



**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
ASEMBAGUS BAGIAN RAWAT INAP KABUPATEN
SITUBONDO**

**THE EFFECT OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND WORK
ENVIRONMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT
HOSPITALIZATION DEPARTMENT OF REGIONAL PUBLIC HOSPITAL
OF ASEMBAGUS IN SITUBONDO REGENCY**

SKRIPSI

Oleh:

Wilda Al Aluf

NIM. 120810201027

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018



**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
ASEMBAGUS BAGIAN RAWAT INAP KABUPATEN
SITUBONDO**

**THE EFFECT OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND WORK
ENVIRONMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT
HOSPITALIZATION DEPARTMENT OF REGIONAL PUBLIC HOSPITAL
OF ASEMBAGUS IN SITUBONDO REGENCY**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember**

Oleh:

WILDA AL ALUF

NIM. 120810201027

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Wilda Al Aluf
NIM : 120810201027
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 09 September 2017
Yang menyatakan,

Wilda Al Aluf
NIM : 120810201027

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo

Nama Mahasiswa : Wilda Al Aluf

NIM : 120810201027

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 09 September 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sunardi, MM.
NIP.195304031985031001

Dra. Hj. Sudarsih, M. Si.
NIP. 196212121992012001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E., M.M.
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja
Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asembagus bagian Rawat Inap
Kabupaten Situbondo

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Wilda Al Aluf

NIM : 120810201027

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Drs. Sampeadi, MS : (.....)
NIP. 195604041985031002**

**Sekretaris : Prof. Tatang Ary Gumanti, M.Buss. Acc., Ph.D. : (.....)
NIP. 196107101989021002**

**Anggota : Drs. Hadi Wahyono, MM : (.....)
NIP. 195401091982031003**



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

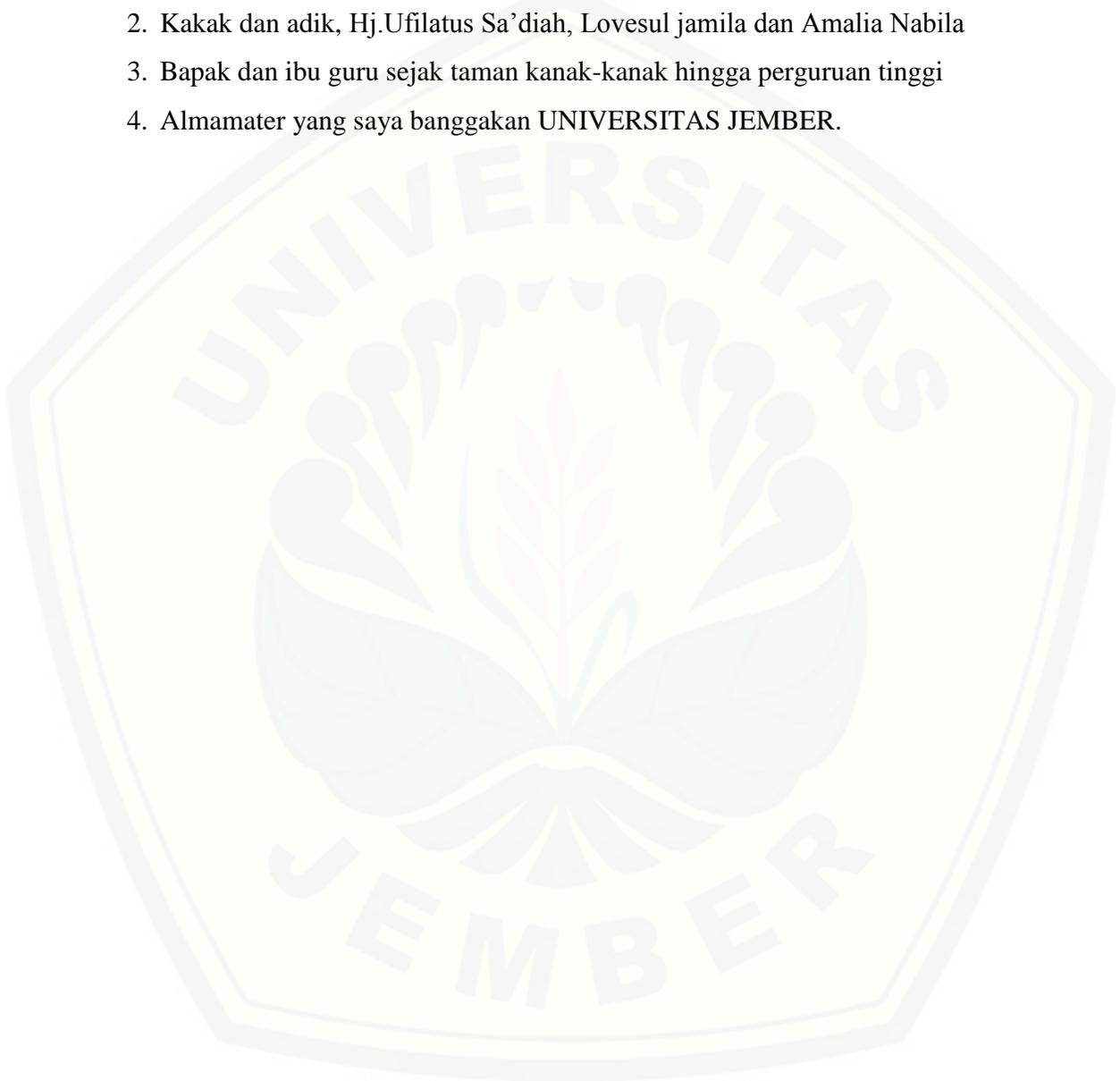
Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak.

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Orang tua saya, Ayah H. Munif Ismail dan Ibu Hj.Wardah.
2. Kakak dan adik, Hj.Ufilatus Sa'diah, Lovesul jamila dan Amalia Nabila
3. Bapak dan ibu guru sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi
4. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



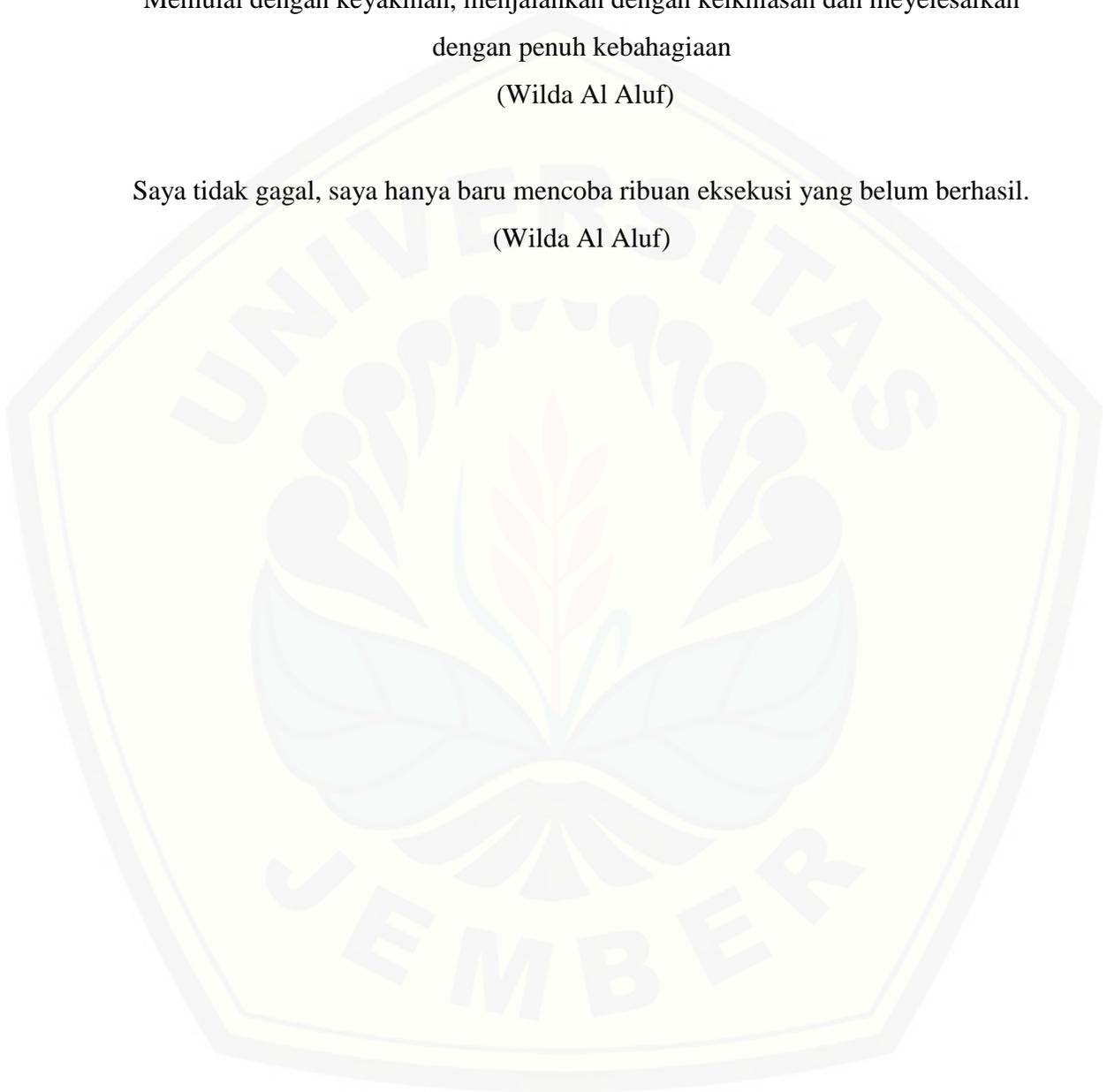
MOTTO

Memulai dengan keyakinan, menjalankan dengan keikhlasan dan menyelesaikan
dengan penuh kebahagiaan

(Wilda Al Aluf)

Saya tidak gagal, saya hanya baru mencoba ribuan eksekusi yang belum berhasil.

