

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo Purwodadi

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R Soedjati Soemodiardjo Purwodadi Kabupaten Grobogan yang semula bernama RSUD Purwodadi berasal dari Rumah Sakit Zending yang didirikan sekitar tahun 1924 sampai setelah pengakuan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Setelah pengakuan Kedaulatan Republik Indonesia pada tahun 1945, maka rumah sakit menjadi milik Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Grobogan dan berganti nama menjadi Rumah Sakit Umum Purwodadi dengan kelas D.

Pada tahun 1988 RSUD Purwodadi kelasnya meningkat menjadi kelas C melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 105 Tahun 1988. Selanjutnya RSUD Purwodadi menjadi rumah sakit Swadana dalam hal pengelolaan keuangan, setelah mendapat persetujuan dari Menteri Dalam Negeri dan Peraturan Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Grobogan No. 4 Tahun 1996. Dengan status baru ini Rumah Sakit Umum Purwodadi berubah menjadi Rumah Sakit Umum Swadana Purwodadi.

Dalam perkembangannya, melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI tanggal 25 Juni 2002 Nomor 782/Menkes/SK/VI/2002 RSUD Swadana Purwodadi berubah dari kelas C menjadi Rumah Sakit Kelas B Non Pendidikan.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Grobogan Nomor 19 Tahun 2002, RSUD Swadana Purwodadi berubah namanya menjadi Badan Pengelola Rumah Sakit Daerah Kabupaten Grobogan. Pada tanggal 28 Februari 2003 berdasarkan Surat Keputusan Bupati Grobogan No. 445/0629/2003 namanya berganti

lagi berdasarkan nama dokter / WNI pertama yang berjasa untuk rumah sakit ini dengan nama “**Rumah Sakit Daerah Dr. R. Soedjati Soemodiardjo**” Purwodadi Kabupaten Grobogan. Melalui Peraturan Bupati Grobogan Nomor 50 Tahun 2008 berubah lagi menjadi **RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo Purwodadi Kabupaten Grobogan**, termasuk Struktur Organisasi dan Tata Kerja RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo Purwodadi Kabupaten Grobogan, berlaku mulai tanggal 31 Desember 2008. Mulai tahun 2010 sampai sekarang, melalui Peraturan Bupati Grobogan No. 900/1040.1/2010, tanggal 27 Desember 2010, Pola Pengelolaan Keuangan RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo Purwodadi Kabupaten Grobogan ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD).

Visi yang dimiliki oleh RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo Purwodadi adalah “Rumah Sakit Rujukan Bermutu Prima Serta Terpercaya Dalam Menyelenggarakan Pendidikan”.

Sedangkan Misi yang dimiliki oleh RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo Purwodadi adalah :

- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu prima bagi masyarakat
- b. Meningkatkan sarana dan prasarana untuk kenyamanan dan keamanan pasien dan karyawan
- c. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- d. Melaksanakan Pendidikan dan pelatihan karyawan dan peserta didik di bidang Kesehatan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 81 orang karyawan medis RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo Purwodadi. Berikut

merupakan beberapa tabel yang menunjukkan rincian gambaran umum responden berdasarkan departemen, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja:

Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia Dan Lama Bekerja

Usia	Lama Bekerja								Jmlh	%
	1-10 Tahun		11-20 Tahun		21-30 Tahun		31- 40 Tahun			
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%		
20–29Tahun	6	7,41	0	0	0	0	0	0	6	7.41
30-39 Tahun	44	54,32	10	12.35	0	0	0	0	54	66.67
40-49 Tahun	3	3,70	9	11.11	2	2.47	0	0	14	17.28
50-59 Tahun	0	0	1	1.23	5	6.17	1	1.23	7	8.64
Total	53	65,43	20	24,69	7	8.64	1	1.23	81	100

Sumber : Data primer diolah (2023)

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa gambaran umum responden berdasarkan usia dan lama bekerja yang paling dominan adalah karyawan yang berusia 30-39 tahun dan sudah bekerja selama 1-10,99 tahun dengan presentase sebesar 54,32%.

Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Usia

Jenis Kelamin	Usia								Jmlh	%
	20 – 29 Tahun		30-39 Tahun		40-49 Tahun		>50 Tahun			
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%		
Laki-Laki	5	6,17	20	24,69	4	4,94	3	3,70	32	39,51
Perempuan	1	1,23	34	41,98	10	12,35	4	4,94	49	60,49
Total	6	7,41	54	66,67	14	17,28	7	8,64	81	100

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin dan usia, yang paling dominan adalah karyawan yang berjenis kelamin perempuan dan berusia 30-39 tahun dengan presentase 41,98%.

