

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping

Melinda Kartikaningrum^{1*}, Nany Noor Kurniyati²

^{1,2} Universitas Widya Mataram, Indonesia

Alamat : Jl. Tata Bumi Selatan, Banyuraden, Gamping, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Korespondensi penulis : melindakartikaaa03@gmail.com *

Abstract This study aims to determine the effect of Work Motivation (X_1) and Work Environment (X_2) on Employee Performance (Y). This is a quantitative study. The population in this research consists of nurses at RS PKU Muhammadiyah Gamping, with a sample of 72 respondents. Data collection was conducted using a questionnaire with a Likert scale. The data analysis methods used include classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t -test, F -test, and R^2 test). The analysis results show the significance level of Work Motivation (X_1) and Work Environment and whether they have an effect on Employee Performance. Based on the t -test results: (1) The effect of Work Motivation (X_1) shows a value of 2.071 with a significance of $0.042 < 0.05$, indicating that Work Motivation (X_1) has a significant effect on Employee Performance (Y) at RS PKU Muhammadiyah Gamping. (2) The effect of Work Environment (X_2) shows a value of 4.766 with a significance of $0.000 < 0.05$, indicating that the Work Environment (X_2) has a significant effect on Employee Performance (Y). The F -test results show that Work Motivation (X_1) and Work Environment (X_2) together significantly affect Employee Performance (Y), with an F -value of 38.247 and a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating a simultaneous significant effect on Employee Performance (Y) among nurses at RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Keywords : Employee Performance, Work Environment, Work Motivation

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping dan sampel yang digunakan berjumlah 72 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dengan skala *likert*. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedstisitas), uji linier berganda, dan uji hipotesis (uji t , uji F , dan uji R^2). Dari hasil analisis tersebut, masing-masing akan diketahui tingkat signifikansi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja serta untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan uji t adalah sebagai berikut : 1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan angka sebesar 2,071 dengan signifikansi $0,042 < 0,05$ yang artinya Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. 2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan angka sebesar 4,766 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Berdasarkan perhitungan uji F adalah sebagai berikut : Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan F_{hitung} sebesar 38.247 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi ini perkembangan industri rumah sakit semakin pesat menjadikan persaingan bisnis semakin ketat. Banyak upaya yang di lakukan untuk mencapai tujuan organisasi, didukung dengan kemajuan teknologi saat ini salah satu efek kemajuan teknologi

yaitu semakin berkurangnya perlibatan manusia dalam pekerjaan. Perkembangan teknologi juga memberikan pengaruh kepada masyarakat dalam bidang pelayanan kesehatan, yakni tuntutan akan pelayanan kesehatan yang semakin baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, termasuk di sektor kesehatan seperti di RS PKU Muhammadiyah Gamping, kinerja sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat krusial.

Dikutip dari pkugamping.com, RS PKU Muhammadiyah Gamping merupakan pengembangan dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang berkedudukan di Jl. KH Ahmad Dahlan no 20 Yogyakarta. RS PKU Muhammadiyah Gamping milik Persyerikatan Muhammadiyah yang dikelola oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah.

Dalam UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, “tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan, memiliki pengetahuan dan ilmu dan atau ketrampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang memerlukan kewenangan dalam menjalankan pelayanan kesehatan”. Pemerintah Indonesia melalui Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 836/MENKES/SK/VI/2005 tentang pedoman manajemen kinerja perawat dan bidan salah satunya mewajibkan adanya penilaian kinerja perawat secara berkala setidaknya 1 kali dalam sebulan pada setiap unit kesehatan.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping adalah salah satu lembaga di bidang kesehatan yang berada di Yogyakarta. Dengan jumlah karyawan sebanyak Dokter 110 orang, Perawat 260 orang, Tenaga Kesehatan lain 109 orang, Adminitrasi & lainnya 118 orang. Masing masing bidang pekerjaan yang ada di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping adalah mengutamakan pelayanan yang antusias, aman, nyaman, akurat, dan handal, baik yang langsung berhadapan dengan pasien maupun yang berada di kantor (Susanti, S. 2021).

Jumlah karyawan mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Erawati, N. P. D. 2022).

Dikutip dari talenta.com, Kinerja karyawan dianggap dapat memenuhi tercapainya visi dan misi perusahaan, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada perusahaan. Kinerja yang positif dapat tercapai jika perusahaan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhinya (Adhari, I. Z., 2021). Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mencakup kemampuan dan keahlian, pengetahuan,

rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Melalui faktor-faktor ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka menungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja karyawan akan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik dan harapan masa depan yang lebih baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja dari perusahaan untuk karyawan. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping sebagai salah satu rumah sakit di Indonesia untuk mendukung kinerjanya tidak terlepas dari kinerja perawat. Kinerja perawat akan tinggi kalau rumah sakit tersebut mampu memberikan kepuasan kepada para perawat.

Motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping tidak dapat timbul dengan sendirinya, sehingga diperlukan adanya stimulus dari pihak manajemen. Upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan kepuasan kepada perawat, seperti memenuhi kebutuhan fisiologis, memberikan rasa aman, memberikan kesempatan untuk aktualisasi diri, dan memberikan penghargaan kepada perawat berprestasi. Pihak manajemen dapat membuat kebijakan yang sesuai terhadap seluruh perawat dengan melakukan penilaian terhadap kinerja perawat (Hidayat, R., & Syaifudin, S. 2020).

Hal ini sesuai dengan penelitian Baiti, dkk. (2020) yang menyatakan motivasi kerja juga menjadi faktor penentu dalam kinerja kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif terhadap semangat kerja, kreativitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan kerja.

Menurut (Wahyuni,dkk. 2023), Motivasi kerja adalah sebagai suatu kecenderungan untuk aktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal (Mulyadi, A., & Pancasasti, R. 2022). Motivasi kerja adalah proses memengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Arianto & Kurniawan, 2020).

Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Jintar, C. (2023), Dipoatmodjo, T. S, dkk.

(2021), Endra, T. S. S. (2022), dan Sadat, P. A., dkk. (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Adha, dkk. (2019), Sari, A., dkk. (2020), Pramestya, A., dkk. (2023), dan Hidayat, R. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Jintar, C. (2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. Hasil penelitian tersebut Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan 67,9 persen aktivitas pegawai dipengaruhi oleh variabel ini. Selain itu, 22,1 persen aktivitas pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja diidentifikasi sebagai salah satu elemen kunci yang dapat membentuk kondisi kerja yang mendukung atau menghambat kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja tidak lepas dari peran karyawan, oleh karena itu, aturan yang ditetapkan perusahaan haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh para karyawan.

Dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat kerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja menurut Iridiastadi dan Yassierli dalam (Triastuti & Sulaiman, 2018).

Permasalahan pada lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping pada indikator fasilitas lingkungan kerja yang masih kurang sehingga membuat karyawan terhambat dalam bekerja, sedangkan hubungan dengan rekan kerja sudah berjalan dengan baik pada saat bekerja sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pada karyawan (Ulum, Z. K., & Sabaruddin, S. 2023).

Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktavia, R., & Fermos., (2023) dan Marlius, D., & Sholihat, L. (2022) dan Agustriani, R., dkk. (2022) juga mendukung hal tersebut, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amaliani, A. (2024), dan Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A.

(2020). menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tentang latar belakang diatas, di dalam penelitian ini akan mempertanyakan Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Selain latar belakang yang telah dijabarkan, penelitian ini penting dilakukan untuk menyampaikan kontribusi pentingnya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maka peneliti akan menguji pengaruh signifikansi dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Dengan demikian peneliti mengusung judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat diuraikan rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping?
2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Dapat mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
2. Dapat mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
3. Dapat mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

2. LANDASAN TEORI

Kajian Teori

Motivasi

a) Pengertian Motivasi

Menurut Anwar (2021), motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi kerja adalah konsisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive araousal*).