(Wilda Al Aluf)



RINGKASAN

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asebagus Bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo; Wilda Al Aluf, 120810201027; 2018; 83 halaman; Program Studi Ilmu Ekonomi; Jurusan Ekonomi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga medis lainnya baik yang diselenggarakan oleh pemerintah ataupun swasta. Setiap rumah sakit harus menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang bermutu. Seperti instansi atau organisasi lainnya, rumah sakit memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mendukung dalam memberikan pelayanan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling dominan dalam menciptakan pelayanan yang bermutu.

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *exploratory research* yaitu penelitian yang meneliti tentang hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai rumah Sakit Umum Daerah Asebagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo. Sampel yang digunakan adalah semua karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asebagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo sebesar 49 orang.

Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa 3 variabel yang terdiri dari motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, terdapat 5 indikator motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dari kelima indikator tersebut indikator kebutuhan sosial merupakan indikator yang memiliki nilai paling tinggi dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki 4 indikator dalam meningkatkan kinerja, indikator yang paling dominan adalah kepuasan terhadap rekan kerja, dukungan dari teman kerja dapat meningkatkan kinerja. Variabel yang terakhir yaitu lingkungan kerja, suasana yang aman dan nyaman dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, dari semua indikator-indikator yang ada memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja semua karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asebagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo sebesar 49 orang.

SUMMARY

The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Work Environment to Employee Performance at Hospitalization Department of Regional Public Hospital in Situbondo Regency; Wilda Al Aluf, 120810201027; 2018; 83 pages; Economics Study Program; Faculty of Economics; Economics and Business Faculty; University of Jember.

Hospital is a health service facility that the service provided by doctor, nurse, and paramedic, and organized by governor or private. Every hospital has to operate a duty and good function so that hospital can give the service in a good quality. Such as institute or other organization, hospital has human resource that support in giving service. Human resource is the dominant factor in order to create a good quality of service.

The valuable wealth in one organization is the human resource. Human resource is the valuable investment for an organization that should guarded. Every organization has to prepare a program that contain of activity can develop skill and professionalism of human resource in order the organization can resists and develops by organization environment. Accomplishing the maximum of job satisfaction, organization has to ensure choosing the accurate workforce with job and the condition of their optimal job.

This research was categorized as *exploratory research* that research examines the connection between variables through hypothesis test. This research aimed to know and analyze the effect of motivation, job satisfaction and work environment to employee performance at hospitalization department of regional public hospital in Situbondo Regency. The sample of this research was all the employee of hospitalization department of regional public hospital including 49 peoples.

The result of this research was three variables consisted of motivation, job satisfaction, and work environment could develop employee performance. There were five indicators of motivation that could develop job performance, and social needed was the highest score from five indicators to develop work motivation. Job satisfaction had four indicators to develop performance, and the dominant indicator was workforce satisfaction, supported from team work could developing performance. The last variable was work environment, safe situation and comfortable in job environment could developing employee performance, and all indicators had high effect to develop employee performance at hospitalization department of regional public hospital in Situbondo Regency.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Drs. Sunardi, MM. selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini.
4. Dra. Hj. Sudarsih, M. Si selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Orang tuaku, Ayah H. Munif Ismail dan Ibu Hj.Wardah tercinta, terima kasih atas kasih sayang, dukungan, nasihat dan doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah bagi keberhasilanku
7. Untuk Hj.Ufilatus Sa'diah, Lovesul jamila dan Amalia Nabila terima kasih atas segala doa dan pemberian semangat yang diberikan.
8. Untuk sahabat terbaikku Holifatul Mawaddah, Sri Wulandari, Savira Ayu Priscilia, Fitriani Putri, Yuli indria ningsih, Siti Nurjannah, Andhini Dwi Rizki dan Dekuriresiwani terima kasih atas segala hal yang tidak bisa dijelaskan dengan bahasa apapun.

9. Teman-teman KKN 64 Desa Sabrang dan Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2012 terima kasih atas kebersamaannya.
10. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan. Terima kasih telah memberikan banyak pengalaman, pertemuan, yang sangat berharga.
11. Seluruh perawat/pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asembagus, terimakasih telah memberikan informasi dan doa bagi penulis.
12. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 09 September 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PRASYARAT GELAR	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan penelitian.....	7
1.4 Manfaat penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Motivasi	9
2.1.2 Kepuasan Kerja	13
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.1.4 Kinerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1 Jenis Data.....	29
3.3.2 Sumber Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian	30

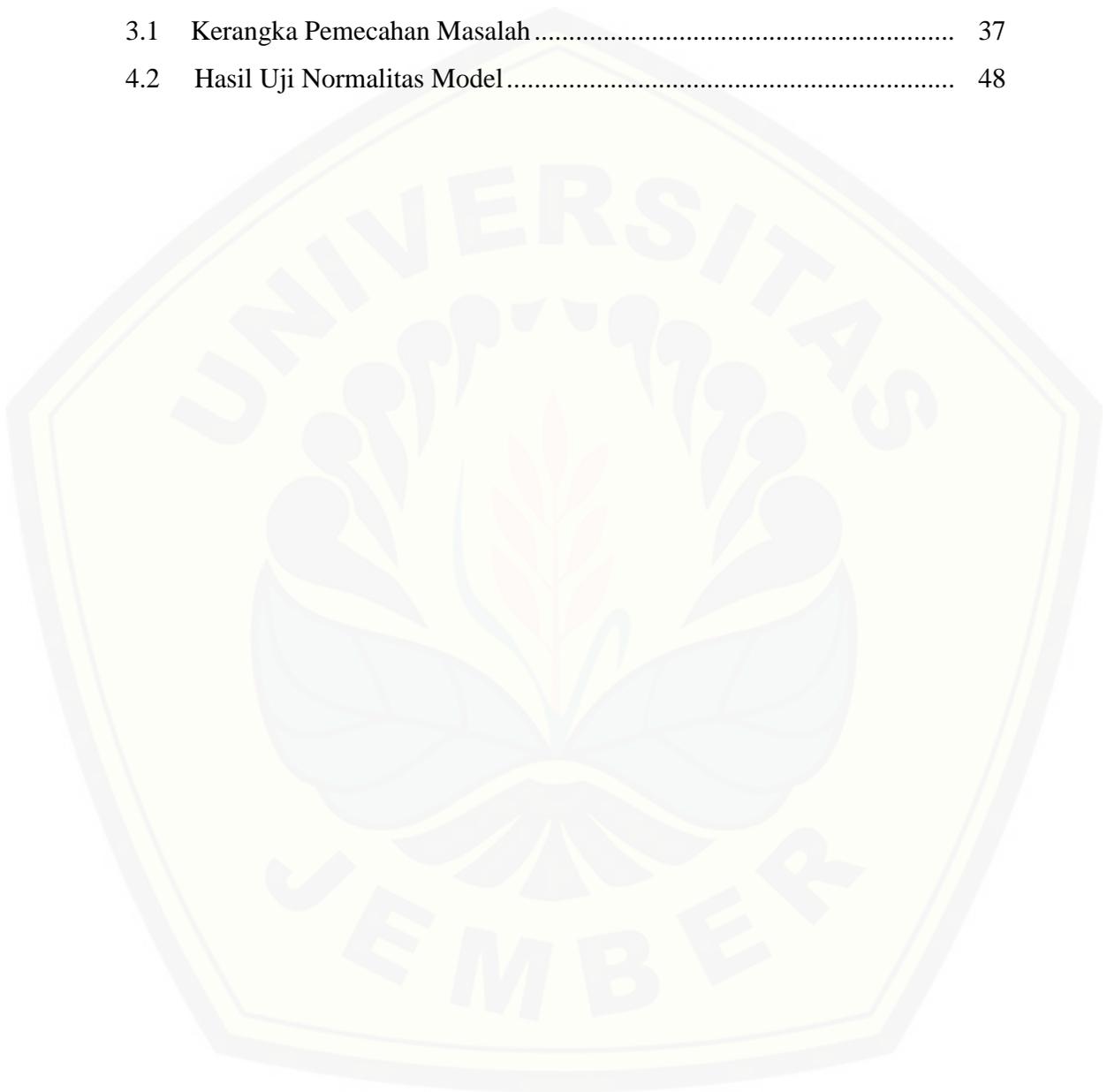
3.5.1 Variabel Bebas	30
3.5.2 Variabel Terikat.....	30
3.6 Definisi Operasional Variabel	30
3.6.1 Motivasi.....	30
3.6.2 Kepuasan Kerja.....	31
3.6.3 Lingkungan Kerja.....	31
3.6.4 Kinerja	31
3.7 Skala pengukuran variabel.....	32
3.8 Metode Analisis Data	32
3.8.1 Instrumen	32
3.8.2 Uji Normalitas Data.....	33
3.8.3 Analisis regresi Linear Berganda	34
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	35
3.8.5 Uji Hipotesis	36
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	37
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Deskriptif Responden	39
4.2 Deskriptif variable penelitian	41
4.2.1 Deskripsi variebel motivasi	42
4.2.2 Deskripsi variebel kepuasan kerja	42
4.2.3 Deskripsi variebel lingkungan kerja	43
4.2.4 Deskripsi variebel kinerja.....	43
4.3 Uji Instrumen	44
4.3.1 Uji validitas.....	44
4.3.2 Uji realibilitas	45
4.4 Uji Normalitas Data.....	46
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
4.6 Uji Asumsi Klasik	48
4.6.1 Uji normalitas model	48
4.6.2 Uji multikolinieritas.....	49
4.6.3 Uji heteroskedastisitas	49
4.7 Uji Hipotesis	50
4.8 Pembahasan	50
4.8.1 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.....	50
4.8.2 Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	51
4.8.3 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai...	52
4.9 Keterbatasan Penelitian	53
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	24
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja	41
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi	42
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja	42
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja	43
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai ..	44
4.9 Hasil Uji Validitas	44
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	45
4.11 Uji Normalitas Data	46
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	49
4.14 Hasil Uji Glejser.....	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	26
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	37
4.2 Hasil Uji Normalitas Model.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner	60
2 Distribusi Frekuensi	63
3 Data jawaban Responden	67
4 Hasil Uji Instrumen	73
5 Analisis Regresi Linier Berganda	78
6 Uji Asumsi Klasik	79
7 Uji Hipotesis	81
8 Tabel R	82
9 Tabel F	83

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga medis lainnya baik yang diselenggarakan oleh pemerintah ataupun swasta. Setiap rumah sakit harus menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang bermutu. Seperti instansi atau organisasi lainnya, rumah sakit memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mendukung dalam memberikan pelayanan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling dominan dalam menciptakan pelayanan yang bermutu.

