

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT DR. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR



**YULIANTI ANGGI
1910421186**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH
SAKIT DR. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

YULIANTI ANGGI
1910421186

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT DR. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

YULIANTI ANGGI
1910421186

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 29 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 29 September 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PRODI MANAJEMEN

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yusmanizal, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

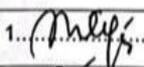
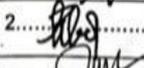
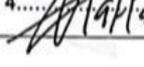
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT DR. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

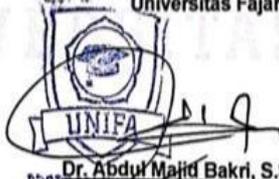
YULIANTI ANGGI
1910421186

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 29 September 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Sri Adrianti Mui, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Numadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Moh Hatta, S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


UNIFA
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
P:070

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : YULIANTI ANGGI
NIM : 1910421186
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT DR. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 29 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Yulianti Anggi

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid Makassar”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir Program Studi Sarjana Manajemen S1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

Atas berkat kesehatan dan kemudahan yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa, maka skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan harapan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tentunya ada peran dari berbagai sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan bantuan kepada penulis, terkhususnya kepada orang tua tercinta, Ayahanda Samuel Senga dan Ibunda Lusiana Lena yang senantiasa memberi harapan dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. penulis memhami bahwa tanpa ada bantuan dari bebrapa pihak penyusunan skripsi ini tidak berhasil. Oleh karena itu melalui kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sangat besar kepada semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial. Universitas Fajar .
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. Selaku ketua Program Studi Manajemen.

4. Ibu Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si. Selaku Dosen pembimbing dan yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini .
5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu sosial, khususnya Bapak dan Ibu Dosen jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat sebagai bekal untuk kehidupan penulis. .
6. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
7. Untuk sahabat – sahabat penulis wildayanti, Melda, Winda, dan Indah putiri sari yang selalu memberikan dukungan selama proses skripsian ini.
8. Untuk pasangan penulis Agustinus Martin Larangka yang selalu menyemangati, mendoakan dan selalu menjadi support selama proses skripsian ini.
9. Serta semua pihak yang tidak sempat saya sebutkan satu per satu yang turut membantu selama proses penyusunan skripsi berlangsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan saran dari para pembaca sangat diharapkan oleh penulis sebagai wujud partisipasi dalam mengembangkan dan menyempurnakan penulisan ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan referensi bagi pembaca.

Makassar, 29 september 2023

Yulianti Anggi

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT DR.TADJUDDIN CHALID MAKASSAR

**Yulianti Anggi
Sri Adrianti Muin**

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Dr. Tadjuddin chalid Makassar yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Data primer digunakan dalam penelitian ini yaitu para pegawai berikan kuisisioner di rs tadjuddin makassar. Metode penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif yang dimana menggunakan *Statistical Program For Social Science SPSS 25*, adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang ada pada rumah sakit tadjuddin chalid makassar yang berjumlah 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit Dr tadjuddin chalid makassar.

Kata kunci : motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DR. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR HOSPITAL

**Yulianti Anggi
Sri Adrianti Muin**

This research was conducted at Dr. Tadjuddin Chalid Makassar which aims to find out whether there is an influence of motivation and work environment on employee performance. Primary data used in this research is that employees gave questionnaires at Tadjuddin Hospital, Makassar. This research method uses a quantitative method which uses the Statistical Program For Social Science SPSS ver25. The population in this study is 100 employees at the Tadjuddin Chalid Hospital, Makassar. The results of this study indicate the influence of motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Dr. Tadjuddin Chalid Hospital, Makassar.

Keywords: *motivation, work environment, employee performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBER.....	xiii
LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan penelitian	5
1.4 Manfaat penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1.2 Lingkungan kerja.....	10
2.1.3 Kinerja karyawan.....	13
2.2 Tinjauan Empirik.....	14
2.3 kerangka pikir	20
2.4 Definisi operasional	20
2.5 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Rancangan penelitian	27
3.2 Tempat dan Waktu	27
3.3 Populasi dan sampel	27
3.4 Jenis dan Sumber Data	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6 Pengukuran Variabel	29
3.7 Instrumen Penelitian	30
3.8 Teknik Analisis Data ;	31