Menurut Abdurrahim, A. (2021), motivasi kerja dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak berkerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

Menurut Maruli Tua Sitorus (2020), motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020), motivasi kerja adalah pemberian dorongan yang dapat merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja pada seseorang.

Menurut Mardiana, A., & Saleh, A. (2021), motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang ataupun di luar diri seseorang, baik disadari ataupun tidak untuk melakukan suatu tindakan.

Menurut Anderman (2020), motivasi kerja merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang memengaruhi perilaku seorang karyawan. Menurut Pini (2021), motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong karyawan atau anggota suatu organisasi untuk dengan sukarela dan tekun melaksanakan tugas sesuai dengan arahan perusahaan, yang dalam konteks ini dapat berasal dari atasan atau struktur organisasi.

Menurut Affandi (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

b) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Adhari, I. Z. (2021), sebagai berikut.

1. Penghargaan diri & pengakuan dari atasan atas prestasi kerja:
 - a) Pengertian: Ini adalah bentuk motivasi kerja ekstrinsik yang sangat kuat. Penghargaan diri muncul ketika seorang karyawan merasa bangga dengan pencapaiannya dan diakui oleh atasan atau perusahaan atas kontribusi positif yang telah ia berikan. Pengakuan ini bisa berupa pujian lisan, surat penghargaan, bonus, promosi, atau bentuk apresiasi lainnya.
 - b) Mengapa penting: Pengakuan dari atasan memvalidasi kerja keras karyawan, meningkatkan rasa percaya diri, dan memicu keinginan untuk terus berprestasi. Ketika seseorang merasa dihargai, ia cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif.
2. Fasilitas kerja yang nyaman dan aman:
 - a) Pengertian: Fasilitas kerja yang nyaman dan aman mencakup lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Ini termasuk hal-hal seperti ruang kerja yang ergonomis, pencahayaan yang baik, suhu yang nyaman, peralatan yang memadai, dan kondisi kerja yang bebas dari bahaya atau risiko kesehatan.
 - b) Mengapa penting: Lingkungan kerja yang nyaman dan aman secara langsung memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Jika karyawan

merasa tidak nyaman atau terancam di tempat kerja, mereka akan sulit fokus, lebih rentan terhadap stres, dan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik.

3. Jaminan keselamatan dan kesehatan:

- a) Pengertian: Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja adalah hak setiap karyawan. Ini berarti perusahaan bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, menerapkan prosedur keselamatan yang efektif, dan memberikan perlindungan yang memadai terhadap risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja.
- b) Mengapa penting: Ketika karyawan merasa aman dan terlindungi, mereka akan lebih tenang dan fokus dalam bekerja. Jaminan keselamatan dan kesehatan juga menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja.

4. Bersosialisasi dan berinteraksi dengan baik:

- a) Pengertian: Ini mengacu pada kemampuan untuk membangun hubungan yang positif dan suportif dengan rekan kerja. Ini melibatkan komunikasi yang efektif, kerja sama tim, saling menghormati, dan kemampuan untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif.
- b) Mengapa penting: Manusia adalah makhluk sosial, dan interaksi positif dengan orang lain di tempat kerja dapat meningkatkan kebahagiaan, mengurangi stres, dan meningkatkan rasa memiliki. Ketika karyawan merasa menjadi bagian dari tim yang solid, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dan bekerja sama mencapai tujuan bersama.

5. Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan keterampilan:

- a) Pengertian: Pelatihan adalah investasi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia. Ini mencakup berbagai program dan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
- b) Mengapa penting: Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri, meningkatkan nilai mereka di pasar kerja, dan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, pelatihan juga menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan karier karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas.

c) Pengaruh Motivasi Kerja

Menurut Rahma & Siswani, (2022), motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan Fisik. Kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia, sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Kebutuhan ini ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan. Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Kebutuhan ini ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan Sosial. Setelah kebutuhan rasa aman dan keselamatan terpenuhi, maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok/sosial, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai serta ingin memiliki dan dimiliki.
- 4) Kebutuhan akan Penghargaan. Kebutuhan ini ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan Perwujudan Diri. Kebutuhan ini ditunjukkan dengan memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi-tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif, ingin pekerjaan yang menantang.

d) Faktor-faktor yang Dapat Memengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja menurut Abdurrahim, A. (2021), sebagai berikut.

1. Faktor-faktor Individual
 - a) Tujuan-tujuan (*goals*);
 - b) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*).
2. Faktor-faktor Organisasional
 - a) Pembayaran atau gaji (*pay*);

- b) Keamanan pekerjaan (*job security*);
- c) Sesama pekerja (*co-workers*) atau Kerja sama;
- d) Pengawasan (*supervision*); dan
- e) Pujian (*praise*).

Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Ferawati, A. (2020) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan. Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017), bahwa lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang.

Prihantoro (2015), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan dan efektivitas kerja pegawai, yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya (Ayunasrah,2022). Masalah lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari dan akan mempengaruhi hasil kerja mereka setiap hari (Ayunasrah,2022).

Menurut Nabawi, R. (2021), lingkungan kerja harusnya mendapatkan perhatian lebih tinggi, dikarenakan lingkungan dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dalam proses pekerjaannya hal itu dapat terjadi dari aspek teknik maupun aspek sosial karyawan.

Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan

semangat kerja pada karyawan agar bertambah produktif yang dikemudian hari memengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan (Situngkir, 2025). Menurut Lewa dan Subono (2020), bahwa lingkungan kerja dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Menurut Rosminah (2021), ada dua jenis lingkungan dalam kerja, lingkungan tersebut lingkungan fisik serta, jenis lingkungan kerja non fisik:

1. lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.
2. lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

b) Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut sedarmayanti (2019), indikator lingkungan kerja sebagai berikut.

1. Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruangan kerja setiap karyawan, yang memengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

2. Suhu Udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkatan suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

4. Hubungan Pegawai dengan Pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

5. Design Ruangan

Design ruangan meliputi pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi termasuk pemilihan warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan serta kemampuan untuk bekerja yaitu *workbility* yang

meliputi kondisi untuk memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

c) Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2016), lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik:

- 1) Suhu. Suatu variabel bahwa terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- 2) Kebisingan. Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.
- 3) Penerangan. Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.
- 4) Mutu udara. Fakta yang tidak dapat diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.
- 5) Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat

Kinerja Karyawan Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan Karyawan

Menurut Rusmana (2021) bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah

keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2022).

Menurut Adhari (2021), kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job nya. Pengertian kinerja lainnya yang disampaikan oleh Jumadi (2020), menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standart keberhasilan yang telah ditentukan oleh instalasi kepada karyawan sesuai dengan job, yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka menungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja karyawan akan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, motivasi diri yang baik, lingkungan kerja yang baik dan harapan masa depan yang lebih baik.

b) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2019), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur seberapa jauh pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah (1). kualitas kerja; (2). Kuantitas; (3). Ketepatan waktu; (4) efektivitas (pengembangan diri); (5). Kemandirian (hubungan antar perseorangan).