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah organisasi. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun bidang sumber daya manusia, karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah "*manajemen*" mempunyai arti sekumpulan pengetahuan bagaimana cara *manage* (mengelola) sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengambilan keputusan, pengimplementasian, dan pengendalian sumber daya manusia yang meliputi strategi, kiat dan tindakan serta

penerapan dari keputusan-keputusan yang langsung mempengaruhi sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Keputusan-keputusan manajemen tersebut merupakan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia (Palinggi,2008: 109). Sedangkan menurut Bangun (2012:6), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2001:54), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi, jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Setiap organisasi tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena MSDM dapat menjadi sebuah inovasi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Untuk menghadapi persaingan di masa kini, sangatlah penting bagi seorang manajer untuk berpikir strategis. MSDM Strategik merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang digunakan untuk merumuskan dan melaksanakan strategi, yang memungkinkan kesesuaian antara perusahaan dan lingkungannya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Perumusan strategik mencakup perencanaan, pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan dan membuat rencana strategi spesifik. Salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi/instansi yang telah ditetapkan yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai sehingga setiap organisasi/instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan akan mencapai tujuan organisasi/instansi yang telah ditetapkan. Ibrahim dan Brobbey (2015), mengungkapkan bahwa standar manajerial, motivasi, komitmen, evaluasi karyawan, lingkungan kerja yang positif, teknologi, kurangnya insentif, tingkat kenyamanan dan manajemen yang buruk merupakan faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan. Bayu dan Corry (2017) menjelaskan bahwa Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kiruja dan Elegwa, dalam Bayu dan Corry (2017), kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan dampak motivasi terhadap kinerja organisasi sebagai peningkatan tingkat efisiensi karyawan, membantu karyawan untuk mencapai tujuan pribadi, kepuasan karyawan, dan membantu ikatan karyawan dengan organisasi, untuk mencapai hasil tersebut di perlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:86), motivasi (*motivation*) adalah rangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan dan para pegawai tidak akan senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut penelitian yang dilakukan Zameer *et al.* (2014) motivasi memainkan peran penting dalam semua organisasi publik dan swasta. Tanpa memotivasi organisasi karyawan tidak bisa berjalan dan tidak bisa mencapai tujuannya. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa

motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan di industri minuman di Pakistan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pada industri minuman sehingga hasil penelitian lebih lanjut mengemukakan bahwa motivasi industri minuman di Pakistan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dapat diartikan bahwa jika manajemen puncak memberikan fokus pada motivasi karyawan maka pemimpin akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan yang positif sedangkan menurut Gungor (2011), karyawan akan termotivasi untuk melakukan sejumlah besar usaha dalam pekerjaannya jika karyawan merasa usaha sebelumnya telah menghasilkan penghargaan. Menurut Salleh *et al.* (2011), karyawan yang lebih termotivasi dalam pekerjaan yang dilakukannya maka mereka akan lebih puas dengan kinerja yang ada dan kecil kemungkinannya para karyawan untuk meninggalkan organisasi, namun para karyawan memiliki beberapa faktor ketidakpuasan yang menyebabkan karyawan meninggalkan organisasi seperti, kekerasan di tempat kerja, bahaya di tempat kerja dan luka-luka, jam kerja yang panjang, efek shift malam, masalah kurangnya gaji, beban kerja yang tidak beralasan dan kurangnya penghargaan, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja saling berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja seperti senang dalam melakukan pekerjaan dan mencintai pekerjaan. Mahmudah (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi, dan penerapan *Total Quality Management (TQM)*. Menurut Siagaan (2005:295), kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Robbins, dalam Mahmudah (2015), mengemukakan bahwa pekerja/ karyawan yang puas akan lebih produktif daripada pekerja yang tidak puas karena kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari rasa senang terhadap tempat kerja yang ada. Tempat kerja atau lingkungan

kerja yang mendukung akan membuat pegawai semakin bersemangat dalam bekerja. Menurut Gül dan Özcan, dalam Kalkavan dan Katrinli (2014), mengklaim bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki efek positif pada kinerja karyawan, perilaku kewarganegaraan organisasi dan komitmen organisasi sedangkan kepuasan kerja yang rendah memiliki efek seperti ketidakhadiran, niat untuk meninggalkan pekerjaan dan pergantian karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Sudarsih (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta berpengaruh signifikan terhadap komitmen pekerja secara langsung dan tidak langsung dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen secara signifikan secara tidak langsung dan langsung sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai merasa senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerja dan merasa senang dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. disamping faktor motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, seorang pegawai juga harus memiliki potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus Kabupaten Situbondo, mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan terhadap masyarakat jika pegawai termotivasi

dalam bekerja maka pegawai dengan rasa senang dan semangat yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan yang diberikan atau ditanggungjawabkan kepada pegawai tersebut.

Rumah Sakit Umum Daerah Asebagus Kabupaten Situbondo adalah suatu instansi/organisasi yang bertanggung jawab dibidang pelayanan jasa kesehatan. Salah satu pelayanan kesehatan yang diberikan adalah instalasi rawat inap. Instalasi rawat inap merupakan tempat dalam rumah sakit yang selama 24 jam perawat melaksanakan tugasnya dalam melakukan pengobatan dan perawatan yang dilaksanakan dalam ruang rawat inap, dalam instalasi rawat inap perawat secara terus menerus merawat pasien sehingga semakin banyak pasien yang ada maka membutuhkan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi juga dapat dilihat dari kondisi lingkungan yang kondusif karena pegawai rumah sakit bagian rawat inap selama 24 jam melakukan pelayanan kesehatan sehingga membutuhkan lingkungan kerja yang baik agar para pegawai betah dalam bekerja. Rumah Sakit Umum Daerah Asebagus Kabupaten Situbondo juga mempunyai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Tujuan dan sasaran Rumah Sakit Umum Daerah Asebagus Kabupaten Situbondo, dirumuskan dalam bentuk visi dan misi organisasi. Visi dan misi ini bertujuan sebagai pemandu tindakan masa depan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Rumah Sakit Umum Daerah Asebagus Kabupaten Situbondo merupakan salah satu organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik atau *public service* terutama dalam pelayanan jasa sehingga Rumah Sakit Umum Daerah Asebagus Kabupaten Situbondo harus menjalankan fungsinya tersebut secara maksimal yang berupa kualitas pelayanan yang cepat namun tepat.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh setiap instansi/organisasi adalah bagaimana menentukan cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jika kinerja karyawan rendah maka akan membuat pekerjaan kurang efektif dan efisien. Penelitian ini penting untuk dilakukan guna untuk mengetahui faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum bagian Rawat Inap Daerah Asebagus Kabupaten Situbondo selama 3 tahun ini karena RSUD Asebagus resmi menjadi Rumah Sakit pada tahun 2012 sehingga selama

3 tahun menjadi RSUD tidak ada penilaian kinerja pegawai. Pelayanan yang masih belum maksimal dilaksanakan karena para pegawai relatif masih baru dan rumah sakit yang masih 3 tahun baru beroperasi menjadikan pelayanan masih dapat dikatakan belum melampaui standart. Pada penelitian ini faktor yang diteliti meliputi motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sehingga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian rawat inap Kabupaten Situbondo tersebut khususnya pimpinan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo, agar dapat dapat menentukan keputusan yang akan diambil berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawainya, terutama dalam pelayanan publik serta penyatuan arah dan pandangan serta tujuan yang sama dari setiap jajaran pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo. Hal ini juga didukung oleh teori yang ditunjukkan oleh penelitian Sudarsih (2012) yang menyimpulkan bahwa faktor lingkungan dan motivasi berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo.

1.2 Rumusa Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka rumusan masalah tersebut sebagai berikut:

Apakah Motivasi, Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok masalah yang telah dirumuskan, tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut.