3.8.3	Uji multikolinearitas.....	32
3.8.4	Uji Heteroskedastisitas	32
3.9	Uji Hipotesis	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	38
4.1	Gambaran Umum Rumah Sakit.....	38
4.2	Visi Misi.....	39
4.3	Hasil Uji Kualitas Data.....	44
4.3.1	Uji asumsi klasik.....	47
4.3.2	Analisis regresi berganda	49
BAB V	PENUTUP	59
5.1	Kesimpulan	59
5.2	Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....		59

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik.....	16
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.2 Umur Responden.....	42
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 4.4 Tingkat capaian responden Motivasi (X1).....	43
Tabel 4.5 tingkat capaian responden Lingkungan Kerja(X2).....	44
Tabel 4.6 tabel analisis statistik Deskriptif.....	45
Tabel 4.7 Uji Validitas	46
Tabel 4.78 Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.9 Uji Multikoleniaritas.....	50
Tabel 4.10 Uji Heterokedastisitas.....	51
Tabel 4.11 Uji Regresi Berganda.....	52
Tabel 4.12 Uji T(parsial).....	53
Tabel 4.13 Uji simultan F.....	54
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (r^2).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Penulis.....	61
Lampiran 2 kuesioner penelitian.....	62
Lampiran 3 rekapitulasi jawaban responden.....	66
Lampiran 4 data output spss.....	72
Lampiran 5 Uji Validitas.....	72
Lampiran 6 uji Realibilitas.....	75
Lampiran 7 statistik deskript.....	80
Lampiran 8 Uji Normalitas.....	81
Lampiran 9 Uji Multikoleniaritas.....	81
Lampiran 10 Uji Heterokedastisitas.....	82
Lampiran 11 Uji Regresi Berganda.....	82
Lampiran 12 Uji t (Parsial).....	82
Lampiran 13 Uji Simultan F.....	82
Lampiran 14 Uji Koefisien Determinasi (r^2).....	83
Lampiran 15 Dokumentasi.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya dalam mengelola orang- orang dalam organisasi guna untuk mencapai tujuan usahanya menurut Edison et al. (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Saat ini, globalisasi menuntut potensi sumber daya manusia yang mampu bersaing dan berkualitas dalam skala yang besar (Andriyani et al., 2020)

Lebih lanjut, Hasibuan (2009) dalam Edison et al. (2017) menjelaskan bahwa perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu, upaya mendayagunakan sumber daya manusia secara maksimal diperlukan untuk menghadapi fenomena tersebut dengan memperhatikan kinerja karyawannya. Tanpa kinerja yang baik dan optimal, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan.

Para pegawai dengan kinerja yang baik dan mampu menjaga kualitas kerja jangka panjang dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat., sehingga penyelenggaraan tugas dalam pemerintahan yang baik (Good Governance). Hasil dari sebuah kinerja pemerintah memiliki pengaruh

besar terhadap berbagai kepentingan masyarakat, baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat. Menyadari betapa pentingnya peran pegawai maka pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya (*Yerita, 2022*).

Teori Motivasi adalah teori yang mengulas mengenai motivasi serta mengelompokkannya menjadi beberapa bentuk dari kurunke waktu. Motivasi sendiri merupakan salah satu kosa kata atau istilah yang tentunya tidak asing untuk garmes dan sering dijumpai dalam kehidupan sehari- hari secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai sebuah kemauan, dorongan, minat maupun hasrat seseorang yang begitu besar yang datangnya bisa dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal lain.

Menurut Robbins dan Judge (2015 : 127) motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan sesorang dalam mencapai tujuannya. Motivasi mempunyai peran tersendiri bagi sumber daya manusia, individu yang termotivasi mampu memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan kontribusi yang baik dari sumber daya manusia dapat menghantar perusahaan pada kesuksesan bisnisnya. (*Mus, A., Koesmono, T., dan Fenika, 2017*)

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang dimana karyawan dalam suatu perusahaan melakukan aktivitas kerjanya agar setiap karywan bersikap positif pada pekerjaannya oleh karena itu, maka harus diciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, sehingga mereka berupaya mencapai tujuan organisasi lingkungan kerja yang berada dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila seorang karyawan menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk

melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi .

Selain itu Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (*Yuliarni et al., 2021*)

Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi atau disebuah perusahaan sangatlah berpengaruh penting maka dapat disimpulkan bahwa sebuah “motivasi dan lingkungan kerja “sangat berpengaruh penting terhadap sebuah kinerja karyawan, motivasi kerja yang bagus akan mempercepat tujuan atau target yang ingin dicapai.