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas dapat digambarkan dari tingkatan baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut, misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaannya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4) Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat pengembangan diri dari karyawan dalam memanfaatkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam memanfaatkan sumber data baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan dapat menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

Penelitian Terdahulu/Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai salah satu acuan dan pendukung dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan berkaitan dengan Kinerja Karyawan yang dipengaruhi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Septiadi, M. D.,	Pengaruh Motivasi Terhadap	Metode analisis data yang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
	Marnisah , L., & Handaya ni, S. (2020)	Kinerja Karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang	digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan	variabel independen yaitu motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
2.	Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020).	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah <i>explanaton research</i> (penjelasan)	Hasil penelitian ini menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., &	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta.	Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i>	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

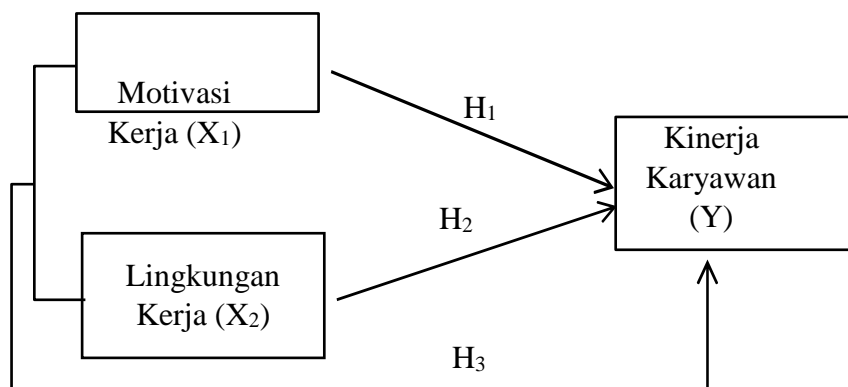
No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
	Andi, D. (2020)			
4.	Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020).	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia.	Teknik pengambilan sampel yang diambil yaitu sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuisisioner dan studi pustaka, kuisisioner dikembangkan dari indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan.	motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Hidayat, R. (2021).	Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja.	Peneliti menggunakan <i>method</i> <i>quantitative</i> untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, berarti peneliti mengambil data	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
			dari kuisioner yang dibagikan.	
6.	Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020)	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dan diolah dengan SPSS versi 22. Dengan menggunakan teknik sensus	Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
7.	Nurhandayani, A. (2022).	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja.	teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan.
8.	Sembiring, H. (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif.	Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Secara parsial variabel lingkungan kerja

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
				berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Secara serempak motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran

Gambar di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gamping.



Gambar 1 Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang telah penelitian terdahulu, mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Umar, A., & Norawati, S. (2022) Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah penelitian terdahulu, mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Gultom, H. N. (2021) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wardani, S. I., Kusuma, W. T., & Rikatsih, N. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sazly, S., & Permana, D. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah penelitian terdahulu, mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sembiring, H. (2020) menyatakan bahwa Secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022) menyatakan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah bentuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang akan menghasilkan temuan baru dengan menggunakan prosedur secara statistik dan lebih berpusat pada gejala yang memiliki karakteristik tertentu yaitu variabel (Sugiyono, P. D. 2019).

Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, P. D. 2019).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Gamping yang beralamatkan Jl. Wates, Jl. Nasional III KM.5,5, Bodeh, Ambarketawang, Kec. Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55294. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari tanggal 19 Mei 2025 hingga 23 Mei 2025. Pada penelitian ini akan dibahas seberapa besar pengaruh

variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono, P. D. (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki cara yang sama, dapat berupa individu dari suatu kelompok atau sesuatu yang akan diteliti (Sahir 2021).

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Karyawan bagian perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping yang beralamatkan Jl. Wates, Jl. Nasional III KM.5,5, Bodeh, Ambarketawang, Kec. Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55294. Populasi ini terbatas luasnya dan dapat dihitung jumlah dan besarnya secara pasti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian perawat berjumlah 260 orang.

Bila jumlah populasi diketahui, maka perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Yamane:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Nilai kritis (betas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel) yaitu sebesar 10% dengan tingkat kepercayaan 90%

Diperoleh jumlah sampel:

$$n = \frac{260}{1 + 260 (0,010)^2} = 72,2222222222 (72)$$

Menurut Sugiyono, P. D. (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representative dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti (Handayani, 2020). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan RS Muhammadiyah Gamping pada bagian perawat yang berjumlah 72 orang.

Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Menurut Sahir (2021), variabel penelitian adalah karakter, atribut atau segala sesuatu yang berbentuk, atau yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian sehingga mempunyai variasi antara satu objek yang satu dengan yang lain dalam satu kelompok tertentu kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sahir (2021) bahwa definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta asal sumber pengukuran.

Sementara skala merupakan ukuran kuantifikasi yang diatur berdasarkan nilai atau besarnya, yang bertujuan untuk mewakili atau representasikan dari barang, orang atau kontinuitas. Sedangkan pengukuran merupakan suatu penetapan angka atau simbol untuk nilai atau karakteristik objek yang diukur sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Objek pengukuran yang konkrit atau dapat diukur secara nyata adalah usia, jenis kelamin, tinggi badan, pendidikan, pendapatan, sedangkan yang bersifat abstrak berupa loyalitas, kinerja, kepuasan, dan kepribadian.

Variabel Independen (X) adalah variabel bebas yang tidak terikat dan sifatnya memengaruhi variabel lain. Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

Variabel Dependen (Y) adalah variabel tidak bebas yang sifatnya terikat dan dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2 Definisi Operasionalisasi Variabel

Definisi	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1. Variabel Independen (X) merupakan variabel bebas yang tidak terikat dan sifatnya memengaruhi variabel lain	Motivasi Kerja (X ₁)	1) Penghargaan diri pengakuan dari atasan atas prestasi kerja 2) Fasilitas kerja yang nyaman dan aman 3) Jaminan keselamatan dan kesehatan 4) Bersosialisasi dan berinteraksi dengan baik 5) Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan keterampilan	Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal.
	Lingkungan Kerja (X ₂)	1) Penerangan 2) Suhu Udara 3) Kebisingan 4) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya 5) Design ruangan	Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal.

2. Variabel Dependen (Y) merupakan variabel tidak bebas yang sifatnya terikat dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.	Kinerja Karyawan (Y)	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas (pengembangan diri) 5) Kemandirian (hubungan antar perorangan)	Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal.
--	----------------------------	---	--

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert dengan interval 1-5. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut dengan variabel penelitian.

Pemberian skala ini juga bertujuan untuk memberikan bobot terhadap masing-masing pertanyaan, jawaban yang tidak atau kurang mendukung akan diberikan skor rendah. Berikut tabel skala likert:

Tabel 3 Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam skala likert ditetapkan lima kategori jawaban yaitu jawaban SS untuk sangat setuju, S untuk setuju, N untuk netral, TS untuk tidak setuju, dan STS untuk sangat tidak setuju (Sugiyono, P. D. 2019).

Instrumen pengumpulan data tersebut harus memenuhi dua prinsip utama pada setiap pengukuran dan pengamatan yaitu disebut dengan validitas dan reliabilitas dalam menjawab pertanyaan tentang keselarasan pengukuran dengan objek yang diukur dan keselarasan antara

proses pengukuran dengan hasil pengukuran. Pengujian instrumen biasanya terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas diukur dengan metode *Bivariate*, yang mana hasil signifikansi dengan koefisien kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa indikator valid. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif maka instrumen atau variabel tersebut dinyatakan valid, dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2021).

Rumus:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah kuadrat Y kemudian dikuadratkan

Kriteria pengujian:

$r^{hitung} > r^{tabel} = \text{valid}$

$r^{hitung} < r^{tabel} = \text{tidak valid}$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\alpha > 0,70$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\alpha < 0,70$ maka instrumen memiliki yang diuji tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* yang besarnya antara 0,50 – 0,70, karena dinilai sudah termasuk andal untuk digunakan

dalam analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji signifikansi reliabilitas mengacu nilai minimum secara umum 0,70 (Hair, 2010:128), yaitu jika hasil *Cronbach Alpha* > 0,70 maka dinyatakan handal atau reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,70 maka dinyatakan tidak handal atau reliabel.

