



**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN,  
SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT RAWAT INAP MELALUI  
MOTIVASI DI RUMAH SAKIT SEMEN GRESIK**

*The Effect of Training and Development , Work Environment To  
The Performance of Nurse Inpatient Through Motivation In Inpatient  
Hospital Semen Gresik*

**SKRIPSI**

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

Oleh

**Dinda Ayu Rarasati**  
**120810201118**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2016**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN  
TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Dinda Ayu Rarasati  
NIM : 120810201118  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Melalui Motivasi Di Rumah Sakit Semen Gresik

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 instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahaan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung 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, Juni 2016  
Yang Menyatakan,

Dinda Ayu Rarasati  
NIM. 120810201118

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Melalui Motivasi Di Rumah Sakit Semen Gresik  
Nama Mahasiswa : Dinda Ayu Rarasati  
NIM : 120810201118  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Markus Apriono M.M.

NIP. 19640404 198902 1 001

Ariwan Joko Nusbantoro S.E.,M.M.

NIP. 19691007 199802 1 008

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.

NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Melalui Motivasi Di Rumah Sakit Semen Gresik

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Dinda Ayu Rarasati**  
**NIM : 120810201118**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada :

**18 Mei 2016**

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**Susunan Panitia Penguji**

**Ketua : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb.: ( ..... )**  
**NIP. 19630402 19880203 1 001**

**Sekretaris : Chairul Saleh S.E., M.Si. : ( ..... )**  
**NIP. 19690306 199903 1 001**

**Anggota : Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M.: ( ..... )**  
**NIP. 19780525 200312 2 002**



Mengetahui/Menyetujui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

**Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.**  
**NIP. 19630614 199002 1 001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah ya robbal alamin atas berkat rahmat Allah Swt, maka selesailah tugas dan tanggung jawab sebagai mahasiswa. Ku persembahkan sebagai bentuk pengabdian, hormat dan ungkapan terimakasihku kepada:

1. Ibu Tatik dan Ayah Sabar yang selalu tulus memberikan kasih sayang dan doa serta nasihat hingga aku menjadi seperti sekarang ini. Terima kasih atas semua kesabaran mengajarku semua hal tentang hidup yang tidak mungkin aku dapat dari siapapun;
2. Untuk dosen pembimbing skripsi Bapak Drs. Markus Apriono M.M, dan Bapak Ariwan Joko Nusbantoro S.E., M.M. yang selalu sabar membimbing hingga skripsi ini dapat diselesaikan secara maksimal;
3. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah bersedia membagi ilmu pengetahuan dan memotivasi diri ini untuk menggali ilmu lebih dalam lagi;
4. Sahabat-sahabatku terima kasih dukungannya;
5. Teman-teman Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2012;
6. Dan Almamater yang kubanggakan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**MOTTO**

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”*

**(terjemahan Surat Al-Insyirah ayat 6)**

*“Berangkat dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keikhlasan,  
Istiqomah dalam menghadapi cobaan.”*

**(Muhammad Zainuddin Abdul Madjid)**

*“Be What You Want To Be Not What Others Want To See.”*

**(Brahzil Leal Roque)**

## RINGKASAN

**Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Melalui Motivasi Di Rumah Sakit Semen Gresik;** Dinda Ayu Rarasati; 120810201118; 155 halaman; 2016; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Rumah Sakit Semen Gresik merupakan salah satu rumah sakit yang berada di kabupaten Gresik. Rumah Sakit Semen Gresik memberikan pelayanan kesehatan yang prima kepada pasien, keluarga dan masyarakat. Suatu Instansi yang bergerak dalam bidang kesehatan tentunya memberikan layanan terbaik untuk para pasiennya. Ketika instansi rumah sakit telah berkomitmen menjaga peningkatan kinerja karyawannya akan mendorong instansi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh instansi diharapkan dapat memberikan kemudahan untuk karyawan dalam melakukan kerjanya. Serta Lingkungan kerja yang diberikan oleh instansi dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan agar karyawan yang bekerja merasa nyaman.

Populasi dari penelitian ini adalah perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik, dan sampel ditetapkan sebanyak 56 responden. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, serta motivasi sebagai variabel intervening. Metode *sampling* yang digunakan adalah *total sampling* yang berarti menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya. Metode analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Semen Gresik, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Semen Gresik, Pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap motivasi perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Semen Gresik, dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik.

## SUMMARY

**The Effect of Training and Development , Work Environment To The Performance of Nurse Inpatient Through Motivation In Semen Gresik Hospital ;** Dinda Ayu Rarasati; 120810201118; 128 pages; 2016; Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember.

Semen Gresik Hospital is one of the hospitals located in Gresik regency. Semen Gresik Hospital provide excellent health services to patients, families and communities. An institution that is engaged in health must provide the best service to patients. When the hospital authorities have committed to keep improving the performance of employees will encourage agencies to consider the factors that may affect employee performance. Training and development conducted by the agency expected to provide facilities for employees in conducting performance. As well as the working environment provided by agency can affect the performance level of employees so that employees who work feel comfortable.

The population of this study were nurses at the Hospital inpatient Semen Gresik, and a sample set of 56 respondents. The variables analyzed in this study is a training and development, and work environment as an independent variable, and the employee's performance as the dependent variable, and motivation as an intervening variable. The sampling method used is total sampling, which means using a sampling technique in which the number of samples is equal to the population. This research is explanatory research, the research aims to clarify the relationship between the variables and other variables. Methods of data analysis using Path Analysis.

The results of this study indicate that the training and development affect the performance of nurses in inpatient hospital Semen Gresik, Work Environment affect the performance of the performance of nurses in inpatient hospital Semen Gresik, training and development affect the motivation of nurses in inpatient hospital Semen Gresik, Work environment can affect motivation for nurses in inpatient hospital Semen Gresik, and motivation influence on the performance of nurses in inpatient hospital Semen Gresik.



## PRAKATA

Alhamdulillah, segala puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Melalui Motivasi Di Rumah Sakit Semen Gresik” tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Pada penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak sepenuhnya penulis bisa bekerja sendiri. Tentu saja perlu dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, bantuan dan pelayanan yang telah diberikan demi kelancaran penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Handriyono, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Bapak Drs. Markus Apriono M.M.. selaku dosen pembimbing I, Bapak Ariwan Joko Nusbantoro S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu di antara serangkaian kesibukannya untuk membimbing penulis. Terima kasih atas semua transfer ilmunya juga semua nasehatnya;
4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah bersedia membagi ilmu pengetahuan dan memotivasi diri ini untuk menggali ilmu lebih dalam lagi;
5. Pihak akademik, ruang baca dan tata usaha di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Jember atas pelayanan administrasinya yang telah banyak membantu kelancaran urusan pembuatan skripsi ini;
6. Seluruh staf dan karyawan rawat inap, Bapak Djoko yang telah membantu memberikan informasi mengenai topik penelitian ini;

7. Keluarga tercinta Ibunda Tatik, Ayahanda Sabar, kakak-kakakku tercinta yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, dan semangat tiada batas;
8. Sahabat-sahabatku yang terkasih Syahril Mahardi Putra, Aprilla Pristi, Yuniar Arirismaya, Emillia Imanda, Firdha Dwi Jayanti, Siti Burdatul Yuniar Anshar, Dinda Anggerindasari, Nurlatifa Isnaini Putri, Rosyid Ridlo Alfikri, yang selalu memberikan semangat serta dukungan untuk lancarnya mengerjakan skripsiku. Terima kasih atas segala canda, tawa, sedih, dan duka. Bangga mengarungi masa kuliah bersama kalian;
9. Dan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Jember, Juni 2016

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	viii
<b>PRAKATA</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>2</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>2</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>8</b>
<b>1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian</b> .....	<b>9</b>
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	<b>9</b>
2.1.1 Pelatihan dan Pengembangan .....	9
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.3 Motivasi.....	17
2.1.4 Kinerja.....	21
<b>2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>23</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual Penelitian</b> .....	<b>27</b>
<b>2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian</b> .....	<b>29</b>

<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>33</b>
<b>3.2 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>33</b>
3.2.1 Jenis Data.....	33
3.2.2 Sumber Data.....	33
<b>3.3 Metode Pengumpulan Data.....</b>	<b>34</b>
<b>3.4 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>34</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel.....</b>	<b>35</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>36</b>
<b>3.7 Skala Pengukuran Variabel.....</b>	<b>40</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data.....</b>	<b>40</b>
3.8.1 Uji Instrumen.....	40
a. Uji Normalitas.....	40
b. Uji Validitas.....	41
c. Uji Reliabilitas .....	41
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
a. Uji Heteroskedastisitas.....	42
b. Uji Multikolinearitas.....	42
3.8.3 Analisis Jalur.....	43
3.8.4 Uji Hipotesis.....	45
3.8.5 Trimming Theory.....	46
3.8.6 Menghitung Jalur .....	47
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....</b>	<b>48</b>
 <b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	 <b>50</b>
<b>4.1 Gambaran Umum.....</b>	<b>50</b>
4.1.1 Rumah Sakit Semen Gresik.....	50
4.1.2 Visi dan Misi.....	50
4.1.3 Tujuan Rumah Sakit Semen Gresik.....	51
4.1.4 Struktur Organisasi.....	52

<b>4.2 Deskripsi Responden dan Variabel Penelitian.....</b>	<b>78</b>
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	78
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	81
<b>4.3 Hasil Analisis Data.....</b>	<b>88</b>
4.3.1 Uji Instrumen.....	88
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	90
4.3.3 Analisis <i>Path</i> .....	92
4.3.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	93
<b>4.4 Pembahasan.....</b>	<b>96</b>
4.4.1 Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan Terhadap kinerja perawat.....	97
4.4.2 Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat .....	98
4.4.3 Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi.....	99
4.4.4 Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.....	99
4.4.5 Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.....	100
<b>4.5 Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>100</b>
 <b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	 <b>101</b>
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>105</b>