Pemberian motivasi banyak macamnya contohnya seperti pemberian kebutuhan sosial yang layak dan adil, pemberian penghargaan, rasanyaman, dan sebagainya mengenai ini maksudnya agar apapun yang jadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi setelah itu diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan baik dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. setelah pegawai merasa senang dengan pekerjaannya , para pegawai hendak bersama menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai, sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, dan pada akhirnya pegawai akan dengan sungguh sungguh melakukan tugas dan tanggung jawabnya masing- masing

Oleh karena itu berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh penulis kepada salah satu pegawai yang ada pada Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar yaitu Ibu Jum Pada tanggal 25 agustus 2023. motivasi yang diberikan kepada para pegawai belum maksimal, ditandai dengan kurangnya pemberian penghargaan (reward), ketika pegawai melakukan kegiatan (lembur)

ada beberapa pegawai yang biasanya tidak mendapatkan hadiah tunai sebagai bonus tambahan dari apa yang mereka kerjakan, dan masalah ini belum seutuhnya di terapkan oleh rumah sakit tersebut.

selain itu faktor lingkungan pun sangat berpengaruh penting karna jika disekitar lingkungan perusahaan atau organisasi kotor maka akan menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja.

Adapun beberapa Masalah lain yang ada pada rumah sakit tersebut yaitu lingkungan kerja, seperti toilet dibeberapa ruangan kurang diperhatikan. Selain itu pihak rumah sakit juga biasanya menyewakan 1 gedung untuk acara pernikahan yang dimana sangat berdekatan dengan IGD sehingga menimbulkan kebisingan yang menyebabkan beberapa pasien dan pengunjung merasa kurang nyaman. adapun masalah lainnya yaitu rumah sakit tadjuddin belum memiliki tempat parkir yang strategis sehingga menyebabkan beberapa kendaraan terparkir tidak teratur .

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas bahwa motivasi dan lingkungan kerja, sangatlah berpengaruh guna dalam mencapai suatu tujuan dari organisasi atau perusahaan begitupun dengan kinerja pegawai, yang memiliki dampak guna dalam pencapaian visi misi dari perusahaan tersebut. Maka dari itu penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul “ **pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit tajuddin chalid Makassar** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit tajuddin chalid makassar ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit tajuddin chalid maassar ?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit tajuddin chalid makassar ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit tajuddin chalid Makassar ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit tajuddin chalid Makassar?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja pegawai di rumah sakit tajuddi chalid makassar ?

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu manajemen khususnya aspek sumber daya manusia (SDM).
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi pembaca dalam menyusun penelitian yang akan mendatang .

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan agar bisa menyikapi masalah sumber daya manusia khususnya yang menyangkut motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi. Sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Adapun menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Menurut (H. Suparyadi 2015, 2) menyatakan bahwa : “ manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran perusahaan.

Sementara itu Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 2015) menyatakan bahwa :Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan yang di capai bersama perusahaan karyawan dan masyarakat .

Sedangkan Menurut (Mangkunegara 2016, 7) mengatakan bahwa : manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya yang

dilakukan melalui serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1 Motivasi

Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Menurut Riniwati (2016) motivasi ialah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan .

Motivasi adalah tindakan yang berupaya berdasarkan kondisi dan kebutuhan secara individu beberapa pendapat dari para ahli pakar dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah sebuah dorongan membangkitkan semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang seiring dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. (Kusumayanti et al., 2020)

Mangkunegara (2013) mengemukakan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Oleh karena itu motivasi dapat didefinisikan sebagai mendorong orang lain, menghasilkan motivasi atau menumbuhkan lingkungan yang mendorong diri sendiri.

Menurut Robbins dalam bukunya yang berjudul perilaku organisasi, ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Berikut penjelasannya.

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah dorongan yang diberikan oleh seseorang agar orang lain bekerja dengan baik. Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif, yakni sebagai berikut :

- a. Memberikan penghargaan tau pujian kepada hasil kerja seseorang.
- b. Memberikan hadiah kepada pemenang persaingan juga merupakan bentuk motivasi positif.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif biasanya dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan- kesalahan dalam usaha mengejar sesuatu. Bentuk motivasi negatif dapat berupa sanksi kepada diri sendiri jika gagal dalam melakukan sesuatu. Atau dalam ranah pekerjaan atasan biasanya memberikan motivasi negatif dengan pembebanan denda kepada karyawan yang melanggar aturan.