Adapun rumus Koefisien Reliabilitas *Cronbach Alpha*:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_t}{s_t} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum s_t$ = Jumlah seluruh Variansi setiap soal atau pernyataan

s_t = Varian soal

K = mean kuadrat antara subjek

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji *statistic* menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Nilai signifikansi > 0,05 dinyatakan bahwa data terdistribusi normal. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Normal P-P Plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk

mendeteksi multikolonieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL). Pada uji multikolinieritas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. nilai *Tolerance* > 0,10. Dapat dirumuskan:

$$VIF = (bi^{\wedge}) = \frac{1}{(1 - R J^2)}$$

R^2 = Koefisien Determinasi

VIF merupakan *Variance Inflation Factor*. Ketika $R J^2$ mendekati satu atau dengan kata lain ada kolinearitas variabel independen maka VIF akan naik dan jika $R J^2 \rightarrow 1$, maka nilai tidak terhingga. Jika nilai VIF semakin membesar, maka diduga ada Multikolonieritas antar variabel independen atau jika VIF melebihi angka 10 maka dapat disimpulkan ada Multikolonieritas. Masalah Multikolonieritas juga dapat dideteksi dengan melihat nilai *Tolerance*. Nilai *Tolerance* (TOL) dapat dihitung menggunakan rumus:

$$TOL = (1 - R J^2) = \frac{1}{VIF_t}$$

Jika $R J^2 = 0$, berarti tidak ada multikolonieritas antara variabel independen maka nilai $TOL = 1$ dan sebaliknya jika $R J^2 = 1$, berarti ada kolinearitas variabel independen maka nilai $TOL = 0$. Dengan demikian TOL semakin mendekati 0 maka diduga ada multikolonieritas dan sebaliknya nilai TOL semakin mendekat 1 maka diduga tidak ada multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi hal tersebut dapat dilihat melalui grafik *scatter plot* dengan dasar analisis:

- Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Variabel independen (X_1, X_2) dan variabel dependen (Y) ini akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis Data Deskriptif

Dalam penelitian ini akan menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan mengenai bagaimana kondisi dari Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Analisis deskriptif adalah metode analisis yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan subjek penelitian. Dengan menggunakan analisis deskriptif akan mendapatkan gambaran dari data baik dalam bentuk verbal ataupun numerik.

Dalam penelitian ini akan menggunakan 5 skala dengan kategori dari Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju berdasarkan nilai tiap variabel. Penentuan interval skala tersebut menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Skala Tertinggi} - \text{Skala terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Keputusan kategori didasarkan pada nilai rata-rata setiap indikator yang dibandingkan dengan nilai di dalam. Untuk menghitung nilai rata-rata akan menggunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Rata-rata

$\sum xi$ = Jumlah jawaban responden per indicator

n = Jumlah responden

Kriteria Jawaban untuk Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan:

Tabel 4 Tafsiran Kelas Interval

No	Interval	Keterangan
1	1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 - 2,60	Tidak Baik
3	2,61 - 3,40	Cukup Baik
4	3,41 - 4,20	Baik
5	4,21 - 5,00	Sangat Baik

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan alat penelitiannya menggunakan IBM SPSS Statistics 24. Regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu dengan menambah jumlah variabel bebas yang

sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih. Regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

B₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = *error term*

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Uji t Signifikansi Parameter Individu digunakan untuk menganalisis apakah variabel independen secara individu memengaruhi variabel dependen atau apakah variabel independen secara individu dapat memprediksi variabel dependen. Jenis data minimal skala interval. Syarat untuk melakukan uji ini juga harus lolos uji asumsi klasik.

Menurut Sahir (2021), uji t atau uji parsial merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Interpretasi: probabilitas/hasil signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial/individu memengaruhi variabel dependen atau variabel independen secara parsial/individu dapat memprediksi variabel dependen.

Langkah-langkah:

1). Membuat hipotesis

- a) H₀ : $\beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
- b) H_a : $\beta \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2). Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu = 0,05 (*degree of freedom*) sebesar (n-k) dan (k-1).

3). Menentukan nilai t hitung. Nilai t hitung dicari dengan rumus:

$$t = \frac{\beta n}{s\beta n}$$

Keterangan:

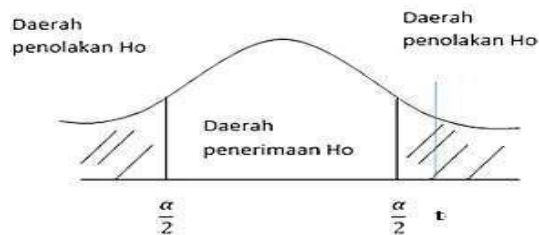
t = Nilai signifikan (t hitung)

βn = Nilai Konstanta

$s\beta n$ = Standar Error

4). Menentukan Daerah Penerimaan atau Penolakan

- a) Pertama, berdasarkan nilai signifikansi. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Namun jika signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.
- b) Kedua, berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Namun jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.



Gambar 5 Dasar Keputusan Uji t

5). Pengambilan Kesimpulan

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh parsial antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- b) H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh parsial antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F (Uji Signifikansi Secara Bersama-sama)

Uji signifikansi ini digunakan untuk menganalisis apakah variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen atau apakah variabel independen secara bersama-sama dapat memprediksi variabel dependen. Jenis data minimal skala interval. Syarat untuk melakukan uji ini harus lolos uji asumsi klasik.

Langkah-langkah:

- 1) Membuat hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ (*degree of freedom*) sebesar $(n-k)$ dan $(k-1)$

- 3) Menentukan nilai F hitung. Nilai F hitung dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

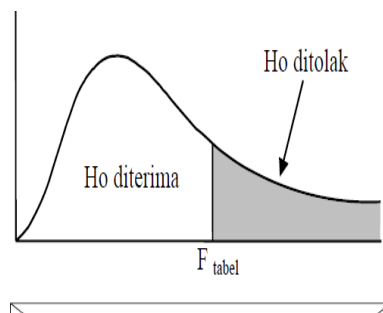
Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

- 4) Menentukan Daerah Penerimaan atau Penolakan
- Pertama, berdasarkan nilai signifikansi. Jika signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Namun jika signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak.
 - Kedua, berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka hipotesis diterima. Namun jika F hitung < F tabel maka hipotesis ditolak.



Gambar 6 Dasar Keputusan Uji F

- 5) Pengambilan Kesimpulan
- H₀ diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - H_a diterima dan H₀ ditolak, berarti ada pengaruh secara Bersama-sama antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Menurut Sahir (2021), uji koefisien determinasi/R² merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui antara hubungan antara semua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau

R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi (t hitung)

r^2 = Koefisien korelasi (*Pearson*)

100% = pengali yang dinyatakan dalam persentase

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui responden berdasarkan umur, jenis kelamin, dan lama bekerja yang telah dilakukan terhadap 72 responden yang merupakan karyawan pada bagian perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping, melalui kuesioner *g-form*.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	< 20 tahun	2	2.8%
2	21 - 25 tahun	14	19.4%
3	26 - 30 tahun	22	30.6%
4	31 - 35 tahun	25	34.7%
5	36 - 40 tahun	5	6.9%
6	41 - 45 tahun	4	5.6%
Total		72	100%

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics* 24

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa responden perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping didominasi oleh perawat yang berumur 31 – 35 tahun. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan responden yang ada yaitu perawat yang berumur kurang dari 20 tahun

sebanyak 2 orang atau 2,8%, perawat yang berumur 21 – 25 tahun sebanyak 14 orang atau 19,4%, perawat yang berumur 26 – 30 tahun sebanyak 22 orang atau 30,6%, perawat yang berumur 31 – 35 tahun sebanyak 25 orang atau 34,7%, perawat yang berumur 36 – 40 tahun sebanyak 5 orang atau 6,9%, dan perawat yang berumur 41 – 45 sebanyak 4 orang atau 5,6%

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	8	11,1%
2	Perempuan	64	88,9%
Total		72	100%

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics* 24

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa responden perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping didominasi oleh perawat yang berjenis kelamin Perempuan. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan responden yang ada, bahwasanya perawat yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 64 orang atau 88,9% dan perawat yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 8 orang atau 11,1%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1 - 5 tahun	36	50%
2	6 - 10 tahun	20	27,8%
3	11 -15 tahun	14	19,4%
4	16 - 20 tahun	2	2,8%
Total		72	100%

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics* 24

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping didominasi oleh perawat yang lama bekerja 1 – 5 tahun. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan responden yang ada, bahwasanya yang lama bekerja lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 36 orang atau 50,0%, lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 20 orang atau 27,8%, lama bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 14 orang atau 19,4% dan lama bekerja 16 – 20 tahun sebanyak 2 orang atau 2,8%.