**DAFTAR TABEL**

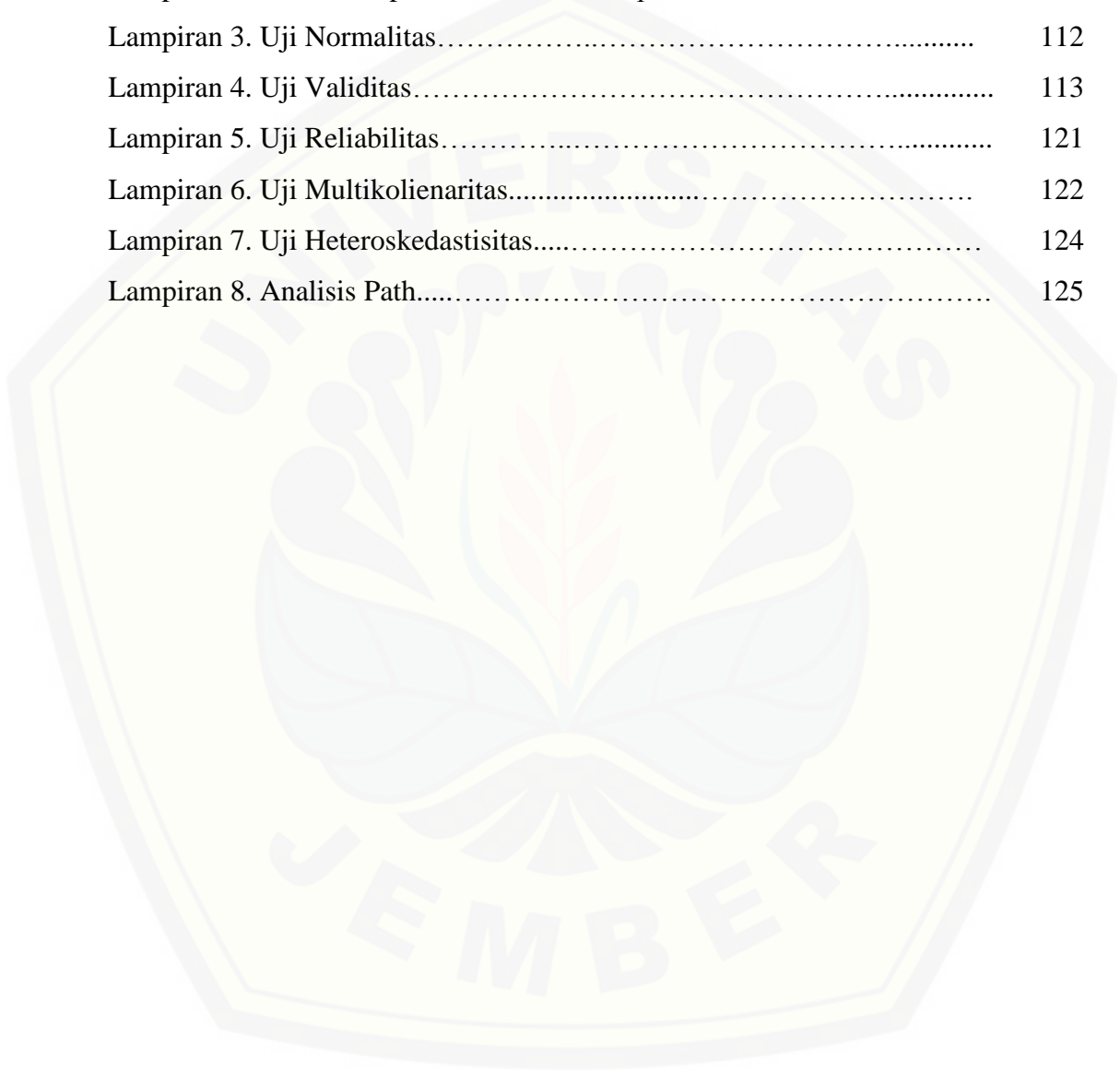
Tabel	Halaman
2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Sebelumnya .....	19
2.2 Jumlah Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Semen Gresik.....	28
4.1 Data Jumlah Dokter dan Pegawai Di Rumah Sakit Semen Gresik.....	70
4.2 Distribusi Kuisioner.....	72
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Lama bekerja.....	74
4.7 Distribusi frekuensi tanggapan responden atas pelatihan dan pengembangan.....	76
4.8 Distribusi frekuensi tanggapan responden atas Lingkungan Kerja.....	77
4.9 Distribusi frekuensi tanggapan responden atas Motivasi.....	79
4.10 Distribusi frekuensi tanggapan responden atas Kinerja.....	81
5.1 Hasil Uji Normalitas.....	82
5.2 Hasil Uji Validitas .....	83
5.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	84
5.4 Hasil Uji Multikolinieritas.....	86
5.5 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis.....	87
5.6 Nilai Koefisien Jalur .....	88
5.7 Perhitungan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total pengaruh .....	89

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	21
2.2 Model Analisis Jalur.....	38
2.2 Kerangka Konseptual.....	31
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	42
4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Semen Gresik.....	46
4.2 Analisa Jabatan Rumah Sakit Semen Gresik.....	68
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	85
4.4 Model Analisis Jalur .....	89

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	98
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden.....	105
Lampiran 3. Uji Normalitas.....	112
Lampiran 4. Uji Validitas.....	113
Lampiran 5. Uji Reliabilitas.....	121
Lampiran 6. Uji Multikolienaritas.....	122
Lampiran 7. Uji Heteroskedastisitas.....	124
Lampiran 8. Analisis Path.....	125





## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya waktu persaingan antar perusahaan semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri. Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan teknologi yang ada pada saat ini. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, maka perusahaan harus menyiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang.

Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *development practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. (Sutrisno, 2009:62)

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara untuk mempertahankan, menjaga, memelihara, dan meningkatkan keahlian para pegawai.

Berbicara mengenai pelatihan dan pengembangan, pelaksanaan dari program ini harus sesuai kebutuhan dan tepat sasaran. Agar program pelatihan dan pengembangan dimaksudkan dapat memberikan manfaat yang nyata terhadap karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal.

Pelatihan dan pengembangan tidak cukup untuk dapat mendukung kinerja karyawan secara langsung, faktor yang lain yaitu lingkungan kerja juga dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap karyawan tergantung pada situasi dan kondisi yang ada di lingkungan tersebut. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung kegiatan operasional karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga tidak akan efektif dan efisien.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu faktor motivasi. Jika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan maka secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan dampak yang besar dalam kinerja karyawan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo, 2001)

Menurut Handoko (2002:25) yang mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Menurut Amstronng dan Baron dalam buku yang ditulis Irfan Fahmi (2011) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang dihasilkan pada sautu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Indra Bastian menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Rumah Sakit Semen Gresik terdapat program Pelatihan *inhouse* dan *exhouse*. Jika *Inhouse* diadakan terjadwal oleh Rumah Sakit Semen Gresik namun jika *exhouse* yang mengadakan adalah pihak luar Rumah Sakit Semen Gresik seperti Dinas Kesehatan maupun instansi lain.

Daftar Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan untuk perawat yang ada di Rumah Sakit Semen Gresik akan dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

No.	Jenis Pelatihan	Tempat Pelaksanaan	Penyelenggara	Biaya Pelatihan
1	Dies Natalis Ke 6 Stiekes Yarsis "Simpos Update On Neuro Emergencies Manag.	Hotel Simpang Surabaya	Stikes Yarsis	750.000
2	Pelatihan Pmkp (Peningkatan Mutu & Kesel. Pasien)	Hotel Santika Premiere MIng	Arsama	2.250.000
3	Seminar Ilmiah Penanganan Dini Infertilitas Dan Gawat Darurat Obstetri	Gedung Graha Sarana Jl. Ahmad Yani Gresik	Idi Dan Ibi	150.000
4	Seminar Keperawatan Orthopedi	Rsud Dr.Soetomo	Ipoti	SPONSORSHIP
5	Infection Control Basic Course For Health Care Professionals	Siloam Hospital Surabaya	Siloam Hospitals	2.500.000
6	Pertemuan Monitoring Dan Evaluasi Program	Rm Waroeng Legend Gresik	Dinkes Gresik	-

No.	Jenis Pelatihan	Tempat Pelaksanaan	Penyelenggara	Biaya Pelatihan
P2tb Kabupaten Gresik				
7	Seminar Keperawatan Orthopedi	Gedung Pdam Sby	Ikatan Orthopedi & Trauma Ind	1.000.000
8	Seminar Dan Workshop Sterilisasi Sentral	Garden Palace Hotel	Persisi	SPONSORSHIP
9	Hpmi Topik “Peran Bidang Perawatan Dalam Mendukung Akreditasi Dari Jci”	Pusdiklat Murnajati Lawang	Hpmi	SPONSORSHIP
10	Workshop Manajemen Keperawatan	Bapelkes Murnajati Lawang	Hpmi	2.850.000
11	Sarasehan Dalam Hut Ppni Ke 39	Hotel Istana Jember	Ppni	-
12	Seminar Keperawatan Pasien Sakit Kritis Ke V	Gdc Rsud Dr. Sutomo	Heperci Jatim	400.000
13	Pelatihan Hemodialisis	Instalasi Hemodialisis Sutomo	Rsud Dr Soetomo Sby	16.500.000
14	Pelatihan Penanggulangan Penderita Gawat Darurat (Ppgd)	Rsi Aisiyiah Malang	Rsi Aisiyiah Malang	3.400.000
15	Surabaya Obstetri Ginekologi Update (Sogu 5)	Gramedia Expo Sby	Pogi Cab. Surabaya	SPONSORSHIP
16	Seminar Dan Workshop “Reduce Nosocomial ” Infection Dan Improve Safety In Healthcare Worker And Patient	Somerset Surabaya Hotel	Enseval Medika Farma, Pt	SPONSORSHIP
17	The 10th Pocari Sweat Conference 2013 “The Importance On Nutrition And Body Fluid In Children”	Sheraton Hotel And Tower	Pocari Sweat – Otsuka	SPONSORSHIP
18	Seminar Kesehatan “Choosing Baby's Sex And Management Of Golden Age Periode During Pregnancy And Growth”	Akbid Mandiri Gresik Lt. 2	Akbid Mandiri Gresik	270.000
19	Seminar Service Excellence For Prefention Infection Disesea Transmision	Rm. Mahameru Sby		SPONSORSHIP
20	Temu Ilmiah Peran Nutrisi Pada Penanganan Pasien Hiv / Aids	Rsud Dr. Soetomo	Asdi Dan Rsud Dr. Soetomo	100.000
21	Pelatihan Instrumen Orthopedi	Ritz Carlton Jkt	Rs Cipto Mangunkusumo	SPONSORSHIP
22	Seminar Nursing In The Future	Rsud Dr. Soetomo	Ppni Jawa Timur	600.000
23	Pelayanan Perawatan Perioperatif Masa	Garden Palace Hotel Surabaya	Hipkabi Jawa Timur	SPONSORSHIP

No.	Jenis Pelatihan	Tempat Pelaksanaan	Penyelenggara	Biaya Pelatihan
	Mendatang			
24	Seminar Rawat Luka	Rsud Dr Sutomo Sby	Darya Varia Pt.	SPONSORSHIP
25	Seminar Update Management Emergency Cardiology Obstetri Serta Interpertasi Ekg	Gedung Gor Mojopahit Mjkto	Ppni Dan Ibi Jawa Timur	500.000
26	Annual Scientific Meeting Kendangsari Women An Child Hospital "How To Improve Ability In Women Primary Health Care"	Novotel Surabaya	Rsia Kendangsari Sby	500.000
27	Soyjoy Conference 2013 "Glycemic Index Appli In Diabetes Management	Jw Marriot Sby	Amerta Indah Otsuka, Pt	-
28	Seminar Asuhan Gizi Pada Penyakit Kankker Dan Sosialisasi Hospital Dietetic Contest Ind	Gpdt Rsud Dr Soetomo Sby	Asdi	50.000
29	The Implementation Of Ipsg For Jci Accreditation In Perioperative Care	Semarang	Hipkabi Jateng	SPONSORSHIP
30	Pelatihan Advance Trauma Care And Nurses	Ciputat Tangerang Selatan	Yayasan Ambulan Gd	SPONSORSHIP
31	Workshop Peran Perawat Dalam Menghadapi Standart Akreditasi Baru Berfokus Pada Patient Safety	Gdc Rsud Dr. Sutomo Sby	Ppni Jatim	750.000
32	Pelatihan Pencegahan Dan Pengendalian Infek. Di Rs Dalam Mempersiapkan Akreditasi Versi 12	Santika Premiere Malang	Arsama Malang	2.000.000
33	Seminar & Workshop Infection Prevention Phlebitis Bsi Dan Ssi	Mahameru Resto Sby	Pt 3m Indonesia	SPONSORSHIP
34	Konas Indonesia Society Of Anesthesiologist And Intensive Care	Crowne Plaza Hotel Smrang	Perdatin	SPONSORSHIP
35	Seminar & Workshop Introduction Handling And Sharing About Bobath Concept	Rs Mitra Keluarga Waru	Rs Mitra Keluarga	1.750.000
36	Konsep Pelayanan Hemodialisa Terkini	Ria Resto Sby	-	SPONSORSHIP
37	Pelatihan Infection Control Advance Course For Health Care Professional	Siloam Hospital Sby	Siloam Hospital Sby	4.250.000
38	Seminar Nasional	Iptekdok Fk Unair	Dpd Ppgi Jatim	