Tabel 4.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jmlh	%
D3	35	43,2
D4	2	2,5
S1	44	54,3
Total	81	100

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa gambaran umum responden berdasarkan tentang Pendidikan terakhir,diketahui bahwa karyawan medis RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo Purwodadi paling banyak dengan pendidikan terakhir S1 dengan presentase sebesar 54,3%

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan deskripsi hasil penelitian dengan berdasarkan persepsi responden yang mengisi kuesioner mengenai Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo Di Purwodadi. Persepsi dari responden akan dilihat dari kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian.

4.3.1 Persepsi Responden Tentang *Self Efficacy*

Self Efficacy adalah keyakinan mengenai penilaian diri sendiri berkenaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengetahui persepsi responden terhadap *Self Efficacy* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Persepsi Responden Tentang *Self Efficacy*

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya sudah berpengalaman menjalankan pekerjaan saya	0 (0)	0 (0)	3 (9)	53 (212)	25 (125)	4,27	Tinggi
2.	Saya memahami peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya	0 (0)	1 (2)	7 (21)	48 (192)	25 (125)	4,20	Tinggi
3.	Saya tidak mengalami masalah dalam menjalankan pekerjaan saya	0 (0)	5 (10)	15 (45)	47 (188)	14 (70)	3,86	Tinggi
4.	Saya memahami SOP perusahaan	0 (0)	0 (0)	4 (12)	49 (196)	28 (140)	4,30	Sangat Tinggi
5.	Saya memiliki solusi setiap ada permasalahan dalam pekerjaan	0 (0)	0 (0)	21 (63)	49 (196)	11 (55)	3,88	Tinggi

6.	Saya berusaha bersikap positif setiap ada permasalahan dalam pekerjaan	0 (0)	1 (2)	5 (15)	48 (192)	27 (135)	4,25	Tinggi
7.	Saya selalu berusaha yang terbaik dalam menjalankan pekerjaan	0 (0)	0 (0)	2 (6)	31 (124)	48 (240)	4,57	Sangat Tinggi
8.	Saya memiliki keyakinan yang kuat atas kemampuan saya	0 (0)	0 (0)	1 (3)	44 (176)	36 (180)	4,43	Sangat Tinggi
9.	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja	0 (0)	0 (0)	2 (6)	35 (140)	44 (220)	4,52	Sangat Tinggi
Rata-Rata Skor							4,25	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor persepsi responden tentang *Self Efficacy* sebesar 4,25 dan termasuk kategori tinggi. Dari hasil persepsi responden dapat diketahui bahwa responden merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaannya, memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan tidak mengalami masalah dalam bekerja, kaerena telah memahami SOP yang diterapkan perusahaan. Oleh karena itu karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo Purwodadi mempunyai tingkat (*level*) yang tinggi dalam penguasaan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Responden juga selalu berusaha keras untuk menyelesaikan dan menemukan solusi

dari berbagai masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Hal ini berarti karyawan mempunyai kepercayaan atas keyakinan menyelesaikan berbagai tugas (*generality*). Para karyawan medis RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo Purwodadi selalu berusaha yang terbaik dalam menjalankan pekerjaan dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sehingga karyawan memiliki keyakinan yang kuat atas tekad dan ketekunan (*strength*) untuk menyelesaikan tugas.

4.3.2 Persepsi Responden Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik dengan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk karyawan akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Untuk mengetahui persepsi responden mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Persepsi Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya bekerja di ruangan dengan penerangan yang cukup	0 (0)	0 (0)	6 (18)	47 (188)	28 (140)	4,27	Konduusif
2.	Saya bekerja di ruangan dengan suhu yang nyaman	0 (0)	0 (0)	7 (21)	45 (180)	29 (145)	4,27	Konduusif

3.	Saya bekerja di ruangan yang tenang dan tidak bising	0 (0)	5 (10)	28 (84)	36 (144)	12 (60)	3,68	Kondusif
4.	Saya bekerja di ruangan dengan sirkulasi udara yang baik	0 (0)	0 (0)	14 (42)	43 (172)	24 (120)	4,12	Kondusif
5.	Warna ruang membuat saya fokus dan nyaman	0 (0)	1 (2)	18 (54)	43 (172)	19 (95)	3,99	Kondusif
6.	Saya bekerja di ruangan yang bersih dan nyaman	0 (0)	0 (0)	10 (30)	45 (180)	26 (130)	4,20	Kondusif
7.	Hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja terbina dengan baik	0 (0)	0 (0)	3 (9)	37 (148)	41 (205)	4,47	Sangat Kondusif
Rata-Rata Skor							4,14	Kondusif