Hasil Uji Validitas

Menurut sugiyono (2018) validitas adalah derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total. Kriteria penilaian uji validitas yaitu :

- a. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner tersebut valid
- b. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidak valid suatu kuesioner. Pengambilan keputusan berdasarkan pada r hitung $>$ r tabel untuk *degree of freedom* (df) $n-2$ pada derajat kepercayaan 5% atau 0,05 yaitu 0,2319. Berikut adalah tabel uji validitas :

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,735	0,2319	Valid
X _{1.2}	0,785	0,2319	Valid
X _{1.3}	0,835	0,2319	Valid
X _{1.4}	0,790	0,2319	Valid
X _{1.5}	0,722	0,2319	Vallid

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,719	0,2319	Valid
X _{2.2}	0,813	0,2319	Valid
X _{2.3}	0,886	0,2319	Valid
X _{2.4}	0,816	0,2319	Valid
X _{2.5}	0,888	0,2319	Valid

Tabel 10 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,861	0,2319	Valid
Y.2	0,863	0,2319	Valid
Y.3	0,830	0,2319	Valid
Y.4	0,674	0,2319	Valid
Y.5	0,721	0,2319	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics* 24

Berdasarkan uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa pada indikator Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dan dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dan jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner dinyatakan *reliabel* atau handal. *Cronbach's Alpha* adalah alat untuk mengukur reliabilitas.

- Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ maka dinyatakan konsisten atau reliabel
- Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,70$ maka dinyatakan tidak konsisten atau tidak reliabel

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,828	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,880	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,841	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics* 24

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil Uji Reliabilitas dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan.

Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan uji statistik dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Penyajian dan analisis data yang terkumpul melalui penelitian lapangan terdiri dari analisis data deskripsi data inferensial disajikan dalam bentuk tabel atau grafik.

Hasil Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019).

Statistik deskriptif adalah memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, untuk memberikan gambaran analisis statistik deskriptif (Ghozali, 2019).

Tabel 12 Deskripsi Statistik Data Penelitian

	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N <i>Valid</i>	72	72	72
<i>Missing</i>	0	0	0
Mean	20.82	20.61	20.83
Median	20.50	20.00	20.00
Mode	20	20	19
Std. Deviation	2.486	3.051	2.551
Variance	6.178	9.311	6.507
Range	11	14	10
Minimum	14	11	15
Maximum	25	25	25

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics 24*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa jumlah (n) adalah 72 orang sampel. Nilai minimum pada total skor variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah 14 dan nilai maksimal sebesar 25, kemudian nilai mean 20.82, median 20.50, mode 20 dan standar deviasi sebesar 2.486. Nilai minimum pada total skor variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah 11 dan nilai maksimal sebesar 25, kemudian nilai mean 20.61, median 20.00, mode 20 dan standar deviasi sebesar 3.051. Nilai minimum pada total skor variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 15 dan nilai maksimal sebesar 25, kemudian nilai mean 20.83, median 20.00, mode 19 dan standar deviasi sebesar 2.551.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang variabel-variabel penelitian. Kriteria jawaban responden yang meliputi 5 skala, dari Sangat Tidak Baik hingga Sangat Baik. Penentuan interval skala tersebut menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Skala Tertinggi} - \text{Skala terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai jenjang interval} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Kriteria variabel Motivasi Kerja (X_1) menurut dengan total skor dapat diperoleh melalui:

Skor tertinggi = Jumlah butir soal x skor tertinggi

$$= 5 \times 5 = 25$$

Skor terendah = Jumlah butir soal x skor terendah

$$= 5 \times 1 = 5$$

Selisih skor = $25 - 5 = 20$

Kisaran nilai untuk setiap kriteria = selisih skor : jumlah skala

$$= 20 : 5 = 4$$

Tabel 13 Kriteria Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Interval	Kriteria
1	5 - 9	Sangat Tidak Baik
2	10 - 13	Tidak Baik
3	14 - 17	Cukup Baik
4	18 - 21	Baik
5	22 - 25	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel 14 Total Skor Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Total Skor	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1	5 - 9	0	0	Sangat Tidak Baik
2	10 - 13	0	0	Tidak Baik
3	14 - 17	5	6,94	Cukup Baik
4	18 - 21	38	52,78	Baik
5	22 - 25	29	40,28	Sangat Baik
Jumlah		72	100%	

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa dari sebanyak 72 responden memiliki kriteria jawaban cukup baik sebanyak 5 responden (6,94), responden memiliki kriteria jawaban baik sebanyak 38 responden (52,78), dan responden memiliki kriteria jawaban sangat baik sebanyak 29 responden (40,28). Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping ada pada kategori baik.

Analisis pada setiap butir pertanyaan dengan menggunakan distribusi frekuensi tentang variabel Motivasi Kerja (X_1) dapat dikelompokkan sebagai berikut.

Tabel 15 Tafsiran Kelas Interval

No	Kelas Interval	Kriteria
1	1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 - 2,60	Tidak Baik
3	2,61 - 3,40	Cukup Baik
4	3,41 - 4,20	Baik
5	4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel 16 Analisis Butir Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Indikator	Bobot Nilai					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang saya capai		1	24	34	13	3,82	Baik
2	Saya bekerja dengan fasilitas kerja yang lengkap, tempat nyaman, dan aman		1	8	42	21	4,15	Baik
3	Saya mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan saat bekerja			5	34	33	4,39	Sangat Baik
4	Saya dapat bersosialisasi dan berinteraksi dengan baik kepada rekan kerja			4	36	32	4,39	Sangat Baik
5	Saya mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan ketrampilan dalam bekerja		1	8	49	14	4,06	Baik
Total		0	3	49	195	113	20,81	
Rata-rata							4,16	
Kategori							Baik	

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai *maximum* terdapat pada indikator “Saya mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang saya capai” dengan nilai 4,82, dan nilai *minimum* terdapat pada indikator “Saya mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan ketrampilan dalam bekerja” dengan nilai 4,06. Sedangkan distribusi jawaban responden pada masing-masing indikator variabel Motivasi Kerja berdasarkan distribusi frekuensi, menunjukkan bahwa mayoritas indikator variabel Motivasi Kerja termasuk kategori baik.