No.	Jenis Pelatihan	Tempat Pelaksanaan	Penyelenggara	Biaya Pelatihan
	Pencegahan Dan Penangg.			500.000
	Gigi Sensitif			
39	Pertemuan Advokasi Dan Sosialisasi Vaksin	Dinkes Gresik	Dinkes Gresik	-
40	Pertemuan/Monitoring Dan Evaluasi Program P2 Tb Kab. Gresik	Waroeng Legend Gresik	Dinkes Gresik	-
41	Updating Skill And Science Of General Emergc. Management	Ged Kbih Sidoklumpuk Sdj	Ppni-Persagi-Pafi	360.000
42	Pelatihan Icu Tingkat Dasar	Pdt Rsud Dr Sutomo Sby	Rsud Dr.Sutomo	6.600.000
43	Workshop Current Update Trauma Principle Orthopaedic Nursing	Hotel Mustika Tuban	Ipoti Dpd Jatim	1.200.000
44	Seminar Gawat Darurat Luka Bakar	Pemkab Gresik	Ppni Gresik	900.000
45	Seminar Keperawatan Penanganan Kegawat Neuro Cardiofaskular Serta Workshop Senam Jantung Dewasa	Hotel Delta Sinar Mayang Sdj	Ppni Sidoarjo	650.000
46	Pelatihan Injeksi Vaksin Terbaru	Dinkes Gresik	Dinkes Gresik	-
47	Seminar Sehari Pameran Kesehatan Peranan Endoskopi-Laparoskopi Dalam Pelayanan Kesehatan Terkini	Rkz Surabaya	Rkz Surabaya	500.000
48	Seminar Tata Laksana Peny. Infeksi Pd Anak	Rs Darmo Sby	Rs Darmo Sby	300.000

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang ada di Rumah Sakit Semen Gresik pada perawat memiliki biaya yang berbeda tiap jenis pelatihannya. Permasalahannya terletak pada sasaran peserta yang mengikuti pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, biaya yang dikeluarkan, serta manfaat yang diperoleh.

Kondisi lingkungan kerja pun memengaruhi karena jika pelatihan dan pengembangan sudah berjalan lancar namun kondisi fisik dan psikis yang ada di rumah sakit semen gresik tidak mendukung, maka hasil yang akan diberikan tidak optimal. Oleh sebab itu perlu adanya motivasi yang diberikan pada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan posisi dan

jabatan yang mereka isi dengan itu karyawan dapat melakukan kinerja dengan baik dan nyaman.

Lingkungan kerja fisik yang ada di Rumah Sakit Semen Gresik khususnya pada bagian ruangan perawat rawat inap memiliki ruangan yang kurang luas, sehingga mengganggu kenyamanan perawat saat bekerja. Minimnya ruangan tersebut membuat perawat terkadang kebingungan dalam meletakkan dokumen riwayat medis pasien. Tidak adanya ruangan untuk beristirahat bagi perawat yang sedang jaga malam dan tidak disediakan toilet khusus untuk perawat. Sehingga keberadaan toilet jauh dari jangkauan tempat kerja perawat rawat inap.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Melalui Motivasi di Rumah Sakit Semen Gresik”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan dan pengembangan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Semen Gresik?
2. Apakah lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan berhubungan positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik?
4. Apakah lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik?
5. Apakah motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, serta mampu mengaplikasikan teori yang telah didapat selama masa kuliah.

b. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi yang ada di Rumah Sakit Semen Gresik.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Wexley dan Yulk (Mangkunegara, 2003:50), Pelatihan dan Pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Adrew E. Sikula (Mangkunegara, 2003:50) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan proses sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Simamora (2004 : 273), Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang kadang-kadang digunakan secara bersama-sama maupun secara bergantian. Pelatihan (*training*) mengandung maksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Pengembangan (*development*) dapat diasosiasikan dengan kebutuhan masa depan karyawan dan organisasi perusahaan. Pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat pada karier jangka panjang karyawan, untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

**Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan adalah:** (Mangkunegara, 2003)

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (Profesional)
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai

- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainers*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

T. Hani Handoko (2001:244) mengungkapkan bahwa ada banyak metode yang dapat digunakan bagi pengembangan karyawan.

a. Metoda – metoda On the job, yang biasa digunakan adalah :

1. *Coaching*, dimana atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka.
2. *Planned progression* atau pemindahan karyawan dalam saluran-saluran yang ditentukan melalui tingkatan- tingkatan organisasi yang berbeda.
3. Rotasi jabatan atau pemindahan karyawan melalui jabatan-jabatan yang bermacam-macam dan berbeda-beda.
4. Penugasan sementara, dimana bawahan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.
5. Sistem-sistem penilaian prestasi formal.

b. Metoda-metoda Off-the-job dilakukan dengan:

1. Program-program pengembangan eksekutif di universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya, dimana para manajer berpartisipasi dalam program-program yang dibuka untuk umum melalui penggunaan analisa kasus, simulasi dan metoda-metoda pengajaran lainnya.
2. Latihan laboratorium, dimana seseorang belajar menjadi lebih sensitif (peka) terhadap orang lain, lingkungan, dan sebagainya.
3. Pengembangan organisasi, yang menekankan perubahan, pertumbuhan, dan pengembangan keseluruhan organisasi.

## **Manfaat Pelatihan dan Pengembangan**

Para pegawai memerlukan pelatihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka. Manfaat penting pelatihan bagi perusahaan adalah :

- a. Dapat meningkatkan produktifitas kerja, dimana kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil yang lebih baik.
- b. Dapat mengurangi kecelakaan. Palatihan dengan mengutamakan segi-segi keamanan diharapkan dapat mengurangi kecelakaan.
- c. Dapat mengurangi pengawasan (supervisi). Orang yang terlatih adalah orang yang dapat mensupervisi dirinya sendiri, dan jika pengawasan dilakukan dengan ketat bisa menghabiskan waktu.

**Manfaat pengembangan karyawan dari segi pegawai atau individu adalah:**

- a. Menambah pengetahuan, terutama penemuan-penemuan terakhir dalam bidang ilmu pengetahuan.
- b. Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lama.
- c. Merubah sikap.
- d. Memperbaiki atau menambah imbalan atau balas jasa yang diperoleh dari organisasi tempat bekerja.

**Manfaat pengembangan karyawan dari segi organisasi adalah:**

- a. Menaikkan produktivitas pegawai.
- b. Menurunkan biaya.
- c. Mengurangi turnover pegawai.
- d. Memungkinkan untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar, karena direalisirnya ketiga faedah tersebut lebih dahulu.
- e. Memperbaiki image kepada organisasi, sebagai suatu oragnisasi yang progresif sehingga bisa menarik calon-calon pegawai yang terbaik untuk mengisi lowongan organisasi.

**Kelemahan pelatihan dan pengembangan**

Beberapa kelemahan pelatih dapat menyebabkan gagalnya sebuah program pelatihan. Suatu pemahaman terhadap masalah potensial ini harus dijelaskan selama pelatihan para trainer. (Simamora, 2006 : 282). Kelemahan-kelemahan meliputi:

1. Pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai obat untuk semua penyakit organisasional.

2. Partisipan tidak cukup termotivasi untuk memusatkan perhatian dan komitmen mereka.
3. Sebuah teknik dianggap dapat diterapkan di semua kelompok, dalam semua situasi, dengan keberhasilan yang sama.
4. Kinerja partisipan tidak di evaluasi begitu karyawan telah kembali kepekerjaannya.
5. Informasi biaya dan manfaat untuk mengevaluasi program pelatihan tidak dikumpulkan.
6. Ketidakadaan atau kurangnya dukungan manajemen.
7. Peran utama penyelia/atasan tidak diakui.
8. Pelatihan bakal tidak akan pernah cukup kuat untuk menghasilkan perbaikan kinerja yang dapat diverifikasi.
9. Sedikit atau tidak ada persiapan untuk tindak lanjut.

**Program pelatihan terdiri dari lima langkah (Dessler, 2004:217) :**

1. Langkah analisis kebutuhan, yaitu mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisa keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan perestasi.
2. Merancang instruksi, untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan dan aktivitas.
3. Langkah validasi, yaitu program pelatihan dengan menyajikan kepada beberapa orang yang bisa mewakili.
4. Menerapkan program itu, yaitu melatih karyawan yang ditargetkan.
5. Langkah evaluasi dan tindak lanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program ini.

Pelatihan dan Pengembangan menurut peneliti yaitu usaha-usaha yang diselenggarakan untuk menambah pengetahuan/keterampilan, mencapai penguasaan skill, dan merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan yaitu program yang dilaksanakan tepat sasaran, tidak menghabiskan biaya, meningkatkan keterampilan karyawan agar lebih produktif, memberikan pengetahuan/keterampilan tambahan untuk karyawan.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hariadi (2009) mengatakan bahwa “Ada dua lingkungan utama yang menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi yaitu: (1) perubahan lingkungan ekstern perusahaan yang mencakup lingkungan pekerjaan atau industri dan lingkungan sosial (2) perubahan lingkungan intern perusahaan, lingkungan perusahaan mencakup elemen penting atau kelompok, yang tindakan maupun keinginannya memengaruhi perusahaan secara langsung. Mereka yang punya kepentingan adalah: pemegang saham, supplier, kreditur, pesaing, pelanggan, serikat pekerja dan asosiasi dagang seperti kadin dan pemerintah”.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, faktor-faktor lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

- a. lingkungan kerja fisik,
- b. lingkungan kerja non fisik

## 1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Ashar Sunyoto Munandar (2001:134) menyebutkan “ lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas diluar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruangan kerja seorang tenaga kerja”.

Robbins (2002) menyatakan bahwa “faktor – faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

### a) Suhu

Suhu adalah variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu di atur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu

### b) Kebisingan,

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

### c) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan. Pencapaian kinerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk karyawan yang lebih tua dibandingkan yang lebih muda.

### d) Mutu udara.

Mutu udara merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi karyawan. Udara

yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Menurut peneliti lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu Suhu, Kebisingan, Penerangan, dan Mutu udara.