Untuk menguji pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, serta tujuan penelitian yang telah ditetapkan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan atau instansi dan peneliti selanjutnya.

a. Perusahaan atau Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo.

b. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan hasil riset penelitian dan referensi mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motiv (Motive)* yang berarti dorongan, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Mathis dan Jackson (2006), dalam Bangun (2012:312), motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Menurut Sindu *et al.* (2006:188), Motivasi kerja adalah dorongan kehendak yang memengaruhi perilaku tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya. Menurut Husein (2003:275), motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai prosedur yang ada untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

a. Teori-Teori Motivasi

Menurut Bangun (2012:316) secara khusus, pada awalnya terdapat tiga teori motivasi. Berikut ini dapat diuraikan 3 teori yang dimaksud:

1) Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow

Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*Need*) yang munculnya tergantung pada kepentingannya secara individu. Menurut Maslow, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*The Five Hierarchy Need*”. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain :

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Need*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering disebut juga dengan kebutuhan tingkat pertama (*the first need*) antara lain kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka munculnya kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Contohnya yaitu manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas dan bebas dari banjir. Contoh dalam sebuah perusahaan, adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya seperti adanya asuransi, tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan sosial. Pada tingkat manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain ditengah-tengah masyarakat.

d) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga *image* karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari

sebelumnya. Perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarang tempat untuk berbelanja, dan lain sebagainya.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan yang tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi. Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2) Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg

Frederick Herzberg membagi dua teori motivasi yaitu faktor kepuasan atau *motivator factor* dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Faktor yang kedua yaitu faktor ketidakpuasan (*hygiene factor*) yaitu faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*) dan status pekerjaan (*job status*).

3) Teori X dan Y oleh Douglas Mc Gregor

Douglas Mc menyatakan bahwa terdapat dua pandangan berbeda terhadap manusia. Pada dasarnya yang satu negatif yang ditandai dengan teori X dan yang satu positif yang ditandai dengan teori Y. Ada empat asumsi yang dimiliki oleh manager dalam teori X, yaitu:

- a) Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
- b) karyawan tidak menyukai kerja, sehingga mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarah formal bilamana dimungkinkan.

d) kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y, yaitu:

- a) karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain
- b) Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran
- c) Kebanyakan orang dapat belajar buntut menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

b. Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi dalam teori hierarki kebutuhan dari Maslow (*The Five Hierarchy*) menurut Bangun (2012:316) adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis
Merupakan kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air dan oksigen,
- 2) Kebutuhan rasa aman
Merupakan kebutuhan manusia akan rasa aman,
- 3) Kebutuhan sosial
Kebutuhan manusia untuk ikut dalam kelompok masyarakat,
- 4) Kebutuhan harga diri
Kebutuhan untuk memperoleh penghormatan dari luar,
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Menurut Husein (2003:275), kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keingnannya. Wexley dan Yukl, dalam Bangun (2012:327), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Hessel (2005:164) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Menurut Handoko, dalam Hassel (2005:164), kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Menurut Pandi (2016:58), kepuasan kerja karyawan adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran perasaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan apakah pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan apa yang diharapkan.

a. Teori kepuasan kerja

Menurut Wexley dan Yukl, dalam Bangun (2012:328), ada tiga teori tentang kepuasan kerja yaitu teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*), teori keadilan (*Equity Theory*) dan teori dua faktor (*Two Factor Theory*).

1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang

akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

3) Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas.

Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, dalam Artadi (2015:20), ada 4 faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, gaji atau upah yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan

lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta dengan alat-alat yang memadai.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

Menurut Pandi (2016:60), ada 5 faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*), perbedaan (*Discrepancies*), pencapaian nilai (*Value Attainment*), keadilan (*Equity*) dan komponen genetik (*Genetic Components*)

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya, bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5) Komponen genetik (*Genetic Components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

d. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. De Vries, dalam Mas'ud (2004), yang meliputi:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima,
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan,
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya, dan
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Husein (2003:275), lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Danang (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Selain itu, Pandi (2016:51), juga berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadainya alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat dilihat atau sesuatu yang ada disekitar pekerja secara fisik maupun non fisik. Faktor-faktor yang harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik menurut Pandi (2016:52) sebagai berikut.

- a) Bangunan tempat kerja,
- b) Ruang kerja yang lapang,

- c) Ventilasi udara yang baik,
- d) Tersedianya tempat ibadah,
- e) Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Menurut Sedarmayanti, dalam Kusuma (2013:26), ada 6 indikator lingkungan kerja yaitu penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

- a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

- b) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

- c) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.4 Kinerja

Pandi (2016:68) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu (*Job Requirement*). Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah gambaran pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pedoman dan program yang ada dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Umar dalam Mangkunegara (2006:18) menyatakan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- a) Mutu pekerjaan,
- b) Kejujuran karyawan,
- c) Inisiatif,
- d) Kehadiran,
- e) Sikap,

- f) Kerja sama,
- g) Keandalan,
- h) Pengetahuan tentang pekerjaan,
- i) Tanggung jawab,
- j) Pemanfaatan waktu kerja.

Menurut Bangun (2012:234), ada 5 indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

- a) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

- b) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

- c) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pada satu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

- d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e) Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan berkaitan dengan tema/gejala yang diteliti berhasil dihimpun oleh penulis sebagian besar dijadikan data dan referensi pendukung guna mempertegas teori-teori yang telah ada, penelitian tersebut yaitu :

Penelitian yang dilakukan Pranata (2014), penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan variabel bebas yang diteliti yaitu motivasi dan kedisiplinan kerja sedangkan variabel terikat yaitu kinerja. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis, secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Metode analisis sama-sama menggunakan analisis regresi berganda. Objek pada penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asembagus bagian rawat inap Kabupaten Situbondo.

Mahardikawanto (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 563 orang dengan sampel sejumlah 100 orang menggunakan rumus Slovin. Melalui penelitian ini didapatkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, dan

kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Metode analisis sama-sama menggunakan analisis regresi berganda. Objek pada penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asembagus bagian rawat inap Kabupaten Situbondo.

Artadi (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 121 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 92 responden yang ditentukan berdasarkan tabel krejcie dan morgan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Alpha Cronbach*. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Melalui penelitian ini didapatkan hasil bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Metode analisis sama-sama menggunakan analisis regresi berganda. Objek pada penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asembagus bagian rawat inap Kabupaten Situbondo.

Samson, Waiganjo dan Koima (2015), populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai non-manajerial dari 25 Bank yang memiliki populasi 736 karyawan dengan sampel sebanyak 173 responden diambil dari sampel acak. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan model regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan aktivitas kerja berpengaruh signifikan dan aspek psikososial menunjukkan

hubungan terkuat dengan kinerja karyawan dibandingkan dengan dua variabel lainnya (Aspek fisik dan aspek keseimbangan kehidupan kerja). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan statistik deskriptif dan model regresi berganda. Objek pada penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asembagus bagian rawat inap Kabupaten Situbondo.

Masydzulhak, Hapzi Ali dan Leni Dewi Anggraeni (2016), penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 178 sampel dari 518 populasi. Hasil penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan. Kinerja karyawan meningkat saat motivasi kerja meningkat. Pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Variabel kepuasan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menciptakan dampak positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan diperlukan variabel intervening. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki efek positif namun tidak signifikan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ada dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Setelah terdapat variabel intervening yaitu komitmen organisasional, tingkat motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurun. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sepenuhnya memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sedangkan pada penelitian

sebelumnya menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Objek pada penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asembagus bagian rawat inap Kabupaten Situbondo.

Juniantara dan Riana (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah seluruh *account officer* yang berjumlah 130 orang dari 39 koperasi yang dijadikan obyek penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *proportionate stratified random sampling*. Analisis data menggunakan *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan *partial least square* (PLS). Objek pada penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asembagus bagian rawat inap Kabupaten Situbondo. Ringkasan dari penelitian terdahulu tercantum pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Pranata (2014)	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Periode 2014-2015	analisis regresi linier berganda.	a. secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b. secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilanjutkan

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
2	Mahardikawanto (2013)	Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kualitas Kehidupan Kerja (X_3), Kinerja (Y)	analisis regresi linear berganda	a. Disiplin kerja: berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan b. Lingkungan kerja: berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan c. Kualitas kehidupan kerja: berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Artadi (2015)	Kepuasan Kerja (X_1) Beban Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi Berganda	a. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan b. beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan c. kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Samson, Waiganjo dan Koima (2015)	Lingkungan kerja (X_1) Kinerja (Y)	Analisis regresi Berganda	a. aspek fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b. faktor keseimbangan psikososial dan aktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Masydzulhak, Hapzi Ali, Leni Dewi Anggraeni (2016)	<i>Work Motivation</i> and (X_1) <i>Job Satisfaction</i> (X_2) <i>Employee Performance</i> (Y) <i>Organizational Commitment</i> <i>Satisfaction</i> (Z)	Partial Least Square (PLS)	a. motivasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Komitmen organisasi tidak berhasil memediasi motivasi terhadap kinerja kerja c. Variabel komitmen organisasi yang sepenuhnya dimediasi oleh kepuasan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja secara tidak langsung.
6	Sudarsih (2012)	Motivasi (X_1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear	Motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan

dilanjutkan

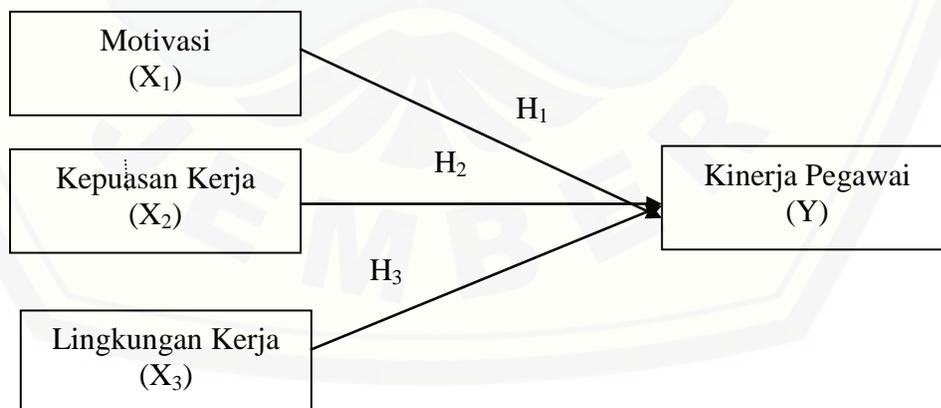
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
7	Juniantara, Riana (2015)	Motivasi Kepuasan Kerja Kinerja	Partial Least Square (PLS)	a. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, c. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber data: Pranata (2014) , Mahardikawanto (2013), Artadi (2015), Samson (2015), Masydzulhak (2016), Sudarsih (2012), Juniantara (2015).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk menjelaskan secara terperinci tentang permasalahan suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual ini berdasarkan dari landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual pada penelitian ini memiliki bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan : Parsial →

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada beberapa pernyataan yang diajukan pada perumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, kerangka konseptual dan juga berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka pengembangan teori hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Motivasi adalah suatu dorongan yang mampu meningkatkan kinerja sehingga dapat bekerja dengan optimal. Menurut penelitian yang dilakukan Pranata (2014) variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara Periode 2014-2015. Sudarsih (2012) variabel-variabel motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan kecamatan kabupaten jember studi kasus kecamatan pakusari. Penelitian yang dilakukan oleh Masydzulhak, Hapzi Ali dan Leni Dewi Anggraeni (2016), melalui penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan. Kinerja karyawan meningkat saat motivasi kerja meningkat. Hal ini berarti dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai RSUD Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo.