Variabel Lingkungan Kerja

Kriteria variabel Lingkungan Kerja (X_2) menurut dengan total skor dapat diperoleh melalui:

Skor tertinggi = Jumlah butir soal x skor tertinggi

$$= 5 \times 5 = 25$$

Skor terendah = Jumlah butir soal x skor terendah

$$= 5 \times 1 = 5$$

Selisih skor = $25 - 5 = 20$

Kisaran nilai untuk setiap kriteria = selisih skor : jumlah skala

$$= 20 : 5 = 4$$

Tabel 17 Kriteria Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Interval	Kriteria
1	5 - 9	Sangat Tidak Baik
2	10 - 13	Tidak Baik
3	14 - 17	Cukup Baik
4	18 - 21	Baik
5	22 - 25	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel 18 Total Skor Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Total Skor	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1	5 - 9	0	0	Sangat Tidak Baik
2	10 - 13	1	1,39	Tidak Baik
3	14 - 17	8	11,11	Cukup Baik
4	18 - 21	38	52,78	Baik
5	22 - 25	25	34,72	Sangat Baik
Jumlah		72	100%	

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa dari sebanyak 72 responden memiliki kriteria jawaban tidak baik sebanyak 1 responden (1,39), responden memiliki kriteria jawaban cukup baik sebanyak 8 responden (11,11), responden memiliki kriteria jawaban baik sebanyak 38 responden (52,78), dan responden memiliki kriteria jawaban sangat baik sebanyak 25 responden (34,72). Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping ada pada kategori baik.

Analisis pada setiap butir pertanyaan dengan menggunakan distribusi frekuensi tentang variabel Lingkungan Kerja (X_2) dapat dikelompokkan sebagai berikut.

Tabel 19 Tafsiran Kelas Interval

No	Kelas Interval	Kriteria
1	1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 - 2,60	Tidak Baik
3	2,61 - 3,40	Cukup Baik
4	3,41 - 4,20	Baik
5	4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel 20 Analisis Butir Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Indikator	Bobot Nilai					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai		1	12	35	24	4,14	Baik
2	Sirkulasi udara di ruang kerja saya baik	1	1	8	41	21	4,11	Baik
3	Tempat kerja tidak terganggu suara bising sehingga saya dapat berkonsentrasi dan bekerja dengan nyaman	1	2	16	35	18	3,93	Cukup Baik
4	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama karyawan		1	3	41	27	4,31	Sangat Baik
5	Desain ruangan kerja memberikan rasa nyaman, aman dan ketenangan bagi saya		1	12	36	23	4,13	Baik

Total	2	6	51	155	113	20,62	
Rata-rata						4,12	
Kategori						Baik	

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa nilai *maximum* terdapat pada indikator “Tempat kerja tidak terganggu suara bising sehingga saya dapat berkonsentrasi dan bekerja dengan nyaman” dengan nilai 4,93, dan nilai *minimum* terdapat pada indikator “Sirkulasi udara di ruang kerja saya baik” dengan nilai 4,11. Sedangkan distribusi jawaban responden pada masing-masing indikator variabel Lingkungan Kerja berdasarkan distribusi frekuensi, menunjukkan bahwa mayoritas indikator variabel Lingkungan Kerja termasuk kategori baik.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut dengan total skor dapat diperoleh melalui:

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah butir soal} \times \text{skor tertinggi} \\ &= 5 \times 5 = 25\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= \text{Jumlah butir soal} \times \text{skor terendah} \\ &= 5 \times 1 = 5\end{aligned}$$

$$\text{Selisih skor} = 25 - 5 = 20$$

$$\begin{aligned}\text{Kisaran nilai untuk setiap kriteria} &= \text{selisih skor} : \text{jumlah skala} \\ &= 20 : 5 = 4\end{aligned}$$

Tabel 21 Kriteria Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Interval	Kriteria
1	5 - 9	Sangat Tidak Baik
2	10 - 13	Tidak Baik
3	14 - 17	Cukup Baik
4	18 - 21	Baik
5	22 - 25	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel 22 Total Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Total Skor	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1	5 - 9	0	0	Sangat Tidak Baik
2	10 - 13	0	0	Tidak Baik

3	14 - 17	5	6,94	Cukup Baik
4	18 - 21	40	55,56	Baik
5	22 - 25	27	37,50	Sangat Baik
Jumlah		72	100%	

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa dari sebanyak 72 responden memiliki kriteria jawaban cukup baik sebanyak 5 responden (6,94), responden memiliki kriteria jawaban baik sebanyak 40 responden (55,56), dan responden memiliki kriteria jawaban sangat baik sebanyak 27 responden (37,50). Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping ada pada kategori baik.

Analisis pada setiap butir pertanyaan dengan menggunakan distribusi frekuensi tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikelompokkan sebagai berikut.

Tabel 23 Tafsiran Kelas Interval

No	Kelas Interval	Kriteria
1	1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 - 2,60	Tidak Baik
3	2,61 - 3,40	Cukup Baik
4	3,41 - 4,20	Baik
5	4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel 24 Analisis Butir Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Bobot Nilai					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja yang disediakan dalam melaksanakan tugas.		1	5	41	25	4,25	Sangat Baik
2	Saya dapat memanfaatkan sarana kerja yang ada untuk kelancaran pekerjaan.		1	5	44	22	4,21	Sangat Baik
3	Selain tepat waktu, dalam menyelesaikan tugas saya selalu ingin mengerjakan dengan baik.		1	3	43	25	4,28	Sangat Baik

4	Dalam menyelesaikan tugas, saya selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan.		1	27	30	14	3,79	Baik
5	Saya mampu menjalankan kewajiban saya sebagai karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan tanpa adanya pengawasan dari atasan			9	44	19	4,14	Baik
Total		0	4	49	202	105	20,67	
Rata-rata							4,13	
Kategori							Baik	

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa nilai *maximum* terdapat pada indikator “Selain tepat waktu, dalam menyelesaikan tugas saya selalu ingin mengerjakan dengan baik” dengan nilai 4,28, dan nilai *minimum* terdapat pada indikator “Saya mampu menjalankan kewajiban saya sebagai karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan tanpa adanya pengawasan dari atasan” dengan nilai 4,14. Sedangkan distribusi jawaban responden pada masing-masing indikator variabel Kinerja Karyawan berdasarkan distribusi frekuensi, menunjukkan bahwa mayoritas indikator variabel Kinerja Karyawan termasuk kategori baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi data normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Kolmogorov-Smirnov*. Jika probabilitas hasil uji *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05 (5%), maka normalitas tercapai, (Ghozali, 2018).

Tabel 25 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, Exact

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35133666
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.151
	Negative	-.099

Kolmogorov-Smirnov Z	.151
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)	.069
Point Probability	.000

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics* 24

Berdasarkan hasil One Sample Kolmogorov Smirnov Test dengan menggunakan Exact, nilai Kolmogorov Smirnov Z adalah 0,151, Exact signifikansi 0,069 > 0,05, maka hasil dinyatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam metode regresi sudah terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi jika dua atau lebih variabel independen memiliki korelasi yang sangat kuat, sehingga mempengaruhi kemampuan model regresi untuk menjelaskan variabel dependen, jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi fenomena multikolinieritas antar variabel independen.

Tabel 26 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
1	Motivasi Kerja (X ₁)	.518	1.931
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	.518	1.931

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics* 24

Berdasarkan tabel di atas, nilai Tolerance variabel Motivasi Kerja adalah 0,518 yaitu > dari 0,10, sedangkan nilai VIF yaitu 1,931 < 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Nilai Tolerance variabel Lingkungan Kerja adalah 0,518 yaitu > dari 0,10, sedangkan nilai VIF yaitu 1,931 < 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Heteroskedastisitas untuk mendeteksinya dapat digunakan metode Uji Glejser dari hasil SPSS dilihat nilai sig. (2-tailed). Jika versi sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 27 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	Nilai Sig.	Keterangan
----	----------------	------------	------------

1	Motivasi Kerja (X_1)	0,750	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,340	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics* 24

Berdasarkan hasil dari tabel 4.23 di atas, menggunakan uji Glesjer maka diperoleh hasil nilai signifikansi 0,750 untuk variabel Motivasi Kerja dan hasil nilai signifikansi 0,340 untuk variabel Lingkungan Kerja, semua hasil signifikansi menunjukkan nilai $> 0,05$, maka dapat dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari pengujian menggunakan metode Uji Glejser tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

Metode Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dilakukan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan lalu diperoleh hasil analisis regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut.