## 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan ( Sedamayanti, 2001 ). Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, karyawan bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas perlu adanya kerjasama, dengan demikian hubungan yang baik antar arekan kerja, bawahan maupun atasan akan sangat penting dalam peningkatan kualitas SDM.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (2000:22) kondisi lingkungan kerja non fisik (psikologis) adalah kondisi lingkungan yang berhubungan dengan fasilitas untuk pelayanan karyawan (pelayanan makan/minum, pelayanan kesehatan, dan pengadaan kamar mandi/kamar kecil), hubungan antara karyawan dengan karyawan lain (human relation), dan hubungan antara karyawan dengan atasan

.Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- d) kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Berdasarkan teori yang ada, peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang ada di tempat kerja yang terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

### 2.1.3 Motivasi

Menurut Siagian (1995), mengemukakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

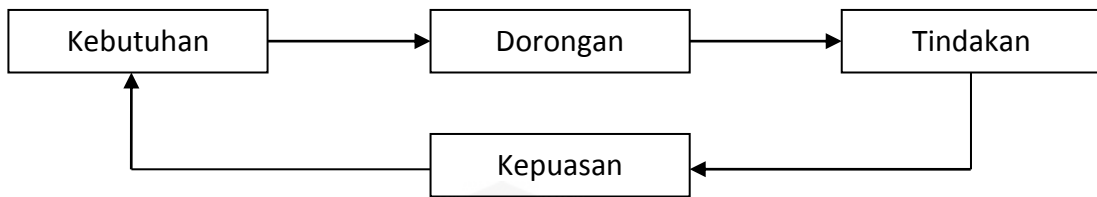
Menurut Edy Sutrisno (2012: 121-144) teori motivasi terdiri dari dua aspek, yaitu:

#### 1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini menekankan kepada pendekatan atas factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu menyebabkannya bertindak dan berperilaku secara tertentu. Jadi, dalam teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Kebutuhan dan pendorong adalah keinginan dalam memenuhi kepuasan material dan nonmaterial dari hasil bekerja.



Hal ini digambarkan pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Model Motivasi dari *Content Theory*

Sumber: Edy Sutrisno (2012: 121)

Teori kepuasan (*Content Theory*) yang dikenal antara lain :

a. Teori F.W.Taylor dengan teori motivasi konvensional

Teori ini memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhan menyebabkan orang mau bekerja keras. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mau berusaha memberikan imbalan berupa bentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah untuk melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

b. Teori Abraham H.Maslow dengan teori hierarki

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Seperti : makan, minum, pakaian, dan lain-lain. Upaya untuk bertahan hidup.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Keamanan dan perlindungan/keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.
  - a. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Seperti: kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan.
  - b. Kebutuhan pengakuan (*esteem*), kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise (posisi) diri dari lingkungannya. Kebutuhan pengakuan meliputi : faktor internal (otonomi, dan prestasi) dan faktor eksternal (pengakuan, dan perhatian)
  - c. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi, karena biasanya seseorang bertindak

bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.



Gambar 2.2 Teori Hierarki Maslow

Sumber: Robbins dan Judge (2011: 239)

David McClelland dengan teori motivasi prestasi

- Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- Need for affiliation*, yaitu kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- Need for power*, yaitu kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

### **Tujuan Motivasi**

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi (dalam Malayu S. P. Hasibuan, 2006: 146) adalah:

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## **Fungsi Motivasi**

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

## **Metode Motivasi**

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)  
Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.
2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)  
Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang datang dari diri sendiri, oranglain, maupun sesuatu yang ada di sekitar kita sehingga dapat meningkatkan semangat kita untuk melakukan suatu pekerjaan. Tujuan dari adanya motivasi yaitu mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab yang ada pada karyawan.

## 2.1.4 Kinerja

Mangkunegara (2011) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mulyadi (2013) menyatakan bahwa Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Selanjutnya As'ad (dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor keberhasilan utama yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasionl (kesempatan untuk bekerja).

Menurut Mangkunegara (dalam Nursanti,2011) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*)

### b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut As'ad (2003:48) pengukuran atau indikator kinerja yang bisa digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut.

a. *Qualitas* (kualitas)

sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang ditetapkan.

b. *Quantity* (kuantitas)

jumlah yang dihasilkan (misal: jumlah unit)

c. *Timeliness* (ketepatan waktu)

sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi kerja lain.

d. *Cost Effectiveness* (penggunaan sumber daya)

tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, teknologi, dan keuangan) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi.

e. *Need for Supervision* (melakukan pekerjaan tanpa diawasi)

tingkat sejauh mana karyawan dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

f. *Interpersonal Impact* (kepribadian diri)

tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama antar rekan kerja bawahan.

Menurut Siagian (1999) bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk:

1. Perbaikan prestasi kinerja,
2. Penyesuaian kompensasi,
3. Keputusan penempatan,
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan,
5. Perencanaan dan pengembangan karir,
6. Memperbaiki penyimpangan proses *staffing*,
7. Mengurangi ketidakakuratan informasi,
8. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan,
9. Kesempatan kerja yang adil,

## 10. Membantu menghadapi tantangan *external*.

Berdasarkan pernyataan menurut *Timpe (1993)* cara - cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

### 1. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar kebutuhan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

### 2. Pelatihan

Setelah gaya kinerja dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

### 3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Adapun cara-cara untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan diagnosis, pelatihan, dan tindakan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Lanang Kanagad (2015), dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero)*"

*Jember*” . Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *path* . Variabel Pelatihan pengembangan dan lingkungan kerja menjadi variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember yang berjumlah 58 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah Pelatihan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. Pelatihan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. Motivasi kerja karyawan berhubungan positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. Pelatihan pengembangan dan lingkungan kerja melalui motivasi berhubungan positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember.

Sari Ika Rinawati dan Kusni Ingsih (2014), dengan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementrian Pekerjaan Umum Di Semarang*”. Penelitian ini menggunakan metode analisis *path*, dengan Lingkungan kerja dan kompetensi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta motivasi sebagai variabel intervening. Sampel dari penelitian ini berjumlah 70 karyawan pada satuan kerja non vertikal tertentu (SNVT) Kementrian Pekerjaan Umum di Semarang. Hasil dari penelitian ini yaitu Lingkungan kerja dan Kompetensi berhubungan positif dan signifikan dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, Motivasi berhubungan positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto (2013), dengan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*”. Variabel Independen dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja, dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta motivasi sebagai variabel

intervening. Metode penelitian yang digunakan menggunakan analisis (*path*) . Hasil penelitian ini yaitu lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Lanang Kanagad, (2015),	a. Variabel Independen (X): Pelatihan Pengembangan (X1) Lingkungan Kerja (X2) b. Variabel Dependen (Y) Kinerja (Y) c. Variabel Intervening (Z) Motivasi	Analisis <i>path</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan pengembangan dan lingkungan kerja melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember.
2	Sari Ika Rinawati dan Kusni Ingsih	1. Variabel Independen (X) : Lingkungan Kerja (X1):	Analisis <i>path</i>	Lingkungan kerja dan Kompetensi berhubungan positif dan signifikan dan signifikan terhadap motivasi



No.	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode	Hasil (Kesimpulan)
		2. Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan (Y)		berhubungan positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
		3. Variabel Intervening (Z): Motivasi		
3	Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto (2013)	Variabel Independen (X): <b>Lingkungan Kerja</b> (X) <b>Variabel Dependen</b> (Y): <b>Kinerja Karyawan</b> <b>Variabel Intervening</b> (Z): <b>Motivasi</b>	Analisis <i>path</i>	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda

Sumber : Lanang Kanagad, Sudarsih, Mohammad Syaharudin (2015), Sari Ika Rinawati dan Kusni Ingsih (2014), Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto (2013),

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lanang Kanagad

Perbedaan yang ada pada penelitian Lanang Kanagad dengan penelitian saat ini yaitu terletak pada Objek penelitiannya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sari Ika Rinawati

Perbedaan yang ada pada penelitian Sari Ika Renawati dengan penelitian saat ini yaitu terletak pada variabel Independennya yaitu Kompensasi dan Objek penelitiannya.

### 3. Penelitian yang dilakukan oleh Sari Kusuma Dewi

Perbedaan yang ada pada penelitian Sari Kusuma Dewi dengan penelitian saat ini yaitu terletak pada variabel independennya, penelitian yang dilakukan oleh Sari Kusuma Dewi menggunakan satu variabel independen saja dan objek penelitiannya juga berbeda.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilakukan yaitu terletak pada metode analisis datanya.

## 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini digunakan secara sistematis untuk membantu menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan gambar kerangka konseptual ini dapat dilihat hubungan pengaruh antar variabel pelatihan dan pengembangan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Rumah Sakit Semen Gresik. Kerangka konseptual ini secara keseluruhan menggambarkan antara variabel bebas (X) terhadap variabel penghubung (Z) dan variabel terikat (Y).

### 1. Hubungan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya mengenai pelatihan dan pengembangan dilakukan oleh Irene Ferguson (BSc. Admin. HRM) (2009) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact Of Training And Development On Worker Performance and Productivity in Public Sector Organizations: A Case Study Of Ghana Ports and Harbours Authority*. Dalam penelitian tersebut juga mengemukakan bahwa melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan adalah alat yang efektif untuk mencapai kesuksesan baik pribadi maupun organisasi.

### 2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ardana (2013) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang meliputi penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penata-an ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sir-kulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan.

### 3. Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi

Pelatihan dan pengembangan juga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, seperti yang disampaikan oleh Henry Simamora (1997 : 340) bahwa pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan training.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sopa Martina (2014) mengungkapkan bahwa Pelatihan dan pengembangan berhubungan positif dan signifikan terhadap motivasi.

### 4. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

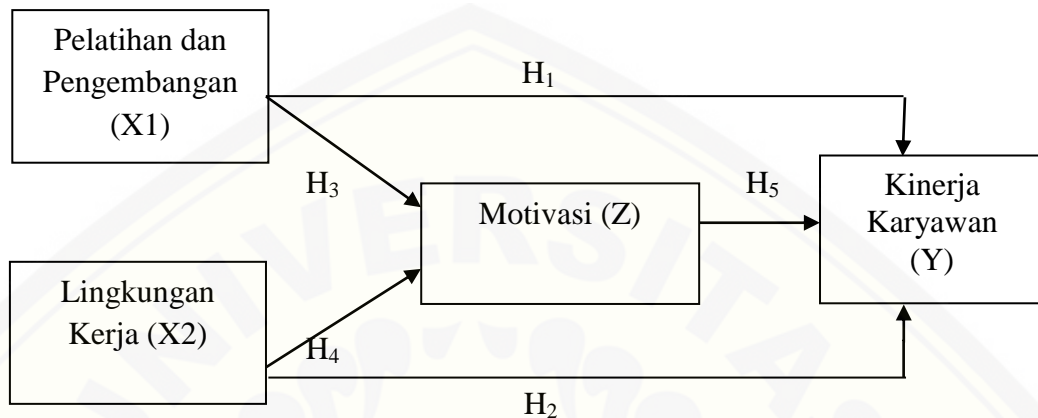
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmirin Noor (2014) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berhubungan positif dan signifikan dan signifikan terhadap Motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur, Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung pada Motivasi Kerja, yang berarti bahwa jika penilaian pegawai terhadap Lingkungan Kerja semakin baik (meningkat), maka akan meningkatkan Motivasi kerja, dan sebaliknya penilaian pegawai terhadap Lingkungan Kerja semakin jelek (menurun), maka akan menurunkan Motivasi kerja.

### 5. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Hasil penelitian Rangga Mahardika mengenai motivasi terhadap kinerja yaitu Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia.