- b. Artadi (2015) mengemukakan bahwa seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan, dalam penelitian yang dilakukan Artadi (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai RSUD Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo.

- c. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Danang (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mahardikawanto (2013), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemasang. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai RSUD Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan *explanatory research*. Ghozali (2005:12) menjelaskan bahwa *explanatory research* merupakan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus dibagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo sejumlah 49 pegawai, karena jumlah populasi di Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus dibagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo kurang dari 100 orang, sehingga seluruh pegawai di rumah Sakit Umum Daerah Asembagus dibagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo menjadi target sampel dan kuesioner didistribusikan kepada semua pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini termasuk jenis data kuantitatif yang diolah dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan data hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner oleh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab oleh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian Rawat Inap Kabupaten Situbondo.

3.5 Identifikasi Variabel penelitian

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel bebas (*Independent Variabel*) dan variabel terikat (*Dependent Variabel*).

3.5.1 Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3).

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Motivasi (X_2)

Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Adapun indikator-indikator motivasi dalam Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow (*The Five Hierarchy*) menurut Bangun (2012:316) adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi

3.6.2 Kepuasan Kerja (X_3)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai di dalam organisasi atau perusahaan. Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. De Vries, dalam Mas'ud (2004), yang meliputi :

- 1) Kepuasan terhadap gaji
- 2) Kepuasan dengan promosi
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 4) Kepuasan terhadap supervisor

3.6.3 Lingkungan Kerja (X_4)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian Rawai inap Kabupaten Situbondo baik yang dapat dilihat secara fisik maupun non fisik. Menurut Sedarmayanti, dalam Kusuma (2013:26), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut.

- 1) Penerangan Ditempat Kerja
- 2) Tata Warna Ditempat Kerja
- 3) Dekorasi Ditempat Kerja
- 4) Keamanan Ditempat Kerja

3.6.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus bagian Rawai inap Kabupaten Situbondo sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya. Menurut Bangun (2012:234), indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain :

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) kehadiran

5) Kemampuan bekerja sama

3.7 Skala pengukuran variabel

Skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu skala 1 sampai 5. Adapun penggunaan skala 1 sampai 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagi ke dalam lima kategori yaitu sebagai berikut :

- a. Skor 5: sangat setuju (SS)
- b. Skor 4: setuju (S)
- c. Skor 3: cukup (C)
- d. Skor 2: tidak setuju (TS)
- e. Skor 1: sangat tidak setuju (STS)

3.8 Metode analisis data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan yaitu sebagai berikut.

3.8.1 Uji instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*, rumusnya

$$\text{yaitu : } r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Nilai validitas atau koefisien korelasi

n : Jumlah koresponden untuk diuji

x : Skor pertanyaan tertentu (variabel *independent*)

y : Skor pertanyaan total (variabel *dependent*)

Dasar pengambilan keputusan, membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dianggap valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dianggap tidak valid (drop), sehingga tidak dapat digunakan dalam penelitian

Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikasinya $>0,05$ dan sebaliknya jika nilai signifikasinya $<0,05$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

b. Reliabilitas

Uji realibilitas yaitu untuk mengetahui tingkat kepercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi data. Secara garis besar uji realibilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Metode yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Menurut Ghazali (2005:42) suatu instrumen dikatakan reliable apabila *cronbach alpha* > 0.60 .

Menurut Husein (2003:207) menentukan nilai alpha dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(k)Cov/Var}{1+(k-1)Cov/Var}$$

Keterangan:

α = Alpha

k = Jumlah butir dalam skala

Cov = Rerata kovarian diantara butir

Var = Rerata kovarian dari butir

3.8.2 Uji normalitas data

Menurut Ghazali (2007:110), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini tidak dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Dalam penelitian ini uji normalitas atau sampel *Kolmogorov*

Smirnov dan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% . Langkah-langkah uji normalitas data yaitu:

- a. Merumuskan hipotesis
 - H₀ = data berdistribusi normal
 - H_a = data tidak berdistribusi normal
- b. Menentukan Level of Significant. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, Pemilihan tingkat signifikansi didasarkan pada tingkat signifikansi yang sesuai dengan kepentingan penelitian.
- b. Menarik kesimpulan
 - 1) jika nilai signifikansi yang dihasilkan $> \alpha$, maka H₀ diterima (data terdistribusi normal)
 - 2) Jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< \alpha$, maka H₀ ditolak (data tidak berdistribusi normal)

Jika data tidak memiliki distribusi normal, maka akan dilakukan transformasi data, yaitu dengan cara mengkonversi nilai data ke dalam bentuk Z-score. Zscore adalah nilai data yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi sebesar satu. Jika data masih tidak berdistribusi normal maka menggunakan *Central Limit Theorem*.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi (2014:135), regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih. Analisis regresi berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Regresi linear berganda diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| Y | = variabel dependen |
| A | = bilangan konstanta |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | = koefisien regresi |

X_1, X_2, X_3 = variabel independen
 ε = kesalahan residual

3.8.4 Uji asumsi klasik

Model regresi linier berganda yang baik harus bebas dari penyimpangan atau bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Asumsi BLUE yang harus dipahami antara lain tidak adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini tidak dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.. Terdapat beberapa pendekatan yang dilakukan dalam uji ini yaitu pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot), uji Kolmogorov-smirnov, chi-square, liliefors dan Shapiro-wilk, dalam penelitian ini uji normalitas atau sampel *Kolmogorov Smirnov* dan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

b. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas didalam model regresi. untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat mempergunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Menurut Hair *et al* (1995), dalam Santoso (2002:206) Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF >10 atau *tolerance value* dibawah 0,10. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF <10 atau *tolerance value* diatas 0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. jika *variance* dari residual satu ke residual lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Zulfikar

2016:224). Penelitian ini menggunakan uji Glejser (Glejser Test) dalam menguji ada tidaknya heteroskedasitas. Pengujian heteroskedasitas dengan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika nilai signifikan $> 5\%$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.5 Uji hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan di subbab pengembangan hipotesis penelitian. Uji hipotesis dilakukan pada penelitian ini melalui Uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari setiap variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri. Langkah-langkah penentuan uji t adalah :

1) Merumuskan Hipotesis

a) Hipotesis 1

H_{01} = Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H_{a1} = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

b) Hipotesis 2

H_{02} = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H_{a2} = Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

c) Hipotesis 3

H_{03} = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H_{a3} = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2) Memilih tingkat signifikansi (α), menggunakan $\alpha = 0,05$.

3) Menentukan kriteria pengujian

a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak atau H_a diterima

b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima atau H_a ditolak.