Tabel 28 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Konstanta	<i>Standar Error</i>
Motivasi Kerja (X_1)	0,245	1,290	0,361
Lingkungan Kerja (X_2)	0,450	1,290	

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics* 24

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka dapat dibuat persamaan regresi liniernya sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

B_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = *error term*

Penerapan dari rumus di atas yaitu sebagai berikut.

$$Y = 1,290 + 0,245 X_1 + 0,450 X_2 + 0,361$$

Jadi, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,290 artinya jika tidak ada Motivasi dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping bernilai 1,290
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,245 menyatakan bahwa setiap penambahan (+) 1 satuan Motivasi Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,245
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,450 menyatakan bahwa setiap penambahan (+) 1 satuan Lingkungan Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,450
4. Berdasarkan hasil pengelolaan menggunakan SPSS *Statistics* 24, nilai Lingkungan Kerja (X_2) lebih berpengaruh daripada Motivasi Kerja (X_1). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,450 sedangkan koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,245.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda, untuk memperoleh besarnya koefisien masing-masing variabel penelitian tersebut diuji secara statistik melalui uji t dan uji F. Uji t ingin diketahui apakah variabel penelitian mempunyai pengaruh secara parsial, dan uji F ingin diketahui apakah variabel penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05. Langkah-langkah untuk melakukan uji t dan uji F sebagai berikut :

Hasil Uji t (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Tabel 29 Hasil Uji t

Model	<i>Unstandardized coefficients</i>		<i>Standardized coefficients</i>	<i>t</i>	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(<i>Constant</i>)	1.290	.361		3.575	.001
Motivasi Kerja (X_1)	.245	.118	.239	2.071	.042
Lingkungan Kerja (X_2)	.450	.096	.539	4.677	.000
$t_{\text{tabel}} = 1,994$					

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics* 24

a. Uji t-Test Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

1. Membuat Hipotesis

- a. $H_0 : \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. $H_a : \beta \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.)

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan nilai perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dipotesis diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Y Kinerja Karyawan.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dipotesis ditolak, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Y Kinerja Karyawan.

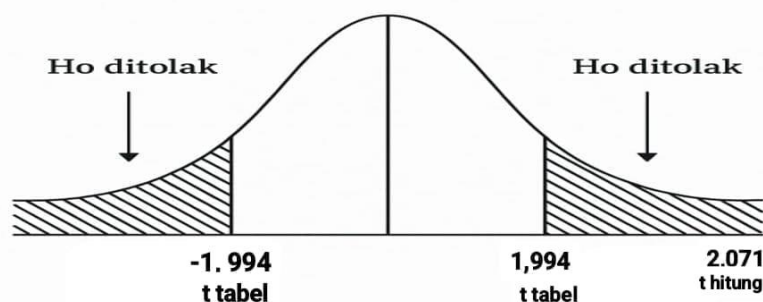
t_{tabel} dicari dengan rumus:

$$0,05 \text{ df} = n - k - 1$$

$$= 72 - 2 - 1 = 69$$

Sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,994$

4. Dasar Pengambilan Keputusan



Gambar 7 Dasar Keputusan Uji t Motivasi Kerja (X_1)

Uji t pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t_{hitung} 2,071. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,071 > 1,994$ dengan nilai sig. Sebesar $0,042 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

b. Uji t-Test Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Membuat Hipotesis

- $H_0 : \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- $H_a : \beta \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.)

- Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya, ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya, tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan nilai perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dipotesis diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Y Kinerja Karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dipotesis ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Y Kinerja Karyawan.

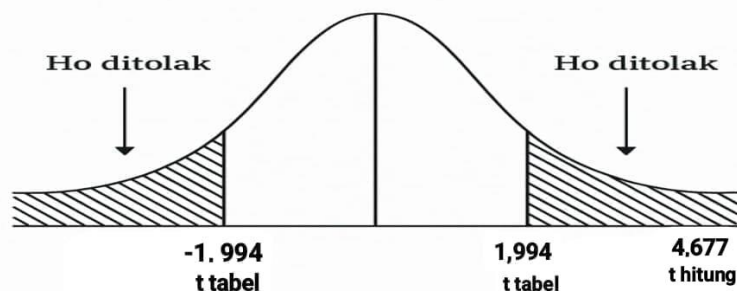
t_{tabel} dicari dengan rumus:

$$0,05 \text{ df} = n - k - 1$$

$$= 72 - 2 - 1 = 69$$

Sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,994$

4. Dasar Pengambilan Keputusan



Gambar 8 Dasar Keputusan Uji t Lingkungan Kerja (X_2)

Uji t pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t_{hitung} 4,677. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,677 > 1,994$ dengan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Hasil Uji F (Uji Signifikansi Secara Bersama-sama)

Tabel 30 Hasil Uji F (Uji Signifikansi Secara Bersama-sama)

ANOVA					
<i>Model</i>	<i>Sum of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	9.716	2	4.858	38.247	.000 ^b
<i>Residual</i>	8.764	69	.127		
<i>Total</i>	18.480	71			
F tabel = 3,98					

Sumber : Data diolah dengan SPSS Statistics 24

a) Membuat Hipotesis

- $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Menentukan nilai signifikansi (Sig.) dari output Anova

- Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c) Berdasarkan nilai perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel}

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dipotesis diterima, artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dipotesis ditolak, artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

F_{tabel} dicari pada distribusi nilai F_{tabel} *statistic* pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan rumus:

$$\begin{aligned} df\ 2 &= n - k \\ &= 72 - 2 \\ &= 70 \end{aligned}$$

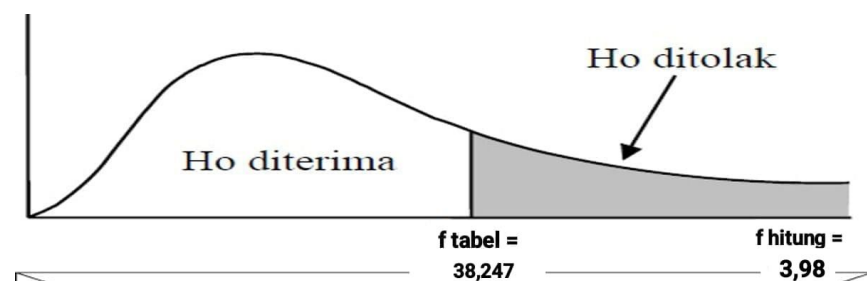
$$\begin{aligned} df\ 1 &= k - 1 \\ &= 2 - 1 \\ &= 1 \end{aligned}$$

Sehingga, diperoleh $F_{tabel} = 3,98$

d) Dasar Pengambilan Keputusan

Pertama, berdasarkan nilai signifikansi. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Namun jika signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Kedua, berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.



Gambar 9 Dasar Keputusan Uji F

Berdasarkan gambar kedua variabel independen yakni Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memberi hasil hipotesis secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} 38,247 > F_{tabel} 3,98$ dan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis ketiga yang diajukan yaitu diduga Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Menurut Bahri (2018) Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai *R-Square*. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan variabel-variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dengan model semakin tepat.

Koefisien Determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan variabel independen (X). Jika R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin rendah.