Dari beberapa penelitian terdahulu peneliti membuat kerangka konseptual dalam penelitian ini yang akan disajikan pada gambar berikut:



Gambar 2.3 : Kerangka Konseptual Penelitian

## 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian model kerangka konseptual tersebut dan tinjauan teori yang diuraikan sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap kinerja

Menurut Hartatik (2014: 86), pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pelatihan dan pengembangan sangat perlu dilakukan sebagai upaya dalam mempersiapkan tenaga kerja menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya. Hal itu dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab kerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Lanang Kanagad mengemukakan bahwa Pengaruh pelatihan pengembangan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, karena  $p$  value lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh pelatihan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Fendy Levy Kambey dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang), hasil dari penelitian ini yaitu Pelatihan Pengembangan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan didapat koefisien regresi sebesar 0,298. Hasil uji hipotesis juga membuktikan bahwa pembinaan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang dapat dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 2,198 dengan sig.  $0,032 < \alpha = 0,05$ .

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan dan pengembangan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Semen Gresik

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2005), mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arta Adi Kusuma yaitu hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung = 2.207 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032. Karena probabilitas signifikan kurang dari 0.05 maka lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah yaitu dengan uji t regresi memperoleh  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 6,142 diterima pada taraf signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik

lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Semen Gresik

### 3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Motivasi

Pelatihan dan pengembangan juga memengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, seperti yang disampaikan oleh Henry Simamora (1997 : 340) bahwa pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan training.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sopa martina yang menjelaskan bahwa Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Motivasi Berdasarkan analisis korelasi, maka diperoleh angka sebesar 41,21%, hal ini berarti pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dalam kategori kuat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Lingkungan Kerja berhubungan positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Semen Gresik

### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Menurut Moekijat (2002), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Moh. Mujib Khoiri menjelaskan bahwa  $\beta (0,594) > 0$ , maka H1 diterima dan Ho ditolak sehingga lingkungan kerja berhubungan positif terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan.

Lezita (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor menjelaskan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.500, artinya 50% variabel dependen motivasi kerja dijelaskan oleh variabel independen faktor lingkungan kerja dan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Berdasarkan Tabel 10 nilai *p-value*  $0,000 < level\ of\ significant\ (\alpha)$  10%, artinya signifikan. Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4 : Lingkungan Kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap motivasi perawat pada Rumah Sakit Semen Gresik

## 5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Mangkunegara (2009:61) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Rangga Mahardhika Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted Rsquare*) sebesar 0,643. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5 : Motivasi Kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat pada Rumah Sakit Semen Gresik

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (singarimbun dan effendi, 2005:256). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Rumah Sakit Semen Gresik

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

#### 3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan. Berdasarkan sifatnya, jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Menurut Sugiyono (2012:13): “Data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk *numerical*.”

#### 3.2.2 Sumber Data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Sumber data primer biasanya berupa hasil dan wawancara, hasil pengamatan langsung atau hasil dari penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer dari penelitian ini didapatkan dari melakukan wawancara dan memberikan kuisisioner pada karyawan Rumah Sakit Semen Gresik.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain atau penelitian lain. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi



buku, jurnal, internet dan studi pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

##### a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Menurut Nitasari (2012), Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

#### 2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada saat melakukan penelitian ini adalah perawat rawat inap sebanyak 56 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:91). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka peneliti menggunakan metode *sampling* jenuh. *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi (Usman & Akbar, 2008)

Tabel 2.2 Jumlah Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Semen Gresik

RUANG INAP	JUMLAH PERAWAT
Lantai 1 (Pasien Dewasa Pria)	8
Lantai 2 (Pasien Bedah Dan Anak)	8
Lantai 3 (Pasien Bersalin Dan Kandungan)	8
Lantai 4 (Pasien Dewasa Wanita)	8
Paviliun 1	8
Paviliun 2 (Anak-Anak)	8
Paviliun 3 (Pasien Bedah )	8
<b>JUMLAH</b>	<b>56</b>

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ada 3 macam :

#### 1. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (Indriantoro dan Supomo,1999:63). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independennya adalah Pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja.

#### 2. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening yaitu variabel perantara yang secara konkrit pengaruhnya tidak tampak, tetapi secara teoritis dapat memengaruhi

hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang sedang diteliti. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi

### 3. Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Indriantoro dan Supomo, 1999:63). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Independen atau Variabel bebas (X)

##### a) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu proses pendidikan yang diberikan untuk perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan perawat.

Indikator pelatihan dan pengembangan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Noviantoro (2009) sebagai berikut:

#### 1. Kesesuaian materi pelatihan

Materi yang diberikan pada perawat saat pelaksanaan pelatihan sesuai dengan tema pelaksanaan pelatihan yang diberikan oleh Rumah Sakit Semen Gresik

#### 2. Metode pelatihan yang digunakan

Metode yang diberikan oleh instruktur mudah untuk dipahami oleh perawat rawat inap Rumah Sakit Semen Gresik

#### 3. Keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi

Keterampilan yang dimiliki oleh instruktur dalam menyampaikan materi dapat diterima dengan mudah oleh karyawan yang mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Rumah Sakit Semen Gresik

#### 4. Lama waktu pelaksanaan pelatihan

Lama waktu pelaksanaan pelatihan memberikan manfaat yang maksimal terhadap perawat rawat inap Rumah Sakit Semen Gresik

5. Fasilitas pendukung program pelatihan

Fasilitas yang ada pada saat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan memberikan kemudahan dalam memahami materi yang diberikan

b) Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kenyamanan saat bekerja. Lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Semen Gresik terdiri dari Lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi kinerja perawat.

Indikator dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Ade (2014) yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik adalah Segala sesuatu yang ada di sekitar ruang kerja seperti udara, suara, penataan ruang, pencahayaan, dan vibrasi atau getaran-getaran.

1) Keadaan udara di dalam ruangan

keadaan udara yang baik dapat meningkatkan semangat perawat rumah sakit gresik saat bekerja

2) Kebisingan di lingkungan tempat bekerja

Kegaduhan yang ada di ruang kerja dapat mengganggu kegiatan kerja para perawat Rumah Sakit Semen Gresik

3) Vibrasi atau getaran-getaran yang dapat memengaruhi kinerja

Vibrasi atau getaran-getaran yang ada di lingkungan Rumah Sakit Semen Gresik dapat menyebabkan karyawan yang bekerja terganggu

4) Tingkat pencahayaan dalam ruangan

Tingkat pencahayaan yang baik dapat membantu konsentrasi karyawan Rumah Sakit Semen Gresik dalam melaksanakan pekerjaannya

5) Penataan ruangan

Penataan ruang yang baik mempermudah karyawan Rumah Sakit Semen Gresik dalam melakukan pekerjaan.

## b) Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu keadaan

### 1) Pengawasan

Atasan memberikan pengawasan langsung terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Semen Gresik

### 2) Suasana Kerja

Suasana kerja yang baik akan memberikan kenyamanan kepada karyawan Rumah Sakit Semen Gresik

### 3) Perlakuan yang baik

Perlakuan yang baik dalam arti saling menghargai karyawan satu sama lain dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan Rumah Sakit Semen Gresik

### 4) Rasa Aman

Lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Semen Gresik dapat memberikan Rasa aman kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan senang.

### 5) Hubungan berlangsung secara serasi

Hubungan yang terjalin antar karyawan bersifat kekeluargaan dan berlangsung secara serasi dalam lingkungan kerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik

### 6) Para karyawan mendapatkan perlakuan secara adil

Para karyawan mendapatkan perlakuan yang adil tidak dibedakan oleh atasan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja di Rumah Sakit Semen Gresik

## 2. Variabel Intervening (Z)

### a. Motivasi

Motivasi adalah dorongan semangat yang diberikan untuk perawat agar terus bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Indikator dalam motivasi adalah:

#### 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi

#### 2) Berani mengambil dan memikul resiko

- 3) Memiliki tujuan yang realistik
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 3. Variabel Dependen (Y)

#### a) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh perawat Rumah Sakit Gresik dalam pekerjaan yang dilakukan oleh perawat Rumah Sakit Semen Gresik.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja (mangkuprawira, 2003:223) adalah:

##### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dapat dihasilkan karyawan Rumah Sakit Semen Gresik mencapai standar hasil yang ditetapkan oleh perusahaan

##### 2) Kuantitas kerja

Hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan Rumah Sakit Semen Gresik meningkat dari waktu ke waktu

##### 3) Ketepatan waktu

Waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh Rumah Sakit Semen Gresik

##### 4) Kehadiran

Karyawan yang tidak pernah absen dalam bekerja atau tingkat kehadiran karyawan memenuhi standar absensi yang diberikan oleh Rumah Sakit Semen Gresik

##### 5) Tanggung Jawab

Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan oleh Rumah Sakit Semen Gresik

##### 6) Kerjasama

Karyawan Rumah Sakit Semen Gresik selalu bekerja sama dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh Rumah Sakit Semen Gresik

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel  $X_1$  (Pelatihan dan pengembangan),  $X_2$  (Lingkungan Kerja), variabel Y (Kinerja Karyawan), dan variabel Z (Motivasi) dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (2007:15) skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Pada penelitian ini menggunakan skala likert 5 titik dengan skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Sanusi (2014:76) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Agar data diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi, maka instrumen penelitian yang dilakukan harus valid dan reliabel.

##### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas yaitu sebaran data yang akan dianalisis, untuk melihat apakah asumsi normalitas dapat terpenuhi sehingga dapat diolah lanjut untuk permodelan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test*

dengan menetapkan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variable dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov smirnov test* adalah sebagai berikut :

- a) Jika taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- b) Jika taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

## **b. Uji Validitas**

Menurut Santoso (2009:268), bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan di percaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Menurut (Santoso, 2009:272), bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Jika butir-butir sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari  $r$  hitung atau  $r$  hasil  $> r$  tabel maka item variabel disimpulkan valid.

## **c. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama, relatif dsama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hsail beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertabyaan adalah



konsisten dari waktu ke waktu. Menurut (Umar, 2009:7) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2011:42).

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda dan sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu:

#### a. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau variabel bebas. Jika terjadi korelasi antara independen (Ghozali, 2005:91) pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

1. Mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka Satu
2. Mempunyai angka TOLERANCE mendekati angka 1 (satu)
3. Koefisien korelasi antara variabel haruslah lemah (dibawah 0,5)

Pengujian ini dilakukan dengan cara menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai (R kuadrat) yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai tolance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  maka mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2005:92). Uji multikolinieritas ini ditetapkan pada persamaan yang memasukan beberapa variabel bebas secara bersama – sama. Persamaan tersebut adalah persamaan yang menguji variabel pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja..