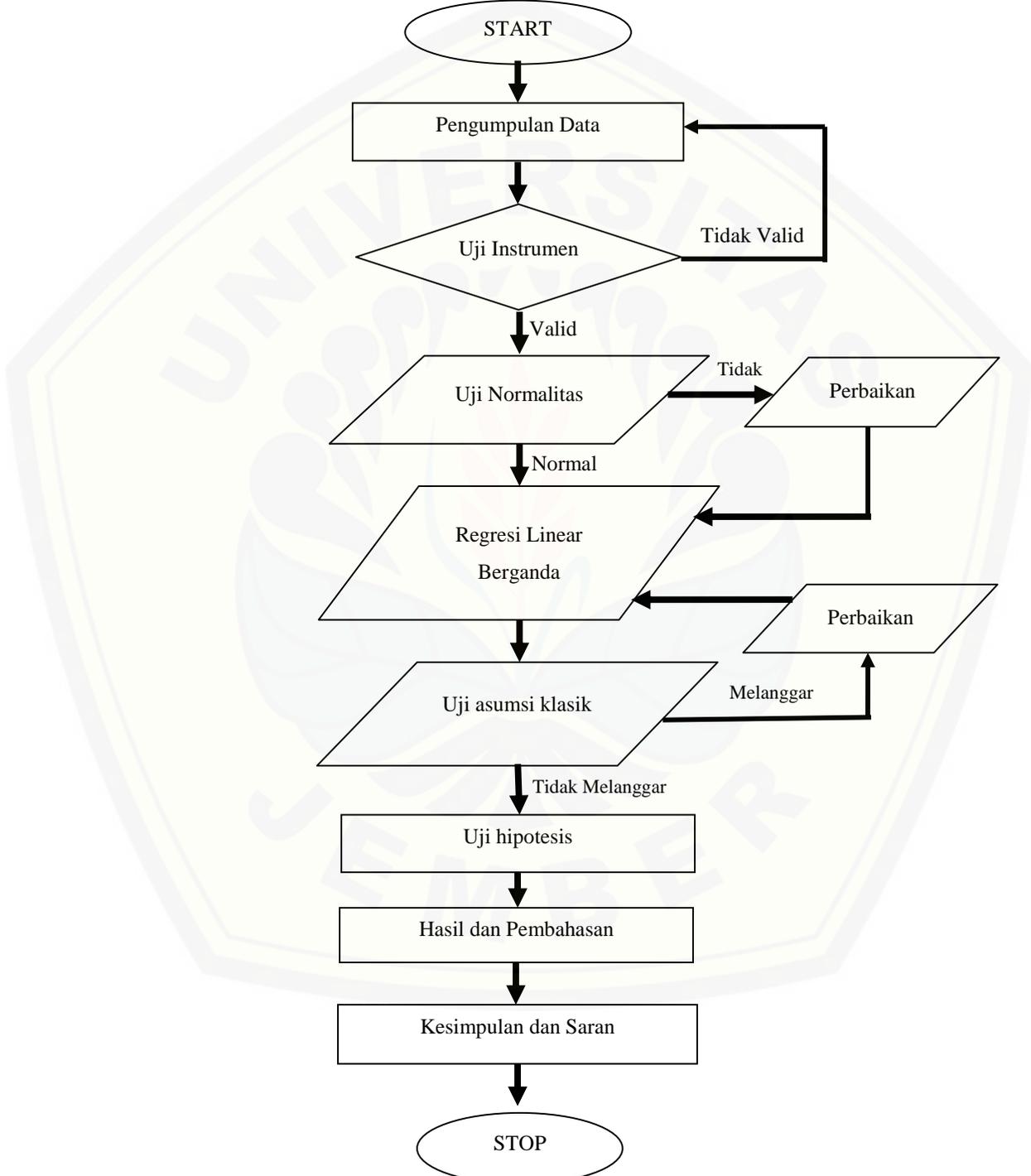
4) Menarik Kesimpulan

a) Jika H_0 diterima maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- b) Jika H_0 ditolak maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. *Start* adalah tahap persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Melakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui layak tidaknya alat pengukuran yang digunakan dan untuk mengetahui ketepatan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Jika data tersebut tidak valid maka dilakukan pengumpulan data kembali.
- d. Melakukan uji normalitas data untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika populasi tidak berdistribusi normal maka dilakukan perbaikan menggunakan *Z-score*. Jika data masih tidak berdistribusi normal maka menggunakan *Central Limit Theorem*.
- e. Mengolah data yang telah diperoleh menggunakan regresi berganda.
- f. Melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas model, uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Jika terjadi pelanggaran uji asumsi klasik, maka dilakukan perbaikan terhadap model regresi tersebut.
- g. Melakukan uji hipotesis untuk mengetahui mengetahui signifikansi pengaruh-pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.
- h. Setelah mendapatkan hasil yang diharapkan, kemudian dilakukan pembahasan mengenai hasil tersebut.
- i. Menarik kesimpulan dan saran dari analisis tersebut.
- j. *Stop* adalah penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil penelitian.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan makadapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif signifikan dan hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka diperoleh saran sebagai berikut:

1. Pihak Manajemen Rumah Sakit Daerah Asembagus Kabupaten Situbondo.
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Manajemen Rumah Sakit Daerah Asembagus Kabupaten Situbondo hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sehingga diharapkan pegawai dapat memiliki kontribusi

yang positif dalam bidang kerjanya. Variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi paling banyak dalam meningkatkan kinerja sehingga pihak manajemen juga harus lebih memperhatikan kepuasan pegawai dalam bekerja karena kepuasan kerja karyawan akan mencegah kepindahan pegawai, menguatkan motivasi dan meningkatkan kontribusi karyawan, serta menghindari stres saat bekerja dengan lingkungan kerja yang kondusif, manajemen yang suportif dan sistem yang mendukung dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Pihak Manajemen Rumah Sakit Daerah Asembagus Kabupaten Situbondo diharapkan mampu memahami dan mengerti apa yang diinginkan dan dibutuhkan pegawai dalam bekerja untuk memberi dorongan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas agar menjadi lebih baik dan pihak Manajemen Rumah Sakit Daerah Asembagus Kabupaten Situbondo juga harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya kinerja yang baik seperti hubungan antar sesama pegawai dan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan profesionalisme sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat serta lebih berkomitmen dan loyal didalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

2. Untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan acuan terhadap penelitian yang akan datang dengan tema sejenis. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan wawasan yang kaitannya dengan penemuan indikator-indikator dari variabel motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta menambah referensi materi yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel independen lainnya seperti kepemimpinan, kepribadian, pelatihan dan pengembangan serta peneliti selanjutnya disarankan menggunakan responden yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

- Artadi, F. F. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Bayu, D.H., dan Corry Y. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Volume 5(1):73-89.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia Praktik Penelitian*. Yogyakarta CAPS
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Samson, G. N., M. Waiganjo, dan J. Koima. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Volume 3(12): 76-89.
- Gungor, P. 2011. The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks. *International Strategic Management Conference Procedia Social and Behavioral Sciences*.1510–1520.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hassel, Nogi S.Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Husein, Umar. 2003. *Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

- Juniantara, I.W., dan I.G Riana. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi diDenpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Volume 4(9): 611-628.
- Johar, Arifin. 2008. *Statistik Bisnis Terapan dengan Microsoft Excel 2007*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Kalkavan, S., dan A. Katrinli. 2014. The Effects Of Managerial Coaching Behaviors On The Employees Perception Of Job Satisfaction, Organisational Commitment And Job Performance: Case Study On Insurance Industry In Turkey. *International Strategic Management Conference Procedia Social and Behavioral Sciences*. 1137-1147
- Kusuma, A.A. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Mahardikawanto. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Mahmudah, E. W. 2015. Effect of ISO 900-2008 QMS, Total Quality Management and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Mount Dreams Indonesia in Gresik. *The International Journal Of Business & Management*. Volume 3(4): 369-374.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ibrahim, M., dan V. A. Brobbey. 2015. Impact Of Motivation On Employee Performance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. Volume III(11): 1218-1236.
- Masydzulhak, H. Ali, L. D. Anggraeni. 2016. The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. *Journal of Research in Business and Management*. Volume 4(20): 1-10

- Moorhead, Gregory, dan R.W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat
- Palinggi. 2008. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pandi, Afandi. 2016. *Concept and Indicator Human Resource Management (For Management Research)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Pranata, R. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. *Skripsi*. Bengkulu: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
- Salleh, F., Z. Dzulkifli, W. A. W. A Abdullah, N. H. M. Yaakob. 2011. The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*. Volume 1(4): 147-154.
- Santoso, S. 2002. *Statistik Parametrik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagaan, P.Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan 12. Jakarta : Bumi Aksara
- Sindu, M., E. R Cahyadi, dan M. K Widjajakusuma. 2006. *Panduan Lengkap Supervisi diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sudarsih. 2012. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Kabupaten Jember Studi Kasus Kecamatan Pakusari. *Jurnal ISEI*. Volume 2(2): 259
- Sudarsih. 2013. Analisis Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Perusahaan Tembakau dikabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Volume 8(3): 425-436.

Zameer, H., S. Ali, W. Nisar, dan M. Amir. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Volume 4(1): 293-298.

Zulfikar. 2016. *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika*. Edisi 1 cetakan 1. Yogyakarta:Deepublish.



Lampiran 1

Lembar Kuesioner

1. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
Lama bekerja :
Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya
- b. Berilah tanda (V) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan, sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan saat ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban yaitu.
 - 1) Sangat setuju (SS) : Skor 5
 - 2) Setuju (S) : Skor 4
 - 3) Cukup (C) : Skor 3
 - 4) Tidak setuju (TS) : Skor 2
 - 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3. Daftar pernyataan

c) Motivasi (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1)	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah memenuhi kebutuhan dasar saya (makan, minum, pakaian).					
2)	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja					
3)	Saya merasa senang diterima oleh sesama rekan kerja.					
4)	Atasan saya selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.					
5)	Bekerja disini membuat kemampuan saya berkembang.					

b. Kepuasan kerja (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1)	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya pada rumah sakit					
2)	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan					
3)	Saya merasa senang Teman kerja saya selalu mendukung saya dalam bekerja					
4)	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					

c. Lingkungan kerja (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1)	Penerangan di dalam ruangan membantu penglihatan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2)	Tata warna di ruangan kerja cukup menarik sehingga saya merasa betah bekerja					
3)	Penataan dekorasi sudah tepat dan membuat pandangan saya nyaman					
4)	Keamanan di tempat kerja saya terjamin					

d. Kinerja Karyawan (Y)