Adapun Indikator motivasi menurut hasibuan dalam Febrianti, N.R (2019) yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan (Mathematics, 2016a)

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, pencapaian, uang makan, uang transport dan sebagainya

2. Kebutuhan rasa aman

Yaitu dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja dana pension dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam sub divisi, tujuannya

Untuk menjalin hubungan kerja yang humoris, dan penyelesaian masalah secara berkelompok.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kerja, menyelenggarakan pendidikan, dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan keterampilan dan potensinya.

2.1.2 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering ditempati oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan yang tenang dan nyaman.

Menurut Soetijpto (2008 :87) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur- unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, disisi lain Menurut pendapat Nitisemito (2004 : 65) lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang dimana terdapat berbagai struktur dan berbagai proses kegiatan disebuah perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan. lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan suatu perusahaan (Mathematics, 2016b)

lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya sehingga bisa mencapai tujuannya yang diinginkan apabila ditunjang dengan keadaan atau kondisi lingkungan disekitar area kerja. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik ketika pegawai yang ada didalamnya dapat bekerja dengan baik dan aman.

kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan pengalaman, kesungguhan waktu, kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh sebab itu perusahaan perlu terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meningkat dari waktu ke waktu (Validitas et al., 2019)

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi atas 2 yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah

a. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pegawai saat melakukan pekerjaannya. Maka, hendaknya di jauhkan dari tempat yang berisik supaya pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan semestinya.

b. Fasilitas

Segala sesuatu yang dapat memudahkan atau memperlancar penyelesaian tugas yang diberikan dalam bentuk sarana serta prasarana yang disiapkan dalam organisasi yang menjadi penunjang dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai

c. Suhu udara

Suhu udara yang berada pada ruangan kerja hendaknya pada suhu nyaman untuk menjaga kapasitas kerja dan efisiensi kerja

d. Keamanan bekerja

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan tetap dalam keadaan aman ketika bekerja adalah lingkungan kerja yang diinginkan setiap karyawan. Salah satu upaya untuk menjaga lingkungan tetap aman yaitu dengan adanya petugas keamanan

e. Hubungan dengan sesama dan antar teman kerja

Hubungan yang selaran dalam harmoni dan bersifat kekeluargaan diantara rekan kerja.

2.1.3 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seseorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010, Onsardi, 2019)

Menurut Mangkunegara (2009) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah : kualitas seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Cahya et al., 2021)

Indikator kinerja karyawan Menurut Kasmir (2016 : 208) yaitu :

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas adalah tingkat dimana siklus atau aibat dari penyelesaian suatu gerakan bergerak menuju tanda kesempurnaan. Semakin bagus suatu karya, semakin bagus pemerannya, begitu pula sebaliknya jika sifat karya yang disampaikan rendah, prestasinya juga rendah. Secara alami,tugas dapat ditemukan dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Jumlah adalah kreasi yang dikirim yang dapat di tampilkan sebagai unit kas, jumlah unit, atau jumlah siklus tindakan yang diselesaikan. Biasanya untuk posisi tertentu, jumlah yang dicapai tidak perlu di tentukan.

3. Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. ini menyiratkan bahwa bats waktu kerja paling sedikit dan paling ekstrim yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika menyalagunakan atau tidak sesuai dengan pengaturan waktu, sangat mungkin di anggap bahwa prestasi tidak dapat diterima, begitu sebaliknya.

4. penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap latihan organisasi telah direncanakan sebelum tindakan yang dilakukan . artinya biaya yang direncanakan menjadi acuan agar tidak melebihi apa yang telah direncanakan. Jika penggunaan melebihi rencana keuangan yang telah ditetapkan akan terjadi pemborosan, sehingga penyajiannya dianggap kurang bagus begitu juga sebaliknya.

b. Hubungan antar Karyawan

Evaluasi pelaksanaan secara teratur dihubungkan dengan partisipasi atau keselarasan antara pekerja dan antara poinir hubungan ini sering disinggung sebagai hubungan antara manusia. Dalam hubungan ini diperkirakan apakah seseorang perwakilan dapat menumbuhkan sensasi, keamanan, kemurahan hati dan kerja sama antara satu pekerja dengan pekerja lainnya.