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata skor untuk lingkungan kerja adalah 4,14 yang termasuk dalam kategori kondusif. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan bekerja yang nantinya akan mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Penerangan yang cukup, pewarnaan dinding disetiap ruangan, suhu udara yang nyaman serta kebersihan

tempat karyawan medis bekerja di RSUD Dr. R Soedjati Purwodadi tergolong kondusif yang dapat menunjang kinerja mereka dalam bekerja. Meskipun ada berbagai suara yang ditimbulkan oleh peralatan yang ada di rumah sakit, suara yang ditimbulkan oleh karyawan yang lain serta juga suara yang ditimbulkan dari pasien, menurut para responden hal tersebut masih dapat tergolong kondusif atau tidak mengganggu pekerjaan mereka. Selain itu sirkulasi udara yang baik membuat para karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Hubungan antara atasan dan sesama rekan kerja tergolong sangat kondusif yang membuat karyawan lebih nyaman dan bersemangat dalam bekerja.

4.3.3 Persepsi Responden Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada kuesioner ini untuk menilai kinerja karyawan, kepala departemen/bagian diminta untuk menilai kinerja para karyawan yang ada didalam departemen/bagian yang mereka pimpin. Untuk mengetahui persepsi responden terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Persepsi Responden Tentang Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Karyawan ini memiliki kecermatan dan	0 (0)	0 (0)	4 (12)	35 (140)	42 (210)	4,47	Sangat Tinggi

	ketelitian dalam bekerja							
2.	Karyawan ini dapat menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan SOP	0 (0)	0 (0)	3 (9)	44 (176)	34 (170)	4,38	Sangat Tinggi
3.	Karyawan ini jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	0 (0)	1 (2)	20 (60)	37 (148)	23 (115)	4,01	Tinggi
4.	Karyawan ini sadar akan tanggung jawab dan kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai SOP	0 (0)	0 (0)	12 (36)	42 (168)	27 (135)	4,19	Sangat Tinggi
5.	Karyawan ini mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya	0 (0)	0 (0)	9 (27)	33 (132)	39 (195)	4,37	Sangat Tinggi
6.	Karyawan ini dapat dipercaya	0 (0)	0 (0)	10 (30)	36 (144)	35 (175)	4,31	Sangat Tinggi

	dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu							
7.	Karyawan ini memiliki semangat kerja yang tinggi	0 (0)	0 (0)	5 (15)	36 (144)	40 (200)	4,43	Sangat Tinggi
Rata-Rata Skor							4,31	Sangat Tinggi

Sumber : Data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor untuk persepsi responden tentang kinerja karyawan sebesar 4,31 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dari hasil persepsi responden dapat diketahui bahwa para karyawan medis yang dinilai memiliki ketelitian dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP, hal tersebut menjadi bukti bahwa kualitas yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menunjukkan bahwa kuantitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Jarang melakukan kesalahan dalam bekerja serta mampu untuk bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya menunjukkan bahwa para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Sadar akan akan tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan SOP serta memiliki semangat kerja yang tinggi, menunjukkan bahwa para karyawan sadar akan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

4.3 Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan variabel *Self Efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo Purwodadi, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansinya yang ditunjukkan pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,378	3,099		,122	,903
	<i>Self Efficacy</i>	,333	,071	,381	4,705	,000
	Lingkungan Kerja	,587	,092	,517	6,385	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian diolah (2023)

Dari hasil persamaan regresi dapat disimpulkan persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 0,378 + 0,333X_1 + 0,587X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : *Self Efficacy*

X₂ : Lingkungan Kerja

e : Error

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa dari variabel yang diteliti yaitu :

- a. Koefisien variabel *Self Efficacy* bertanda positif terhadap kinerja karyawan. Berarti apabila *Self Efficacy* yang dimiliki seorang karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi pula.
- b. Koefisien variabel lingkungan kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan. Memiliki arti apabila lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik pula.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t

Uji statistik t digunakan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja sedangkan variabel independennya adalah *Self Efficacy*, dan lingkungan kerja.

Cara melakukan uji t dilakukan dengan melihat apabila b (nilai koefisien regresi) > 0 , maka dapat diartikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen sehingga hipotesis diterima. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi (α) = 0,05. Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian untuk pengujian masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8 diatas. Dengan berdasar hipotesis statistik yaitu :

1. $H_0: b_1 = 0$ berarti *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 $H_a: b_1 > 0$ berarti *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. $H_0: b_2 = 0$ berarti Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 $H_a: b_2 > 0$ berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai variabel *Self Efficacy* (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi (b_1) > 0 maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai variabel lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi (b_2) > 0 maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4.2 Hasil Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yaitu *Self Efficacy* dan lingkungan kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi (α) = 0,05. Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan mengacu pada keputusan apabila F hitung $> F$ tabel maka semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Nilai F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 78$, maka nilai F tabelnya adalah 3,114. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382,166	2	191,083	47,055	,000 ^b
	Residual	316,748	78	4,061		
	Total	698,914	80			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, <i>Self Efficacy</i>						