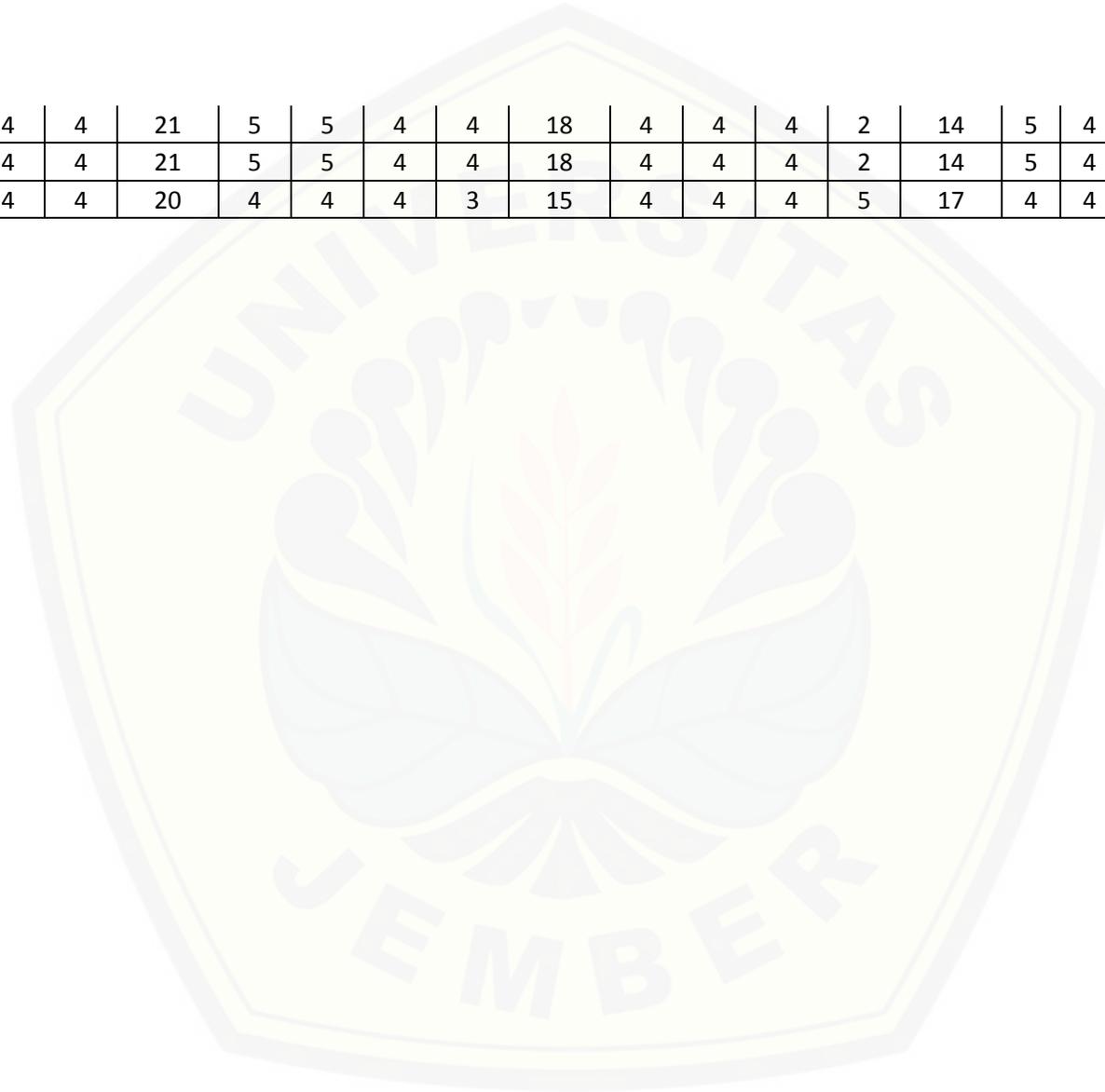
No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart					
3)	Saya selalu menyelesaikan tugas kantor dengan tepat waktu.					
4)	Saya berusaha hadir dalam penyelesaian tugas dengan jadwal yang telah ditetapkan					
5)	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Motivasi (X1)						Kepuasan Kerja (X2)					Lingkungan Kerja (X3)					Kinerja Karyawan (Y)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jumlah	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Jumlah	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Jumlah	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Jumlah
1	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	5	5	4	5	4	23
2	3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	15	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
3	5	5	4	4	5	23	3	4	4	4	15	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	22
5	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	3	4	3	4	3	17
6	4	5	5	4	4	22	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15	4	5	4	4	4	21
7	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	5	5	4	4	18	4	5	4	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
9	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	5	5	4	4	18	3	3	3	3	5	17
10	4	4	4	4	2	18	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	5	4	4	4	4	21
11	4	2	2	3	3	14	5	5	4	4	18	4	4	4	3	15	5	4	4	4	3	20
12	4	4	4	4	2	18	4	4	4	5	17	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	2	18	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	19
14	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	15	3	4	4	5	16	4	4	4	4	4	20
15	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	5	4	5	5	23
16	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	5	20
17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	19
18	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	5	5	21
19	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	5	3	20	4	4	4	5	17	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	19

22	4	5	4	4	5	22	3	4	4	4	15	3	4	4	5	16	4	4	4	4	4	20
23	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	5	4	5	5	23
24	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	4	4	3	5	20
25	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	14	5	4	4	4	17	4	4	3	4	4	19
26	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17	3	4	4	5	5	21
27	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	18	4	4	3	4	15	5	4	4	4	4	21
28	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	4	5	4	5	5	23
29	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	5	20
30	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
31	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	3	4	4	5	5	21
32	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	18	4	4	4	2	14	5	4	4	4	4	21
33	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	4	5	4	5	5	23
34	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	5	20
35	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	14	5	4	5	5	19	4	4	3	4	4	19
36	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	4	4	3	5	16	3	4	4	5	5	21
37	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	18	4	3	4	4	15	5	4	4	4	4	21
38	4	4	4	5	3	20	4	4	4	5	17	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
40	4	5	4	4	5	22	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
41	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	4	5	4	5	5	23
42	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	5	20
43	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
44	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	3	4	4	5	5	21
45	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	18	4	4	4	2	14	5	4	4	4	4	21
46	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	3	3	3	3	5	17

47	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	18	4	4	4	2	14	5	4	4	4	4	21
48	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	18	4	4	4	2	14	5	4	4	4	3	20
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	5	17	4	4	3	4	4	19



Lampiran 2
 Hasil output SPSS 16.00 Distribusi Frekuensi

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	perempuan	27	55.1	55.1	55.1
	laki-laki	22	44.9	44.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	23	46.9	46.9	46.9
	>25 tahun	26	53.1	53.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	40	81.6	81.6	81.6
	S1	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	44	89.8	89.8	89.8
	5-15 tahun	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.1	6.1	6.1
	4.00	33	67.3	67.3	73.5
	5.00	13	26.5	26.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	2	4.1	4.1	6.1
	4.00	28	57.1	57.1	63.3
	5.00	18	36.7	36.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	3	6.1	6.1	8.2
	4.00	44	89.8	89.8	98.0
	5.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.1	6.1	6.1
	4.00	39	79.6	79.6	85.7
	5.00	7	14.3	14.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	4	8.2	8.2	14.3
	4.00	27	55.1	55.1	69.4
	5.00	15	30.6	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	24.5	24.5	24.5
	4.00	21	42.9	42.9	67.3
	5.00	16	32.7	32.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.3	16.3	16.3
	4.00	31	63.3	63.3	79.6
	5.00	10	20.4	20.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.1	4.1	4.1
	4.00	41	83.7	83.7	87.8
	5.00	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	26.5	26.5	26.5
	4.00	32	65.3	65.3	91.8
	5.00	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	7	14.3	14.3	16.3
	4.00	27	55.1	55.1	71.4
	5.00	14	28.6	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	6	12.2	12.2	14.3
	4.00	33	67.3	67.3	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.3	16.3	16.3
	4.00	38	77.6	77.6	93.9
	5.00	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.2	8.2	8.2
	3.00	7	14.3	14.3	22.4
	4.00	31	63.3	63.3	85.7
	5.00	7	14.3	14.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.3	16.3	16.3
	4.00	31	63.3	63.3	79.6
	5.00	10	20.4	20.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.1	4.1	4.1
	4.00	38	77.6	77.6	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.3

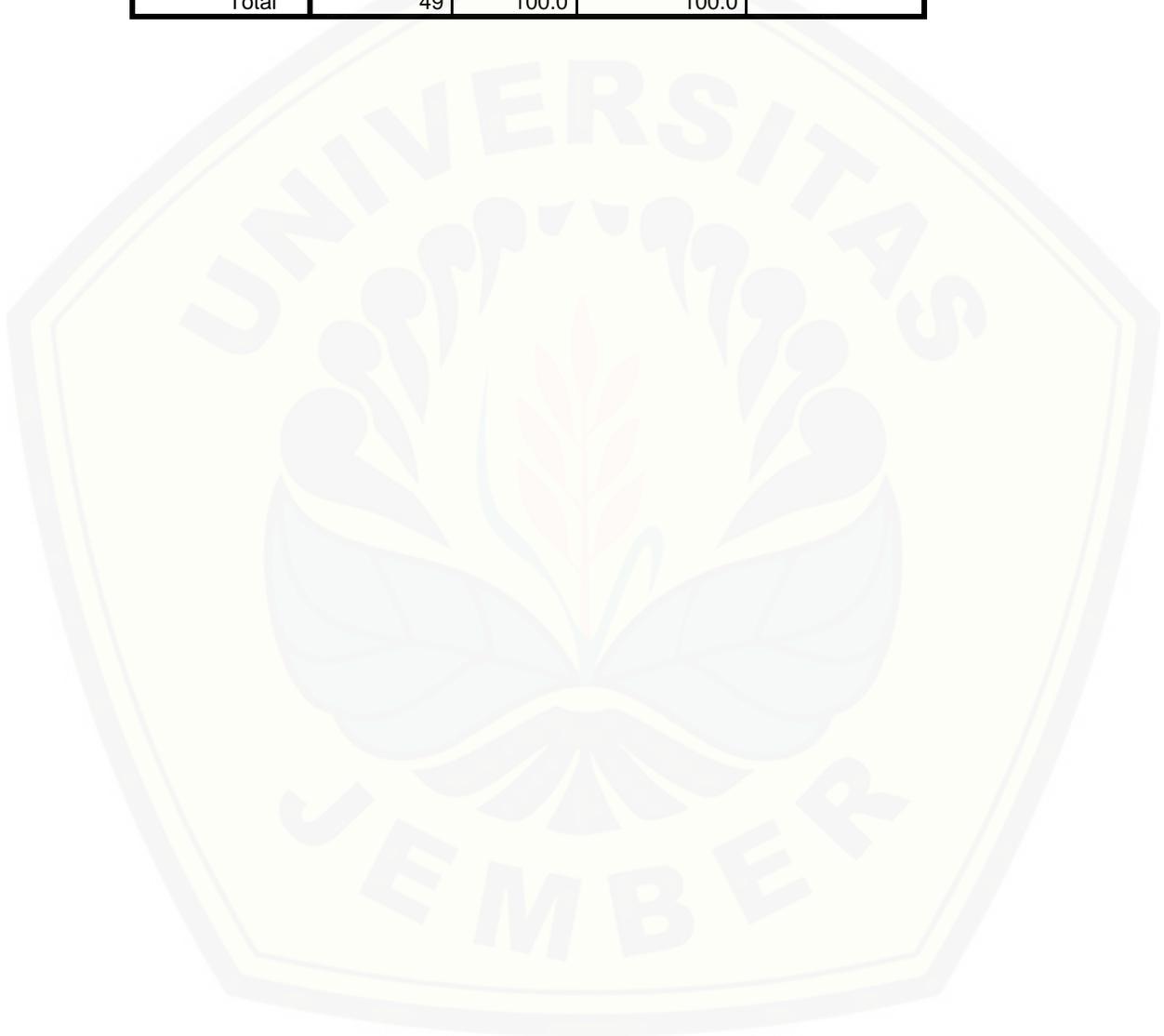
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	24.5	24.5	24.5
	4.00	37	75.5	75.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.3	14.3	14.3
	4.00	31	63.3	63.3	77.6
	5.00	11	22.4	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.1	6.1	6.1
	4.00	28	57.1	57.1	63.3
	5.00	18	36.7	36.7	100.0
Total		49	100.0	100.0	



Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.427**	.369**	.446**	.338*	.724**
	Sig. (2-tailed)		.002	.009	.001	.017	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.427**	1	.657**	.493**	.388**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.006	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.369**	.657**	1	.386**	.223	.695**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.006	.124	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.446**	.493**	.386**	1	-.082	.554**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.006		.575	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.338*	.388**	.223	-.082	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.017	.006	.124	.575		.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1	Pearson Correlation	.724**	.844**	.695**	.554**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.542**	.471**	.424**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.000
	N	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.542**	1	.157	.143	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000		.282	.328	.000
	N	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.471**	.157	1	.252	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.282		.081	.000
	N	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.422**	.143	.252	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.003	.328	.081		.000
	N	49	49	49	49	49
X2	Pearson Correlation	.884**	.681**	.610**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.737**	.406**	.182	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.212	.000
	N	49	49	49	49	49
X3.2	Pearson Correlation	.737**	1	.291*	.221	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.043	.127	.000
	N	49	49	49	49	49
X3.3	Pearson Correlation	.406**	.291*	1	.184	.589**
	Sig. (2-tailed)	.004	.043		.207	.000
	N	49	49	49	49	49
X3.4	Pearson Correlation	.182	.221	.184	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.212	.127	.207		.000
	N	49	49	49	49	49
X3	Pearson Correlation	.821**	.796**	.589**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.203	.274	-.122	-.502**	.311*
	Sig. (2-tailed)		.162	.057	.405	.000	.030
	N	49	49	49	49	49	49
Y.2	Pearson Correlation	.203	1	.390**	.559**	.145	.802**
	Sig. (2-tailed)	.162		.006	.000	.320	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.3	Pearson Correlation	.274	.390**	1	.235	.219	.718**
	Sig. (2-tailed)	.057	.006		.103	.130	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.4	Pearson Correlation	-.122	.559**	.235	1	.104	.650**
	Sig. (2-tailed)	.405	.000	.103		.476	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.5	Pearson Correlation	-.502**	.145	.219	.104	1	.343*
	Sig. (2-tailed)	.000	.320	.130	.476		.016
	N	49	49	49	49	49	49
Y	Pearson Correlation	.311*	.802**	.718**	.650**	.343*	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.000	.000	.016	
	N	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	6

X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

X3

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	5

Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	6

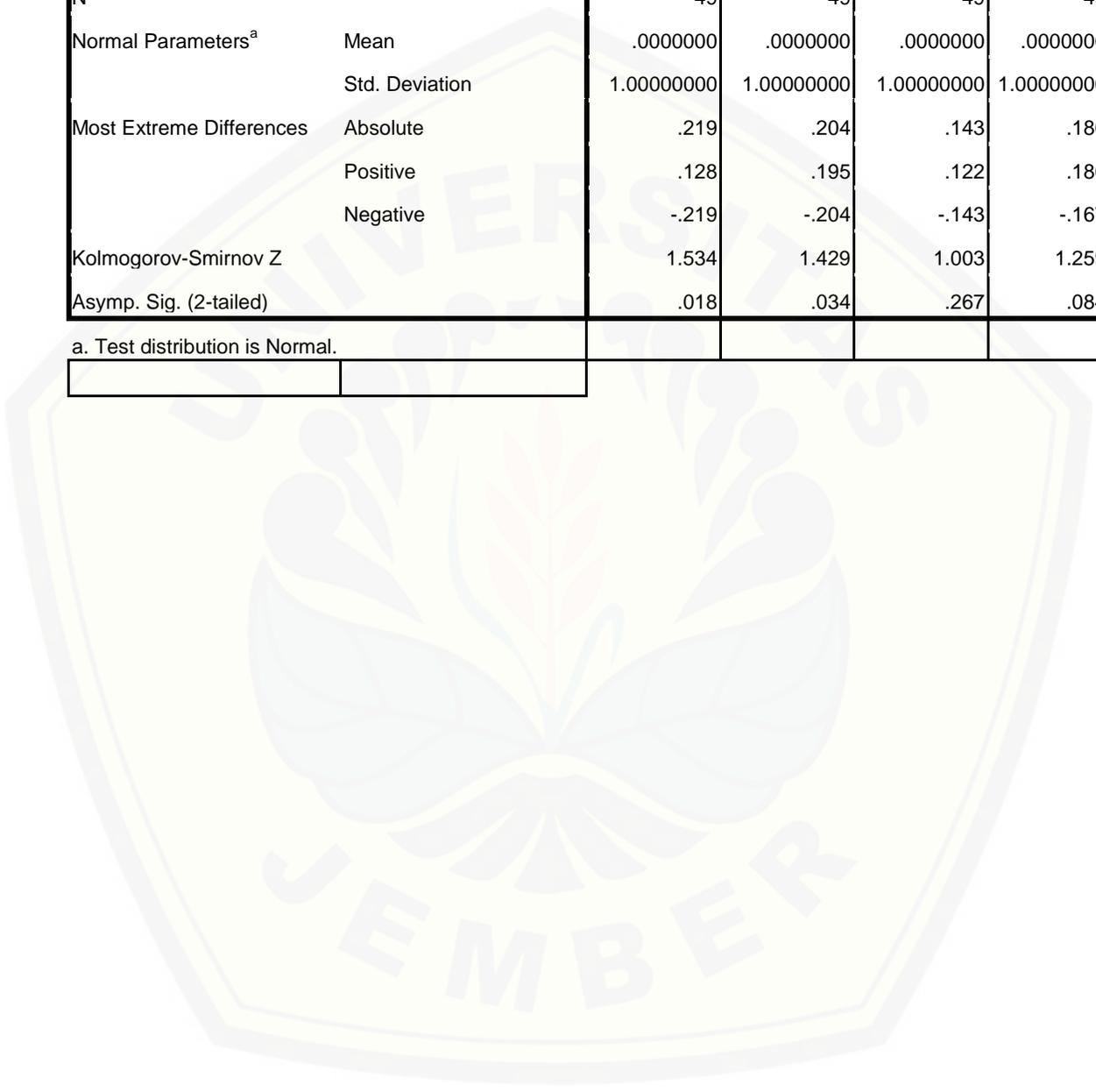
c. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		49	49	49	49
Normal Parameters ^a	Mean	20.59	16.02	15.86	20.33
	Std. Deviation	1.978	1.702	1.837	1.463
Most Extreme Differences	Absolute	.219	.204	.143	.180
	Positive	.128	.195	.122	.180
	Negative	-.219	-.204	-.143	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.534	1.429	1.003	1.259
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018	.034	.267	.084
a. Test distribution is Normal.					

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Zscore: x1	Zscore: x2	Zscore: x3	Zscore: y
N		49	49	49	49
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.0000000	1.0000000	1.0000000	1.0000000
Most Extreme Differences	Absolute	.219	.204	.143	.180
	Positive	.128	.195	.122	.180
	Negative	-.219	-.204	-.143	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.534	1.429	1.003	1.259
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018	.034	.267	.084
a. Test distribution is Normal.					



Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.589	.93818

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.168	3	21.056	23.922	.000 ^b
	Residual	39.608	45	.880		
	Total	102.776	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.674	1.954		2.392	.021
	X1	.205	.072	.277	2.834	.007
	X2	.496	.084	.577	5.926	.000
	X3	.219	.074	.275	2.958	.005

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90838679
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.872
Asymp. Sig. (2-tailed)		.433
a. Test distribution is Normal.		

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.674	1.954		2.392	.021		
	X1	.205	.072	.277	2.834	.007	.894	1.118
	X2	.496	.084	.577	5.926	.000	.903	1.108
	X3	.219	.074	.275	2.958	.005	.989	1.011

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.194	1.125		.172	.864
X1	.021	.042	.077	.497	.622
X2	-.041	.048	-.130	-.849	.400
X3	.048	.043	.165	1.126	.266

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.674	1.954		2.392	.021
	X1	.205	.072	.277	2.834	.007
	X2	.496	.084	.577	5.926	.000
	X3	.219	.074	.275	2.958	.005

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.168	3	21.056	23.922	.000 ^b
	Residual	39.608	45	.880		
	Total	102.776	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

c. Uji Koefisienan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.589	.93818

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 9 F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.96	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78