2.2 Tinjauan Empirik

Pada peneliatian terdahulu di uraikan mengenai hasil- hasil dari penelitiannya yang didapat oleh peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian awal yang telah dilakukan Adapun beberapa penelitian sebagai berikut :

Tabel 2.1 tinjauan empirik

NO	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian
1.	RN Adha, <u>N Qomariah</u> (2019)	Pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas social kabupaten jember	Metode Kuantitatif
<p>Hasil Penelitian:</p> <p>Variable motivasi kerja, membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah terbentuk, karena sebagian besar karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah menjadi pegawai negeri sipil. Hasil pengujian penelitian variabel lingkungan kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.</p>			
2.	Rindi andika (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variable interpening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan	Metode Kuantitatif
<p>Hasil Penelitian:</p> <p>Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Persaingan Kerja dapat berpengaruh langsung ke Produktivitas Kerja akan dan dapat berpengaruh tidak langsung yaitu dari Kepuasan Kerja (sebagai variabel intervening) terhadap Produktivitas Kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,453 sedangkan besar pengaruh tidak langsung yaitu 0,398. Oleh karena nilai $(X2ZY < PX1)$ maka Kepuasan</p>			

Kerja berfungsi sebagai variabel intervening.			
3.	Rido sanjaya 2018)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam prespektif ekonomi islam	Metode Kuantitatif
<p>Hasil Penelitian:</p> <p>Motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas social tenanga kerja dan transmigrasi kabupaten pesiar barat adalah disiplin pelayanan dibuktikan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri sebesar 70,9% dan 64,5 % dengan hasil uji analisis regirasi linear sederhana yaitu $Y=1.153+0,749$ dengan artian bahwa hubungan motivasi kerja (x) terhadap kinerja pegawai (y) dimana $a= 1.153$ jika motivasi kerja bernilai 0 maka, kinerja pegawai (x)</p>			
4.	(Azizah et al., 2019)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi transformasional motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja guru pada smk Abdurrahman wahid lamongan	Metode Kuantitatif
<p>Hasil Penelitian:</p> <p>Hasil penelitian ini terbukti secara teori sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik ismail (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penentu kinerja kerja guru, hasil penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Mengajar Guru Sebesar 11,4 % dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru sebesar 57,9 %. Pengaruh tidak langsung melalui kompensasi guru sebesar 34,3 % dan melalui motivasi kerja guru sebesar 23,6 %.Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.</p>			
5.	(Handry, 2022)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja , disiplin kerja dan kepemimpinan	Metode Kuantitatif

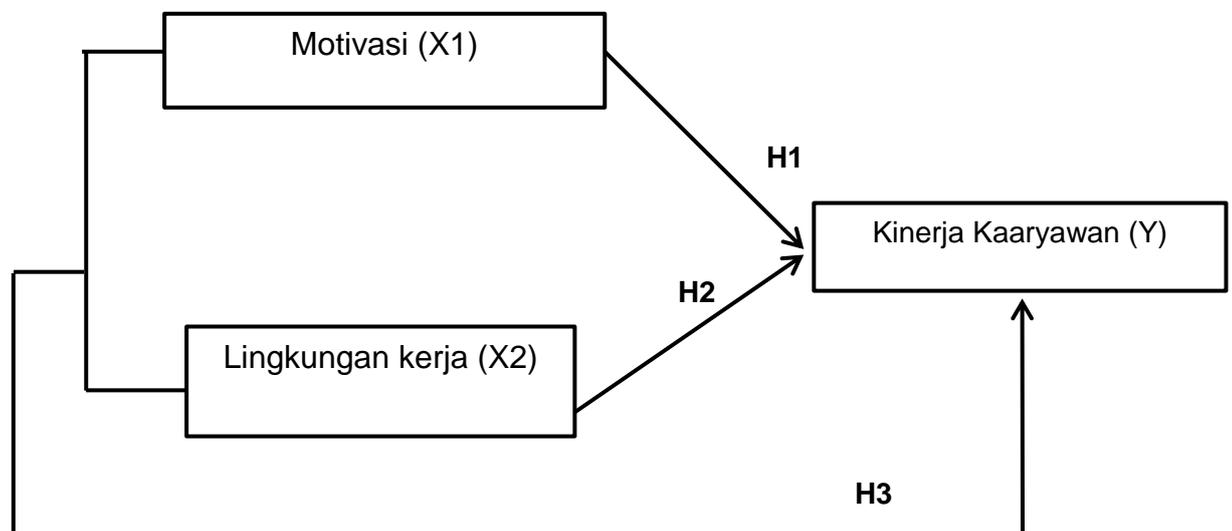
		terhadap kinerja karyawan produksi di pt. metalindo prima	
<p>Hasil penelitian</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada meningkatnyakerja bawahannya. Oleh karena itu PT. Metalindo Prima harus menjadikan sosok seorang pemimpin yang baik dan disenangi oleh bawahannya. Menjadi seorang pemimpin yang baik dapat berupa pemimpin yang bertanggung jawab, pemimpin yang tidak membuat keputusan yang sulit dan seorang pemimpin yang dapat mengerti kondisi bawahan atau karyawannya.</p>			
6.	(Khaerudin & Yani, 2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan prganizational citizenship behavior (ocb) sebagai pemediasai	Metode kuantitatif
<p>Hasil penelitian</p> <p>Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai KPP Pratama Singosari. Berarti bahwa, semakin baik hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan, maka semakin baik perilaku yang bersifat pegawai yang bersifat sukarela tanpa ada perintah dan tidak ada paksaan dari instansi dalam mengedepankan kemajuan dan kepentingan instansi KPP Pratama Singosari.</p>			
7.	(Desi, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci	Metode kuantitatif

