan Rumah Sakit yang menekankan bahwa sumber daya manusia dalam hal ini pegawai berperan penting dalam pemberian pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan adalah lingkungan kerja dan produktivitas kerja (Nitro, 2020). Menurut Sedarmayati dalam (Megawaty et al., 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Selain dari lingkungan kerja, (Nuraeni et al., 2022), menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang ditetapkan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang memiliki banyak pegawai, tidak terlepas dari fungsi sumber daya manusia, dimana perusahaan harus mampu mengembangkan produktivitas kerja pegawai agar karyawannya dapat bekerja dengan maksimal (Kausar et al., 2022). Walaupun demikian, sebagai rumah sakit yang sudah sangat terkenal di kota Makassar. Akan tetapi, dalam hal ini Rumah Sakit Umum Daerah Makassar juga menghadapi banyak kendala yang timbul. Fenomena yang terjadi dapat dilihat berdasarkan lingkungan fisik ditinjau dari sarana dan prasarana, masih ditemukannya unit kerja dengan sarana terbatas, misalnya kebersihan lingkungan yang kurang bersih akan menciptakan keadaan yang tidak sehat sehingga kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Kondisi lingkungan

kerja non fisik juga tidak boleh diabaikan karena kesalah pahaman didalam bekerja masih sering terjadi.

Lingkungan Kerja

Menurut Abdul & Awan dalam (Rosanti et al., 2021) lingkungan secara harfiah berarti mengelilingi dan semua hal yang berdampak pada manusia selama hidup secara kolektif dikenal sebagai lingkungan. Lingkungan kerja sebagai tempat dimana orang bekerja bersama-sama yang berguna untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti dalam (Daga et al, 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Produktivitas Kerja

Secara teoritis pengertian produktivitas telah dikemukakan beberapa ahli. Salah satunya menurut Ravianto dalam (Dauda et al., 2021), bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas,akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Pendapat lain yang menjelaskan produktivitas dikemukakan oleh Wibowo (2018) Produktivitas Kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien.

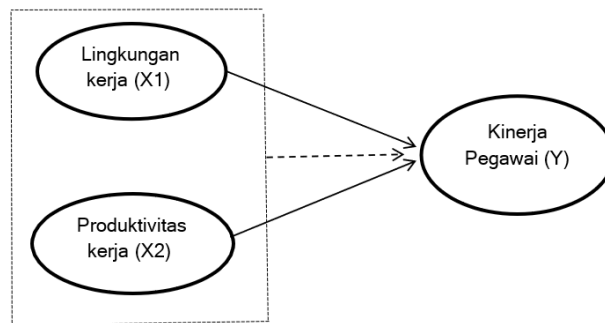
Sedarmayati dalam (Pasae et al., 2021)mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan pendapat lain menurut Martono (2019) dalam (Aris, 2021) menjelaskan bahwa Produktivitas kerja merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno dalam (Lutfi & Firmansyah, 2021)“Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi dalam (Themba et al., 2021) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan

yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Torang dalam (Aris, 2021) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Adapun hipotesis yang akan diuji untuk mencapai tujuan penelitian dari pokok permasalahan yang telah diuraikan maka hipotesis yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah :

H1 Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Makassar.

H2 Diduga produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Makassar.

H3 Diduga lingkungan kerja dan produktivitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Makassar.

2. Metodologi

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Makassar, yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.KM.14, Daya, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90243.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Makassar dengan menggunakan *accidental random sampling* dengan menggunakan rumus slovin (Didiharyono & Kausar, 2022). Jadi total responden yang akan diteliti berjumlah 50 responden.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Makassar yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.KM.14, Daya, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90243. Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini kurang lebih 3 bulan.

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, dengan uji instrument penelitian, uji validitas dan realibilitas data, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai rumah sakit yang terdaftar pada Rumah Sakit Umum Daerah Makassar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden pada Rumah Sakit Umum Daerah Makassar.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	22	47%
2	Perempuan	28	53%
Jumlah		50	100 %

50 responden yang merupakan pegawai rumah sakit dari Rumah Sakit Umum Daerah Makassar yang terdiri dari 22 pegawai atau 47% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 28 pegawai atau 53%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	10	20%
2	D3	8	16%
3	S1	29	59%
4	S2	3	5%
5	S3	0	0%
Jumlah		50	100%

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Makassar, yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 10 pegawai atau 20%, D3 yaitu sebanyak 8 pegawai atau 16% dari jumlah responden. Tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 pegawai atau 59%. Tingkat S2 sebanyak 3 pegawai atau 6%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Validitas Variabel