Sumber : Data penelitian diolah (2023)

Dengan demikian untuk pengujian melalui uji F dapat dilihat pada tabel 4.9 diatas. Serta merujuk pada rumusan hipotesis statistik dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₀: $b_1 = b_2 = 0$ berarti *Self Efficacy* dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a: $b_1 \neq b_2 \neq 0$ berarti *Self Efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis uji F pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai regresi menunjukkan nilai $\neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan taraf kesalahan 5% dengan F tabel sebesar 3,114. Nilai F hitung $47,055 >$ nilai F tabel 3,114 yang artinya terdapat pengaruh positif. Maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Artinya *Self Efficacy* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang pertama yaitu *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki seorang individu maka

semakin baik juga kinerja yang dimiliki. Hal ini didukung oleh hasil pengujian analisis deskriptif variabel *Self Efficacy* yang memiliki skor rata-rata 4,25 masuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut dapat disebabkan karena karyawan telah memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, ditambah dengan pemahaman yang baik mengenai SOP perusahaan, seorang karyawan akan memiliki kepercayaan yang kuat untuk mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan lebih baik. Dengan selalu merasa mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya serta memiliki kepercayaan yang kuat atas kemampuan dan ketrampilan yang mereka miliki seorang karyawan tidak akan merasa terbebani dengan beragam dan bervariasinya pekerjaan mereka. Individu yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi cenderung mencoba berusaha lebih keras agar dapat menguasai tantangan baru dalam situasi yang sulit sekalipun, selalu menunjukkan tekad yang kuat dalam menghadapi suatu permasalahan, menanggapi setiap permasalahan dengan berusaha mencari solusi agar dapat keluar dari masalah tersebut dan bekerja lebih keras lagi untuk mencapai kinerja yang baik.

Dalam perusahaan, kinerja yang baik merupakan tujuan perusahaan dan karyawan yang harus dicapai. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan berbagai usaha yang harus dilakukan. Seseorang akan berani untuk melakukan berbagai macam tindakan, ketika seseorang tersebut merasa yakin bahwa sesuatu yang ditujunya akan berhasil diraih. Keyakinan tersebut yang mendorong seseorang untuk terus bertahan dalam mencapai tujuan. *Self Efficacy* merupakan suatu dorongan bagi seseorang dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faturrahman et al (2019) yang memiliki hasil *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian dari Hermawati (2020) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian dari Yusuf

(2018) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini didukung oleh hasil pengujian analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yang memiliki skor rata-rata 4,14 dan masuk dalam kategori kondusif. Hasil tersebut memperlihatkan lingkungan kerja yang ada di RSUD Dr. R Sedojati Soemodiarjo Purwodadi dapat memberikan pengaruh dalam meningkatnya kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja yang ada di RSUD Dr. R Soedjati Soemodiarjo Purwodadi meliputi kondisi pencahayaan yang cukup di ruang kerja karyawan yang membuat karyawan lebih focus dalam bekerja, lalu kebersihan disetiap ruang kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dengan didukung suhu udara yang nyaman dapat membuat karyawan lebih betah bekerja dalam ruang kerja mereka, Meskipun karyawan medis RSUD Dr. R Soedjati Soemodiarjo Purwodadi terkadang bekerja dalam kondisi kurang tenang dikarenakan kebisingan yang ditimbulkan oleh pasien, keluarga pasien ataupun dari sesama karyawan, hal tersebut tidak menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hubungan antara atasan dan sesama rekan kerja karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiarjo Purwodadi dibidang sangat baik, dapat dibuktikan dalam pengujian deskriptif variabel lingkungan kerja pernyataan “hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja terbina dengan baik” menunjukkan rata-rata skor 4,47 yang masuk dalam kategori sangat kondusif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputri (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari Farras (2018) yang memiliki hasil Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang ketiga yaitu *Self Efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif yang menunjukkan *Self Efficacy* dan lingkungan kerja memiliki nilai yang baik dengan kategori tinggi dan kondusif. Adapun kinerja karyawan yang memiliki nilai yang sangat baik yaitu masuk dalam kategori sangat tinggi. Serta dari hasil uji F yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *Self Efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. R Seodjati Soemodiardjo Purwoadi. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* dan lingkungan kerja yang tinggi diikuti dengan nilai kinerja karyawan yang tinggi juga.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faturrahman et al (2019), dan Farras (2018) yang memiliki hasil *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.