<p>Hasil penelitian</p> <p>Berdasarkan analisis dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci.</p>			
8.	(Sunaryo & Nasrul, 2018)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT philipis batam	Metode kuantitatif
<p>Hasil penelitian</p> <p>Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Komang Sri Wahyudi (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Yoga Putrana (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>			
9.	(Saputra & Parwoto, 2020)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. karangmas unggul bekasi	Metode kuantitatif
<p>Hasil penelitian</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan poin sebelumnya maka perlu disimpulkan untuk hal-hal seperti variabel motivasi kerja yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan PT. Karang Mas Unggul Bekasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh pada kinerja dari karyawan-karyawan tersebut</p>			

10.	(Yuliantini & Santoso, 2020)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt travelmart Jakarta pusat .	Metode kuantitatif
<p>Hasil penelitian</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat.</p>			

2.3 kerangka pikir

Penelitian ini hendak mencari pengaruh antara variabel independen (Bebas) dengan variabel dependen (terikat) dimana yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan. Karangka penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu bagan yang dapa dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Definisi operasional

Defenisi operasional variabel adalah defenisi penelitian tentang variabel penelitiannya, jadi motivasi adalah kebutuhan pencapaian pegawai RS Tajuddin calid dengan indikator sebagai berikut :

1. Motivasi (X1)
 - a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki manusia yang paling besar yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpusatkan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu : kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka bekerja lagi.

c. Kebutuhan sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman sudah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok, supervise yang baik, rekreasi dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan diri

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk di hormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

2. Lingkungan Kerja (X2)

a. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pegawai saat melakukan pekerjaannya. Maka, hendaknya di jauhkan dari tempat yang berisik supaya pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan semestinya.

b. Fasilitas

Segala sesuatu yang dapat memudahkan atau memperlancar penyelesaian tugas yang diberikan dalam bentuk sarana serta prasarana yang disiapkan dalam organisasi yang menjadi penunjang dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai.

c. Suhu udara

Suhu udara yang berada pada ruangan kerja hendaknya pada suhu nyaman untuk menjaga kapasitas kerja dan efisiensi kerja

d. Keamanan bekerja

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan tetap dalam keadaan aman ketika bekerja adalah lingkungan kerja yang diinginkan setiap karyawan. Salah satu upaya untuk menjaga lingkungan tetap aman yaitu dengan adanya petugas keamanan

e. Hubungan dengan sesama dan antar teman kerja

Hubungan yang selaras dalam harmoni dan bersifat kekeluargaan diantara rekan kerja.