Butiran Pertanyaan		<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig (2-Tailed)</i>	Keterangan
X1 (Lingkungan Kerja)	X1.1	0,787**	0,000	VALID
	X1.2	0,861**	0,000	VALID
	X1.3	0,878**	0,000	VALID
X2 (Produktivitas Kerja)	X2.1	0,689**	0,000	VALID
	X2.2	0,897**	0,000	VALID
	X2.3	0,826**	0,000	VALID
	X2.4	0,735**	0,000	VALID
	X2.5	0,689**	0,000	VALID
	X2.6	0,897**	0,000	VALID
	X2.7	0,826**	0,000	VALID
Y (Kinerja Pegawai)	Y1	0,702**	0,000	VALID
	Y2	0,683**	0,000	VALID
	Y3	0,844**	0,000	VALID
	Y4	0,804**	0,000	VALID
	Y5	0,777**	0,000	VALID

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa apabila variabel memiliki nilai Sig. (2-tailed) dibawah 0,05 maka instrument tersebut valid. Variabel Lingkungan Kerja (X1) yang terdiri dari X11, X12, dan X13, memiliki nilai Sig. (2-tailed) dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel x1 valid. Variabel Produktivitas Kerja (X2) yang terdiri dari X21, X22, X23, X24 X25, X26 dan X27 memiliki nilai Sig. (2-tailed) dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel x2 valid. Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, dan Y5, memiliki nilai Sig. (2-tailed) dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel Y valid.

Uji Reliabilitas

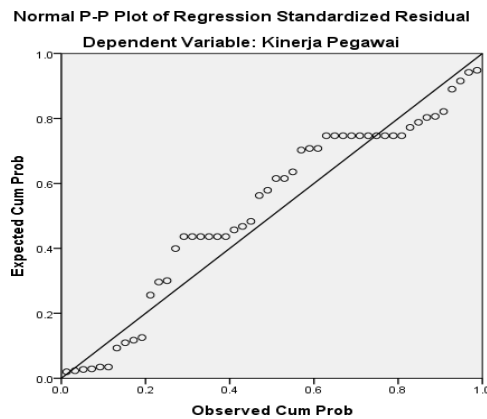
Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,841	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,792	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,797	Reliabel

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa apabila variabel memiliki nilai alpha cronbach's di atas 0,6 maka variable tersebut realibel. Pada uji realibel, nilai alpha cronbach's pada variabel X1 sebesar $0,841 > 0,6$ maka X1 dinyatakan realibel, nilai alpha cronbach's pada variabel X2 sebesar $0,792 > 0,6$ maka X2 dinyatakan realibel, dan nilai alpha cronbach's pada variabel Y sebesar $0,797 > 0,6$ maka variabel Y dinyatakan realibel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas pada gambar 2, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal grafik normal p-plot dan mengikuti arah garis diagonal grafik normal p-plot. Oleh sebab itu, berdasarkan ketentuan uji normalitas maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas (data terdistribusi normal).

Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar sebagai berikut :

Tabel 5 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.896	1.957		2.502	.016
Lingkungan Kerja	.529	.214	.326	2.469	.017
Produktivitas Kerja	.321	.081	.521	3.936	.000

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka persamaan regresi yang berbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 4,896 + 0,529 X_1 + 0,321 X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan a = nilai konstanta sebesar 4,896 yang artinya bahwa apabila interaksi antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja maka kinerja pegawai pada RSUD Daerah Makassar meningkat sebesar 4,896, b1 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,529 menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada RSUD Daerah Makassar akan meningkat sebesar 0,529, b2 = Koefisien regresi Produktivitas Kerja (X2) sebesar 0,321 menyatakan bahwa produktivitas

kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada RSUD Daerah Makassar akan meningkat sebesar 0,321.

Hasil uji t parsial dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6 Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.896	1.957		2.502	.016
Lingkungan Kerja	.529	.214	.326	2.469	.017
Produktivitas Kerja	.321	.081	.521	3.936	.000

Berdasarkan tabel 6, maka dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis t parsial Pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai probabilitas (sig) = 0,016 < 0,05, maka H0 di tolak dan Ha diterima. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Daerah Makassar. variabel produktivitas kerja menghasilkan nilai probabilitas (sig) = 0,017 < 0,05, maka H0 di tolak dan Ha diterima. Dengan demikian, variabel produktivitas kerja secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Daerah Makassar.