## b. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas.

Kriteria yang dilakukan dalam pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit ) maka telah terjadi heteroskedestisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

### 3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

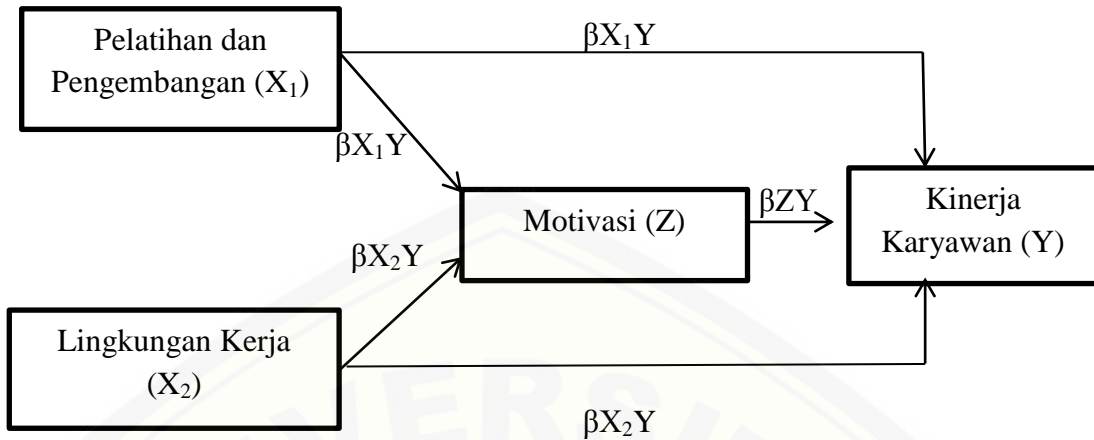
Analisis jalur adalah bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas memengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel eksogen menuju variabel endogen yang terikat.

Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur menurut Sarwono (2006:174) adalah:

- a. Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian anda
- b. Membuat diagram jalur dengan strukturalnya
- c. Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langkah, pertama analisis untuk substruktur 1 dan kedua untuk substruktur 2.

Koefisien jalur dihitung dengan menggunakan dua persamaan struktural yakni persamaan regresi yang menunjukkan hubungan.

Berikut ini adalah model analisis jalur:



Gambar 2.2 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dimana :

- β<sub>X<sub>1</sub>Y</sub> = koefisien jalur pengaruh langsung X<sub>1</sub> terhadap Y
- β<sub>X<sub>2</sub>Y</sub> = koefisien jalur pengaruh langsung X<sub>2</sub> terhadap Y
- β<sub>X<sub>1</sub>Z</sub> = koefisien jalur pengaruh langsung X<sub>1</sub> terhadap Z
- β<sub>X<sub>2</sub>Z</sub> = koefisien jalur pengaruh langsung X<sub>2</sub> terhadap Z
- β<sub>ZY</sub> = koefisien jalur pengaruh Z terhadap Y

Secara sistematis analisis jalur (*path analysis*) mengikuti pola model struktural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model analisis ini yaitu dengan merumuskan struktural dan diagram jalur. Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_{X_1 Z} X_1 + \beta_{X_2 Z} X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{X_1 Y} X_1 + \beta_{X_2 Y} X_2 + \beta_{ZY} Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana :

- X<sub>1</sub> : Pelatihan dan Pengembangan
- X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja
- Y : Kinerja karyawan
- Z : Motivasi
- β : koefisien variabel bebas
- ε<sub>1</sub>, ε<sub>2</sub> : Variabel pengganggu

### 3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah *variable independent* (X) dapat mempengaruhi *variable dependent* (Y) (Algifari, 1997:124). Adapun tahapan uji t adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$  (berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat).

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$  (berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat).

b. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah  $\alpha = 5\%$  atau *confidence interval* sebesar 95%.

c. Menghitung nilai  $t_{hitung}$

Nilai  $t_{hitung}$  dengan rumus (Priyatno, 2008:83) :

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Dimana :

$t$  = statistik uji

$b_1$  = koefisien regresi

$Sb_1$  = standart error koefisien regresi

d. Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan sebagai berikut :

1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

### 3.8.5 Trimming Theory

Menurut Riduwan (2008:127), Trimming Theory adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan diri dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

Cara menggunakan model trimming theory yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis dengan menggunakan model trimming theory adalah sebagai berikut (Riduwan, 2008:129) :

1. Merumuskan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi :
  - a. Membuat gambar diagram jalur lengkap;
  - b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
4. Menghitung secara individual.
5. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur.
6. Merangkum ke dalam tabel.
7. Memaknai dan menyimpulkan.

### 3.8.6 Menghitung jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui variabel *intervening* yakni motivasi ( $Z$ ). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji signifikansinya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari jalur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya. Perhitungan dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1) Pengaruh variabel Pelatihan dan pengembangan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{yx_1} = X_1 \longrightarrow Y$$

- 2) Pengaruh variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{yx_2} = X_2 \longrightarrow Y$$

- 3) Pengaruh variabel Pelatihan dan pengembangan ( $X_1$ ) terhadap motivasi (Z)

$$DE_{zx_1} = X_1 \longrightarrow Z$$

- 4) Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi (Z)

$$DE_{zx_2} = X_2 \longrightarrow Z$$

- 5) Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{yz} = Z \longrightarrow Y$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

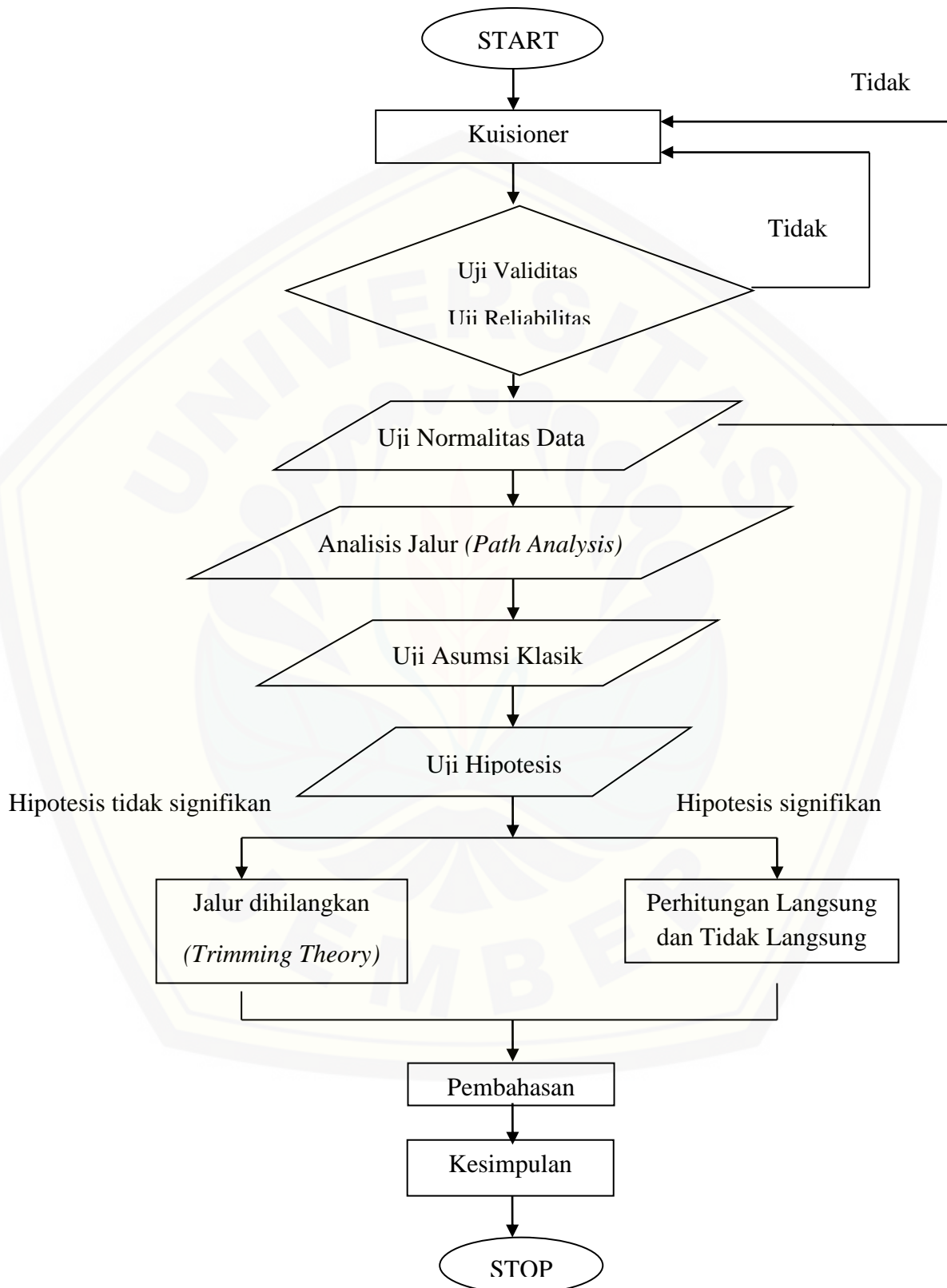
- 1) Pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z).

$$IE_{x_1zy} = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

- 2) Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z).

$$IE_{x_2zy} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber : data diolah

1. Start, yaitu tahap persiapan dengan melakukan beberapa kegiatan sebelum penelitian dilakukan seperti persiapan materi untuk mencari, menentukan objek penelitian, dan penentuan jumlah sampel responden.
2. Pengumpulan Data, yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan baik data primer maupun data sekunder.
3. a) Uji Validitas, yaitu untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur.  
b) Uji Reliabilitas, yaitu untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih.
4. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.
5. Analisis Jalur (*Path Analysis*), yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. Uji Asumsi Klasik, yaitu untuk mengetahui adanya multikolinearitas dan heterokedastisitas.
7. Uji Hipotesis, yaitu digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen (X) dipengaruhi terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.
  - a. Berdasarkan uji t, jika tidak signifikan berdasarkan *trimming theory*, maka koefisien jalur yang tidak signifikan dapat dihilangkan.
  - b. Apabila melalui uji t, jalur terbukti signifikan, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
8. Pembahasan, yaitu peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
9. Kesimpulan, yaitu menarik kesimpulan dari hasil penelitian dari analisis yang telah dilakukan.
10. Stop, yaitu hasil akhir dari penelitian.



## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

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

1. Hasil pengujian analisis path atas pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin sering diadakan pelatihan dan pengembangan karyawan mampumeningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal.
2. Hasil pengujian analisis path atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja karyawan yang baik mampumeningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal
3. Hasil pengujian analisis path atas pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin sering diadakan pelatihan dan pengembangan karyawan mampumeningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Hasil pengujian analisis path atas pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja karyawan mampumeningkatkan motivasi kerja karyawan
5. Hasil pengujian analisis path atas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja mampumeningkatkan kinerja karyawan

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka disampaikan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi kepentingan instansi dan kepentingan penelitian selanjutnya:

- a. Pihak Manajemen Rumah Sakit Semen Gresik diharapkan dapat lebih memperhatikan pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada di Rumah Sakit Semen Gresik, sehingga pelatihan dan pengembangan yang sudah dilaksanakan pihak manajemen Rumah Sakit lebih bermanfaat dan tepat sasaran.
- b. Pihak Manajemen Rumah Sakit Semen Gresik diharapkan dapat lebih menyesuaikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan karena lingkungan kerja yang baik juga akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi Pihak Manajemen Rumah Sakit Semen Gresik diharapkan dapat lebih memperhatikan akan motivasi yang diberikan karyawan dikarenakan motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Semen Gresik
- d. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar karyawan semakin tertarik untuk berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ade, Christo. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartini*. Makassar:Universitas Hasanuddin.
- Alex. S. Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Fathoni, H. Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gitosudarmo,Indrigo dan Mulyono, Agus. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariadi, Bambang. 2005. *Strategi Manajemen*. Malang: Bayumedia.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, SP Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. BumiAksara.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Fahmi, Irfan. 2011. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. hal 226. Bandung:Alfabeta.