Tabel 31 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.725 ^a	.526	.512	.35639

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics 24*

Dari pengujian koefisien determinasi pada tabel 4. 27 besarnya nilai *R Square* adalah 0,526 dan memiliki pengertian bahwa kedua variabel independen yakni Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel dependen yakni Kinerja Karyawan. Kesimpulannya adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,6%.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan $t_{hitung} 2,071 > t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan $t_{hitung} 4,677 > t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan $F_{hitung} 38,247 > F_{tabel} 3,98$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memberi hasil hipotesis secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel independen diuji secara parsial yaitu Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

e) SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dari tanggal 19 Mei 2025 hingga 23 Mei 2025, data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 24. Setelah olah data untuk menjawab hipotesis yang sudah ditetapkan, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan $t_{hitung} 2,071 > t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan $t_{hitung} 4,677 > t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan $F_{hitung} 38,247 > F_{tabel} 3,98$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan di atas, terdapat hal yang perlu diperhatikan dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk selanjutnya.

a. Bagi Instansi

Meningkatkan fasilitas dan kenyamanan lingkungan kerja, perusahaan perlu secara bertahap memperbaiki dan melengkapi sarana serta fasilitas kerja yang nyaman, aman, dan sesuai standar, agar mendukung kinerja optimal. Memberikan penghargaan dan apresiasi secara rutin, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi harus menjadi budaya organisasi yang terus dipupuk, karena berdampak signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja. Mengadakan program pengembangan karyawan, pelatihan dan pengembangan secara berkala perlu diberikan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka lebih percaya diri dan produktif. Meningkatkan komunikasi dan hubungan sosial di tempat kerja, menciptakan iklim kerja yang harmonis dan hubungan antar karyawan yang sehat sangat penting, sehingga mereka merasa nyaman dan termotivasi bekerja sama dalam tim. Membangun sistem evaluasi kerja yang adil dan transparan, evaluasi kinerja harus dilakukan secara objektif dan transparan agar karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak selanjutnya yang akan meneliti tema yang serupa, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan sumber tambahan untuk mengembangkan penelitian secara lebih mendalam, baik dengan objek yang sama maupun berbeda. Saran bagi penelitian selanjutnya agar dapat mempertimbangkan variabel dan metode yang berbeda sebagai pembanding apakah hasil penelitian akan sama atau berbeda. Selain itu, peneliti dapat memperluas populasi penelitian, sebaiknya penelitian tidak hanya dilakukan pada perawat, tetapi juga mencakup bagian lain seperti dokter, tenaga administrasi dan tenaga teknis agar hasil penelitian lebih komprehensif. Meneliti dalam konteks yang berbeda, mengulang penelitian di rumah sakit atau instansi lain dengan karakteristik berbeda untuk melihat apakah hasilnya konsisten atau terdapat perbedaan yang signifikan, melakukan penelitian longitudinal atau studi jangka panjang dapat dilakukan untuk melihat perubahan kinerja dalam kurun waktu tertentu yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

6 SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dari tanggal 19 Mei 2025 hingga 23 Mei 2025, data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 24. Setelah olah data untuk menjawab hipotesis yang sudah ditetapkan, maka disimpulkan sebagai berikut :

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan $t_{hitung} 2,071 > t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan $t_{hitung} 4,677 > t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan $F_{hitung} 38,247 > F_{tabel} 3,98$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan di atas, terdapat hal yang perlu diperhatikan dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk selanjutnya.

a. Bagi Instansi

Meningkatkan fasilitas dan kenyamanan lingkungan kerja, perusahaan perlu secara bertahap memperbaiki dan melengkapi sarana serta fasilitas kerja yang nyaman, aman, dan sesuai standar, agar mendukung kinerja optimal. Memberikan penghargaan dan apresiasi secara rutin, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi harus menjadi budaya organisasi yang terus dipupuk, karena berdampak signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja. Mengadakan program pengembangan karyawan, pelatihan dan pengembangan secara berkala perlu diberikan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka lebih percaya diri dan produktif. Meningkatkan komunikasi dan hubungan sosial di tempat kerja, menciptakan iklim kerja yang harmonis dan hubungan antar karyawan yang sehat sangat penting, sehingga mereka merasa nyaman dan termotivasi bekerja sama dalam tim. Membangun sistem evaluasi kerja yang adil dan transparan, evaluasi kinerja harus dilakukan secara

objektif dan transparan agar karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak selanjutnya yang akan meneliti tema yang serupa, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan sumber tambahan untuk mengembangkan penelitian secara lebih mendalam, baik dengan objek yang sama maupun berbeda. Saran bagi penelitian selanjutnya agar dapat mempertimbangkan variabel dan metode yang berbeda sebagai pembandingan apakah hasil penelitian akan sama atau berbeda. Selain itu, peneliti dapat memperluas populasi penelitian, sebaiknya penelitian tidak hanya dilakukan pada perawat, tetapi juga mencakup bagian lain seperti dokter, tenaga administrasi dan tenaga teknis agar hasil penelitian lebih komprehensif. Meneliti dalam konteks yang berbeda, mengulang penelitian di rumah sakit atau instansi lain dengan karakteristik berbeda untuk melihat apakah hasilnya konsisten atau terdapat perbedaan yang signifikan, melakukan penelitian longitudinal atau studi jangka panjang dapat dilakukan untuk melihat perubahan kinerja dalam kurun waktu tertentu yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *PANDAWA*, 3(2), 290-302.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management* & Motivasi Kerja. (Vol. 1). Surabaya: Penerbit CV. Qiara Media.
- Afandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6 (1), 104-122.
- Amaliani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan PT. BSI KC. Jakarta Hasanudin (*Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).

- Anderman, E. M. (2020). Achievement Motivation Theory: Balancing Precision And Utility. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101864. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101864> <https://e-journal.stie->
- Anwar, 2021. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika*, 3(1), 30-35.S
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET
- Baiti, Dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 123-135.
- Dipoatmodjo, T. S., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda Di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1 (1).
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Erawati, N. P. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Raditya Cabang Gatsu Barat (*Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar*).
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990-1001.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, serta Lingkungan Kerja pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874-885.
- Ferawati, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24 edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191-198.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hidayat, R., & Syaifudin, S. (2020). Hubungan Persepsi Perawat Tentang Sistem Penilaian Kinerja dengan Motivasi Kerja Perawat di RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING SLEMAN (*Doctoral Dissertation, Universitas' Aisyiyah Yogyakarta*).
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 836/MENKES/SK/VI/2005 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Perawat Dan Bidan.
- Lewa, E. I. I. K., & Subowo, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-14.
- Marlius, D. And Sholihat, I. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat', *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), Pp. 703–713. Available At: <https://doi.org/10.46306/Jbbe.V15i2.233>.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11-21.
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.

- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Pini, Y. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Motivasi Kerja Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Jurnalis. (*Doctoral dissertation, Doktor Kependidikan*).
- Pkugamping. Sumber Dari <https://Pkugamping.Com/> . Diakses pada Tanggal 06 Februari 2025.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), 67-71.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653-2665.
- Prihantoro, A. (2015). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta: *Deepublish*.
- Rahma, L. Y., & Siswani, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 99-110.
- Robbins Dan Judge. (2016), *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephe. Dan Timothy A.Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: *Salemba Empat*
- Robbins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosminah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa (*Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR*).
- Rusmana, F. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *Makro: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 157-163.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU 2020*
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.

- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209-217.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Situngkir, S. P. D., Tiara, T., Anggraini, R., Hidayati, I., Anggraini, E., & Ansyahri, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1b), 2595-2612.
- Sugiono. (2012). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, Pp. 117-123).
- Susi Susanti. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping (*Doctoral Dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta*).
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.

- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal BIS-A: Jurnal Bisnis Administrasi*.
- Ulum, Z. K., & Sabaruddin, S. (2023). Analisis Lingkungan Kerja (Studi Kasus Divisi Keuangan RS PKU Muhammadiyah Gamping) (*Doctoral Dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta*).
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Ummah, A.H. (2021). Komunikasi Korporat Teori dan Praktis. Bandung: Widina Media Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Wardani, S. I., Kusuma, W. T., & Rikatsih, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodininrat Lawang. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 8(1).
- Wirawan, I. G. O. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Savaya Bali: Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Savaya Bali. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(6), 1563-1568.