Uji F Simultan

Tabel 7 Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.565	2	79.782	39.910	.000 ^b
Residual	93.955	47	1.999		
Total	253.520	49			

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja, dan produktivitas kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan probabilitas 0,000.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 26, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.614	1.414

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,793 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel

dependen dan variabel independen adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,9% yang berarti setiap perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel adalah sebesar 62,9% dan sisanya 37,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja, dan produktivitas kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai.

Menurut Abdul & Awan dalam (Subroto, 2018) lingkungan secara harfiah berarti mengelilingi dan semua hal yang berdampak pada manusia selama hidup secara kolektif dikenal sebagai lingkungan. Lingkungan kerja sebagai tempat dimana orang bekerja bersama-sama yang berguna untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti dalam (Listiawati et al., 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan sebaliknya, apabila kondisi lingkungan tidak atau kurang memadai maka dapat menurunkan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Secara teoritis pengertian produktivitas telah dikemukakan beberapa ahli. Salah satunya menurut Ravianto dalam (Kausar et al., 2022), bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Pendapat lain yang menjelaskan produktivitas dikemukakan oleh Wibowo (2018) Produktivitas Kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien.

Sedarmayanti dalam (Aris, 2021) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan pendapat lain menurut Martono (2019) menjelaskan bahwa Produktivitas kerja merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas dan waktu yang sudah ditentukan. Sehingga mampu membuat perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sujono dalam (Megawaty, 2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil penelitian pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah sakit umum daerah Makassar. Hasil penelitian pengujian hipotesis Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai semakin tinggi produktivitas pada Rumah sakit Bunda Jakarta. Hasil uji hipotesis (uji F) yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan produktivitas secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit umum daerah Makassar.

5. Daftar Pustaka

- Aris, A. A. (2021). Point of View Research Management Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 2(2), 253–265. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Daga, Rosnaini Pollii, F. (2019). Pengaruh Marketing Experience Dan Customer Value Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pelanggan Pt. Daya Muda Agung Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(1), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Dauda, P., Imam Taufiq, M., Saeni, N., Haryanto Baottong, M., & Bazergan, I. (2021). Jurnal Mirai Management Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 51–66. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Didiharyono, & Kausar, A. (2022). *Statistika Ekonomi, Konsep Dasar dan Penerapannya* (1st ed.). Nas MEdia.
- Kausar, A., Bakri, S. W., & Agusta, R. (2022). Dampak Penerapan Manajemen Strategi Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Di Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro (JMPKN)*, 5(1), 20–32.
- Kausar, A., Sujatmiko, S., Muchsidin, M., Baharuddin, C., & Bazergan, I. (2022). Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak di KPP Pratama Makassar Barat. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(2), 228–242.
- Listiawati, Karta Negara Salam, Retno Wulansari, & Pramudi Harsono. (2021). Promotion Costs Analysis To Increased Volume Sales In The Convection Companies. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1542–1551. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i5.300>
- Lutfi, A., & Firmansyah. (2021). Peningkatan Kinerja Pemasaran UMKM Berdasarkan Orientasi Kewirausahaan, Pengetahuan Pemasaran dan Keadaan Lingkungan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika (JBMI)*, 18(II), 86–102. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i2.13977>
- Megawaty, Aminuddin Hamdat, Makkulawu Panyiwi Kessi, A., & Panus. (2022). Application Of The Balanced Scorecard As A Measurement Model Of The Balance Of Stakeholder Value Proposition. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2),

- 394–402. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.466>
- Megawaty, M. (2019). Kepribadian Locus of Control Karyawan Marketer Pada Pt. Bank Panin Dubai Syariah. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 16, 40–49.
- Nitro, C. A. I. (2020). *Ekonomi, Bisnis dan Keuangan di Masa Covid 19* (1st ed.). AA. Rizky.
- Nuraeni, V., We, S. A., Fatimah, T., & Al, S. (2022). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan*. 5(2), 238–253. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3456>
- Pasae, P., Lawalata, I. L. D., Anshar, M. A., Mukhtar, A., Makkulawu, A., & Kessi, P. (2021). The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance. *Point of View Research Management*, 2(3), 151–160. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Rosanti, N., Karta Negara Salam, & Panus. (2021). The Effects of Brand Image and Product Quality on Purchase Decisions. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(6), 365–375. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems360>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Themba, O. S., Hamdat, A., Alam, N., & Salam, K. N. (2021). Impulse Buying on users of online shopping. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 104–111. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i1.674>