- Indrianita, Vera. 2015. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karoseri Bak Truck "Santoso Putra" Banyuwangi*. Jurnal. Jember:Universitas Jember
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Kanagad, lanang, dkk. 2015. *Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember*. Jurnal. Universitas Jember
- Komaruddin, Sastradipoera. 2002, *Manajemen Sumber Daya*. Edisi Pertama, Bandung : Kappa-Sigma
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetak kedua. Bandung : PT. Refika Aditama Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT INDEKS
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Noviantoro, Djatmiko. 2009. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk Medan*. Jurnal. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Rinawati, Sari Ika, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang*. Jurnal. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*, Halaman 284. Jakarta: Salemba Empat

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.

Sarwono, Jonathan dan Herlina Budiono. 2012. *Statistik Terapan: Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi (Menggunakan SPSS, AMOS, dan EXCEL)*. Jakarta: PT. Elex Komputindo.

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Soekidjo, Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT RINEKA CIPTA

Soetjipto, Budi, W. 2004. *Menjadi Juara Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Mahakam.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP

**Lampiran 1**

**KUISIONER**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Perawat Rumah Sakit Semen Gresik

Di Tempat

Dengan hormat,

Kuisisioner ini ditujukan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Adapun judul dari skripsi yang saya buat adalah **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Motivasi Di Rumah Sakit Semen Gresik”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Peneliti menjamin kerahasiaan pada jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam arti diperlukan untuk penelitian ini saja.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya menyampaikan terima kasih.

Hormat saya,

**Dinda Ayu Rarasati**

**NIM. 120810201118**

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomer Responden : ..... (diisi oleh peneliti)
2. Nama : ..... (boleh diisi boleh tidak diisi)
3. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita) \*coret yang tidak perlu
4. Usia : ..... (tahun)
5. Pendidikan Terakhir : .....
6. Lama Bekerja : .....

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan – pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda centang (√) pada salah satu kolom di setiap pernyataan sesuai yang Anda alami dan rasakan selama ini.
3. Setiap jawaban pada pernyataan akan diberi skor sebagai berikut:  
Sangat Tidak Setuju (STS) : 1  
Tidak Setuju (TS) : 2  
Cukup Setuju (CS) : 3  
Setuju (S) : 4  
Sangat Setuju (SS) : 5

**DAFTAR PERNYATAAN**

**1. Pelatihan dan Pengembangan (X1)**

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Materi pelatihan yang Saya terima sesuai dengan tugas yang ada di lapangan					
2	Metode pelatihan yang diterapkan pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan					
3	Materi yang saya terima dari instruktur mudah dipahami					
4	Lama waktu pelatihan memberikan manfaat yang maksimal terhadap pekerjaan saya					
5	Fasilitas pendukung program pelatihan memberikan kemudahan dalam memahami pelatihan yang saya ikuti					

**2. Lingkungan Kerja (X2)**



No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya bekerja di ruangan yang memiliki sirkulasi udara yang baik					
2	Ruang Kerja saya jauh dari kebisingan					
3.	Ruang kerja saya jauh dari getaran-getaran					
4.	Ruang kerja saya di bawah penerangan yang memadai					
5.	Tata ruang yang ada di ruangan kerja saya baik					
6.	Saya bekerja dengan pengawasan langsung dari manajer					
7.	Saya bekerja di ruangan yang memiliki suasana kerja yang baik					
8.	Saya mendapatkan perlakuan yang baik dari atasan					
9.	Saya bekerja di ruangan yang sangat aman					
10.	Saya selalu berusaha untuk menjalin hubungan yang baik antar karyawan					
11.	Atasan saya memperlakukan saya					

secara adil					
-------------	--	--	--	--	--

**3. Motivasi (Z)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Atasan saya selalu memberi dorongan agar saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
2	Atasan saya selalu memberi dorongan agar saya berani mengambil resiko dalam bekerja					
3	Atasan saya selalu memberi dorongan agar saya selalu memiliki tujuan untuk menjadi yang terbaik dalam dunia kerja saya					
4	Atasan saya selalu memberi dorongan agar saya dapat menyusun rencana kerja yang baik agar dapat mencapai tujuan					
5	Atasan saya selalu memberi dorongan agar saya selalu ingin memberikan yang terbaik dalam semua kegiatan kerja yang saya lakukan					
6	Atasan saya selalu memberi					

	dorongan agar saya selalu berusaha untuk mewujudkan semua program kerja yang diberikan kepada saya					
--	--	--	--	--	--	--

**4. Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bisa mencapai standar hasil kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	Hasil kerja yang Saya kerjakan meningkat dari waktu ke waktu					
3	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya selalu mengikuti kegiatan yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja Saya					
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan					
6	Saya selalu bekerja sama dengan tim untuk membina hubungan baik dengan rekan kerja					

**Lampiran 2**

**1. Rekapitulasi Hasil Kuisisioner**

Responden	Pelatihan dan Pengembangan (X1)					Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	4	4	4	22
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	3	4	19
8	4	4	5	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	4	5	4	23
13	5	5	5	5	5	25
14	3	5	5	5	4	22
15	4	3	5	3	4	19
16	4	5	5	5	4	23
17	5	5	5	5	5	25
18	5	4	4	5	4	22
19	4	5	5	5	3	22
20	4	5	4	5	3	21
21	5	4	3	5	5	22
22	4	5	4	4	4	21
23	5	5	5	4	3	22
24	5	5	5	4	5	24
25	4	4	4	3	5	20
26	5	3	5	4	5	22
27	5	4	4	5	3	21
28	5	5	5	5	3	23
29	4	3	5	5	5	22
30	4	5	5	4	4	22
31	4	5	5	5	4	23
32	5	5	4	5	3	22
33	3	4	5	5	3	20



14	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	48
15	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	3	45
16	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	5	46
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
18	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	50
19	3	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	44
20	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	49
21	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	50
22	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	46
23	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	49
24	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	52
25	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	48
26	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53
27	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	49
28	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	51
29	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	51
30	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	51
31	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
33	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	49
34	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	49
35	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	50
36	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	51
37	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	49
38	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	53
39	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	4	48
40	5	5	5	3	5	3	4	5	3	5	5	48
41	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	50
42	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	50
43	4	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	41
44	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	45
45	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	48
46	3	5	5	3	5	5	5	3	4	3	5	46
47	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	40
48	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	47
49	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	49
50	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	47
51	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	50
52	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	49
53	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	50
54	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	48

55	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	51
56	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	48

Responden	Kinerja Karyawan (Y)						Jumlah
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	3	4	4	4	4	23
2	5	5	4	4	5	5	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	2	4	4	4	4	22
6	5	4	4	4	5	5	27
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	3	4	5	4	24
9	3	4	4	4	4	4	23
10	4	4	3	4	5	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	3	4	5	5	27
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	5	5	4	5	5	28
15	4	4	5	5	3	2	23
16	5	4	3	5	4	5	26
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	5	5	5	5	28
19	5	4	5	4	4	5	27
20	5	4	3	4	5	5	26
21	4	5	4	5	4	5	27
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	5	5	4	5	4	27
25	5	4	5	5	4	3	26
26	4	4	5	3	5	4	25
27	4	4	5	5	5	5	28
28	5	5	5	4	4	5	28
29	5	4	5	4	3	5	26
30	4	5	5	4	5	5	28
31	5	4	3	4	3	4	23
32	3	5	5	5	5	4	27
33	4	5	4	3	4	5	25
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	4	5	5	4	5	28

36	5	3	4	5	4	5	26
37	5	3	5	4	5	5	27
38	4	4	4	4	5	5	26
39	4	5	5	4	4	5	27
40	3	5	4	3	4	5	24
41	5	4	5	4	5	3	26
42	5	5	5	5	4	5	29
43	5	5	4	5	5	4	28
44	5	5	3	4	4	5	26
45	5	4	5	3	5	5	27
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	5	5	5	4	5	28
49	5	4	5	4	3	5	26
50	3	5	5	4	4	5	26
51	5	5	4	4	5	5	28
52	5	4	5	4	5	5	28
53	5	5	5	4	3	4	26
54	5	5	5	4	5	5	29
55	5	5	5	5	4	4	28
56	5	5	5	4	4	5	28

Responden	Motivasi (Z)						Jumlah
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	
1	4	3	4	4	5	5	25
2	4	5	5	4	5	5	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	4	26
6	4	4	5	4	5	5	27
7	5	4	4	4	4	4	25
8	3	3	3	3	3	3	18
9	4	4	2	4	4	4	22
10	3	4	4	3	4	4	22
11	4	5	4	4	5	4	26
12	5	4	5	5	5	4	28
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	4	4	4	4	26
15	4	4	5	5	3	5	26
16	4	5	5	5	5	4	28



17	5	5	4	5	5	4	28
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	3	5	5	3	4	24
20	4	5	5	5	5	4	28
21	4	5	4	5	4	5	27
22	5	5	4	4	5	4	27
23	4	3	4	4	5	3	23
24	5	3	5	5	5	4	27
25	5	5	5	5	4	4	28
26	4	4	4	5	4	5	26
27	3	4	5	3	5	3	23
28	4	3	5	5	4	4	25
29	4	5	5	4	5	4	27
30	5	4	4	5	3	5	26
31	4	3	3	5	5	5	25
32	3	5	5	5	4	4	26
33	4	3	4	4	5	5	25
34	5	5	4	5	4	5	28
35	4	5	4	5	4	4	26
36	3	4	5	5	4	4	25
37	5	4	4	4	5	5	27
38	4	5	5	4	4	5	27
39	5	4	4	5	4	5	27
40	3	5	5	3	5	5	26
41	4	4	5	5	4	5	27
42	5	5	5	5	5	4	29
43	5	4	3	5	5	4	26
44	5	5	5	4	5	4	28
45	4	4	4	5	5	5	27
46	5	5	5	4	4	4	27
47	4	5	4	5	4	3	25
48	5	4	5	5	4	3	26
49	5	3	5	4	3	4	24
50	4	3	5	5	5	5	27
51	5	5	4	3	5	5	27
52	3	4	5	5	4	4	25
53	4	5	4	5	5	5	28
54	5	5	5	5	4	3	27
55	5	4	5	4	5	4	27
56	4	4	4	5	4	5	26



### **Lampiran 3**

- 1. Uji Instrumen**
  - a. Uji Normalitas Data**

---

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

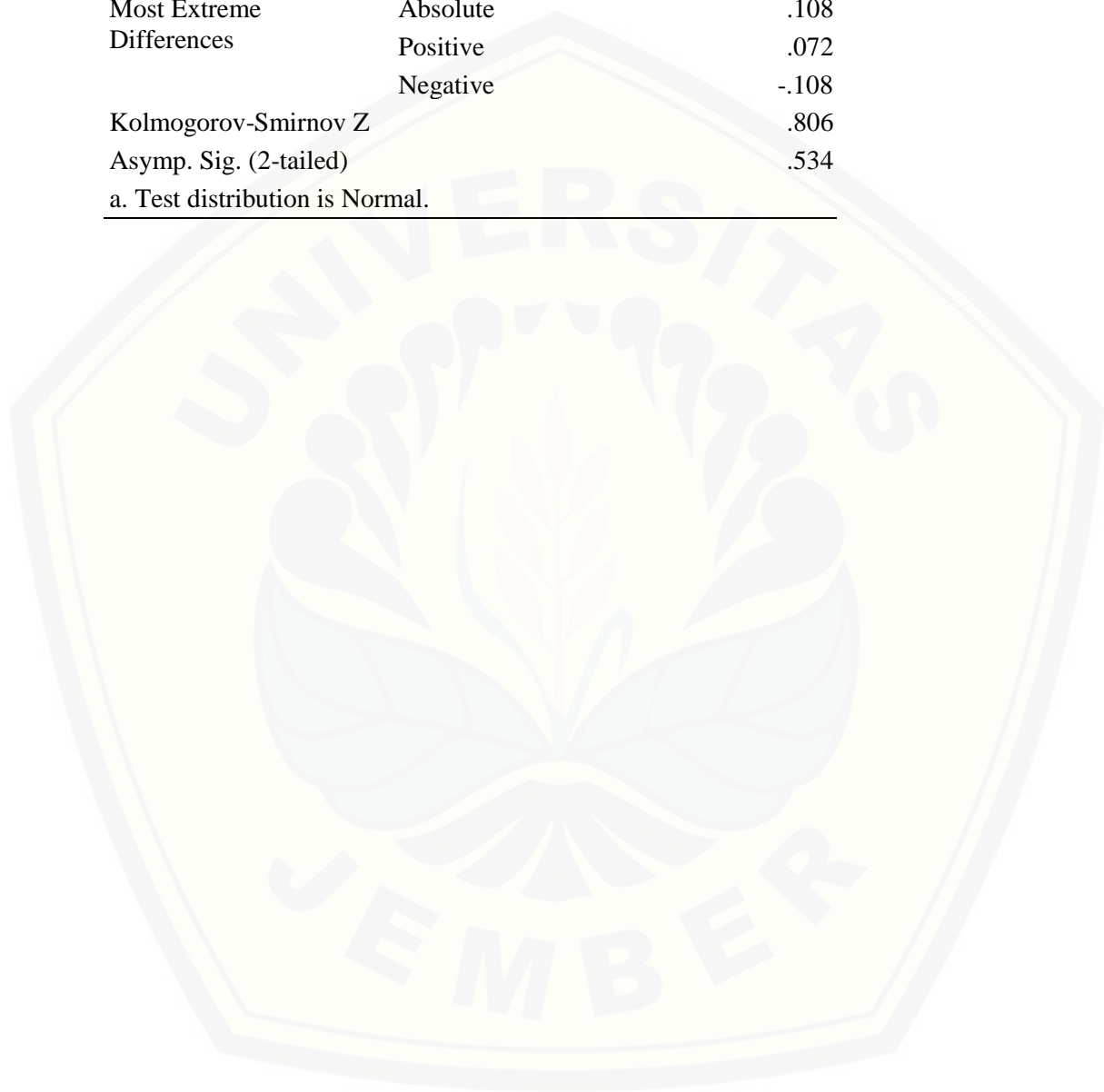
---

---

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27287676
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.072
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.806
Asymp. Sig. (2-tailed)		.534

---

a. Test distribution is Normal.



#### Lampiran 4

#### Uji Validitas Pelatihan dan Pengembangan ( $X_1$ ) Correlations

		VAR00 001	VAR00 002	VAR00 003	VAR00 004	VAR00 005	VAR00 006
VAR00 001	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 .063 56	.063 .647 56	.149 .274 56	.089 .513 56	.195 .150 56	.540** .000 56
VAR00 002	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.063 .647 56	1 .269 56	.150 .269 56	.222 .100 56	.104 .447 56	.519** .000 56
VAR00 003	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.149 .274 56	.150 .269 56	1 .986 56	-.002 .986 56	.072 .596 56	.520** .000 56
VAR00 004	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.089 .513 56	.222 .100 56	-.002 .986 56	1 .986 56	.048 .725 56	.534** .000 56
VAR00 005	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.195 .150 56	-.104 .447 56	.072 .596 56	.048 .725 56	1 .725 56	.486** .000 56
VAR00 006	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.540** .000 56	.519** .000 56	.520** .000 56	.534** .000 56	.486** .000 56	1 .000 56



VA R00011	Pea rson Cor rela tion Sig. (2- taile d) N	.151 .266 56	.003 .980 56	.062 .648 56	1 .419 56	.110 .921 56	.014 .665 56	.059 .438 56	.106 .090 56	.229 .234 56	.162 .607 56	.070 .033 56	.285 *
VA R00012	Pea rson Cor rela tion Sig. (2- taile d) N	.319 * .017 56	.120 .380 56	.264 * .049 56	.110 .419 56	1 .632 56	.065 .029 56	.291 * .010 56	.342 ** .059 56	.253 .196 56	.175 .556 56	.080 .000 56	.585 **
VA R00013	Pea rson Cor rela tion Sig. (2- taile d) N	.127 .353 56	.247 .066 56	.036 .790 56	.014 .921 56	.065 .632 56	1 .032 56	.287 * .301 56	.141 .427 56	.108 .379 56	.120 .195 56	.176 .002 56	.398 **
VA R00014	Pea rson Cor rela tion Sig. (2- taile d)	.159 .242	.039 .773	.246 .067	.059 .665	.291 * .029	.287 * .032	1 .235	.161 .072	.242 .219	.167 .009	.346 **	.604 **

N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VA Pearson R0015 Correlation	.360**	.122	.127	.106	.342**	.141	.161	1	.142	.301*	.006	.533**
Sig. (2-tailed)	.006	.370	.352	.438	.010	.301	.235		.296	.024	.962	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VA Pearson R0016 Correlation	.345**	.111	.033	.229	.253	.108	.242	.142	1	.060	.213	.529**
Sig. (2-tailed)	.009	.415	.807	.090	.059	.427	.072	.296		.659	.116	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VA Pearson R0017 Correlation	.051	-.056	.095	.162	.175	.120	.167	.301*	.060	1	.154	.418**
Sig. (2-tailed)	.708	.680	.485	.234	.196	.379	.219	.024	.659		.257	.001
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VA Pearson R0018 Correlation	.102	.231	.111	.070	.080	.176	.346**	.006	.213	.154	1	.431**

	Sig. (2-tailed)	.454	.087	.414	.607	.556	.195	.009	.962	.116	.257	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
VAR0019	Pearson Correlation	.483**	.334*	.449**	.285*	.585**	.398**	.604**	.533**	.529**	.418**	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.001	.033	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

**Motivasi (Z)**

**Correlations**

	VAR0021	VAR0022	VAR0023	VAR0024	VAR0025	VAR0026	VAR0027
VAR0021	1	.053	.075	.223	.056	.245	.504**
		.697	.581	.098	.684	.068	.000
		56	56	56	56	56	56
VAR0022	.053	1	.227	.128	.171	.301*	.603**



	Sig. (2-tailed)	.697		.092	.349	.207	.024	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
VAR00023	Pearson Correlation	.075	.227	1	.221	.040	.067	.533**
	Sig. (2-tailed)	.581	.092		.102	.773	.625	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
VAR00024	Pearson Correlation	.223	.128	.221	1	.036	-.036	.464**
	Sig. (2-tailed)	.098	.349	.102		.791	.794	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
VAR00025	Pearson Correlation	.056	.171	.040	.036	1	.272*	.494**
	Sig. (2-tailed)	.684	.207	.773	.791		.043	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
VAR00026	Pearson Correlation	.245	.301*	.067	-.036	.272*	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.068	.024	.625	.794	.043		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
VAR00027	Pearson Correlation	.504**	.603**	.533**	.464**	.494**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

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

**Kinerja Karyawan (Y)**

**Correlations**

	VAR0 0029	VAR0 0030	VAR0 0031	VAR0 0032	VAR0 0033	VAR0 0034	VAR0 0035
VAR0 0029 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 .190 .160 56	.190 1 .160 56	.004 .162 .233 56	.217 .028 .839 56	.099 .179 .597 56	.041 .009 .787 56	.528** .564** .471** .486**
VAR0 0030 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.190 .160 56	1 .160 56	.162 .233 56	.028 .839 56	.179 .597 56	.009 .787 56	.564** .471** .486**
VAR0 0031 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.004 .975 56	.162 .233 56	1 .210 56	.170 .210 56	.072 .597 56	-.037 .787 56	.471** .486**
VAR0 0032 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.217 .108 56	.028 .839 56	.170 .210 56	1 .458 56	-.101 .458 56	.141 .299 56	.486** .486**

VAR00033	Pearson Correlation	.099	.179	.072	-.101	1	.146	.465**
	Sig. (2-tailed)	.469	.187	.597	.458		.282	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
VAR00034	Pearson Correlation	.041	.009	-.037	.141	.146	1	.424**
	Sig. (2-tailed)	.764	.945	.787	.299	.282		.001
	N	56	56	56	56	56	56	56
VAR00035	Pearson Correlation	.528**	.564**	.471**	.486**	.465**	.424**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

**Lampiran 5**

**Uji Reliabilitas**

**Pelatihan dan Pengembangan (X<sub>1</sub>)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	6

**Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items

.699	12
------	----

**Motivasi (Z)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	7

**Kinerja Karyawan (Y)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	7

**Lampiran 6**

**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Stat	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,053	3,896		1,297	,200		
	1	,410	,157	,327	2,604	,012	,757	
	2	,087	,077	,145	1,127	,265	,726	
	3	,314	,132	,301	2,381	,021	,750	

a. Dependent Variable: 4

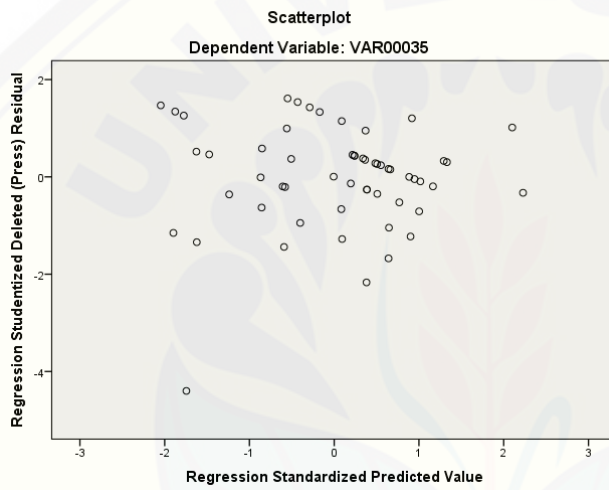
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,009	3,815		2,624	,011		
	1	,308	,158	,257	1,949	,057	,812	1,232
	2	,190	,076	,331	2,509	,015	,812	1,232

a. Dependent Variable: 3

**Lampiran 7**

**Uji Heterokedastisitas**



**Lampiran 8**

**Analisis Path**

**Persamaan 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,362	3,234		3,822	,000
	1	,639	,146	,511	4,367	,000

a. Dependent Variable: 4

**Persamaan 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,264	3,590		3,973	,000
	2	,252	,074	,420	3,402	,001

a. Dependent Variable: 4

**Persamaan 3**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,412	3,300		4,671	,000
	1	,480	,149	,401	3,218	,002

a. Dependent Variable: 3



**Persamaan 4**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,702	3,396		4,035	,000
2		,255	,070	,443	3,631	,001

a. Dependent Variable: 3

**Persamaan 5**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,969	3,218		4,031	,000
3		,518	,123	,496	4,200	,000

a. Dependent Variable: 4