3. Kinerja Karyawan (Y)

a. Kualitas (Mutu)

Kualitas adalah tingkat dimana siklus atau aibat dari penyelesaian suatu gerakan bergerak menuju tanda kesempurnaan. Semakin bagus suatu karya, semakin bagus pemerannya, begitu pula sebaliknya jika sifat karya yang disampaikan rendah, prestasinya juga rendah. Secara alami,tugas dapat ditemukan dalam nilai tertentu.

b. Kuantitas (jumlah)

Jumlah adalah kreasi yang dikirim yang dapat di tampilkan sebagai unit kas, jumlah unit, atau jumlah siklus tindakan yang diselesaikan. Biasanya untuk posisi tertentu, jumlah yang dicapai tidak perlu di tentukan.

c. Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. ini menyiratkan bahwa batas waktu kerja paling sedikit dan paling ekstrim yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika menyalagunakan atau tidak sesuai dengan pengaturan waktu, sangat mungkin di anggap bahwa prestasi tidak dapat diterima, begitu sebaliknya.

d. penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap latihan organisasi telah direncanakan sebelum tindakan yang dilakukan . artinya biaya yang direncanakan menjadi acuan agar tidak melebihi apa yang telah direncanakan. Jika penggunaan melebihi rencana keuangan yang telah ditetapkan akan terjadi pemborosan, sehingga penyajiannya dianggap kurang bagus begitu juga sebaliknya.

e. Hubungan antar Karyawan

Evaluasi pelaksanaan secara teratur dihubungkan dengan partisipasi atau keselarasan antara pekerja dan antara poinir hubungan ini sering disinggung sebagai hubungan antara manusia. Dalam hubungan ini diperkirakan apakah seseorang perwakilan dapat menumbuhkan sensasi, keamanan, kemurahan hati dan kerja sama antara satu pekerja dengan pekerja lainnya.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian – uraian di atas maka peneliti dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Diduga pengaruh motivasi, lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Rancangan dari penelitian yang di terapkan penelitian yaitu memakai teknik kuantitatif, metode kuantitatif ialah kajian ilmiah yang teratur tentang komponen, tanda, dan tautuannya, adapun dari teknik yang dipakai, tujuan dari penelitian kuantitatif ialah untuk mengembangkan dan memakai versi matematid, konsep atau hipotesis yang berhubungan dengan fenomena alam (Wijaya, 2017)

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian dilakukan sejak surat izin penelitian dikeluarkan dan yang akan dilakukan di rumah sakit tajuddin chalid Makassar provinsi Sulawesi selatan

3.3 Populasi dan sampel

a. Polulasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari item / subjek, yang memiliki karakteristik dan atributter tertentu yang dikuasai oleh analisis untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Mengenai populasi dalam penelitian ini, yaitu pegawai yang bekerja pada rumah sakit tajuddin chalid Makassar yaitu 100 populasi

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mesikupan sampel hanya merupakan bagian dari populasi, kenyataan – kenyataan yang diperoleh dari sampel itu harus menggambarkan dalam populasi. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di rumah sakit tajuddin chalid Makassar sebanyak 100 orang adapun jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran jumlah sampel / responden

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat di telorir, kemudian dikuadratkan.

Exp = populasi 100

e = 5% atau 0,05

h = ?

penyelesaian :

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

$$n = \frac{100}{1 + 100 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 \cdot (0,0025)}$$

$$n = \frac{100}{1,25}$$

$$n = 80$$

Jadi, setelah dihitung menggunakan rumus slovin yang memiliki tingkat signifikansi 5%, maka jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah sebanyak 80 karyawan pada Rumah Sakit Tajuddin Chalid Makassar.

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini ialah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang bisa dinilai, dihitung serta dideskripsikan memakai

angka. Data kuantitatif yang dipakai oleh penelitian ini diperoleh dalam bentuk angka yang bisa dihitung.

b. Sumber Data

Adapun sumber data yang dipakai ialah :

1. Data primer, yaitu sumber data didapatkan secara langsung dari responden terpilih dilokasi penelitian. Didapat dengan cara membagikan keusioner dan hasil dari kuesioner tersebut diperoleh data berupa presepsi karyawan mengenai motivasi lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan .
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dapat didapatkan berdasarkan studi dokumentasi, buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data yang dipakai dalam penelitian ini ialah Kuesioner, kuesioner adalah Pengumpulan data dengan cara menyebarkan berupa pertanyaan yang harus di isi oleh responden.

3.6 Pengukuran Variabel

Dalam sebuah penelitian harus mempunyai variable terkait dengan masalah yang dibahas untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti Menurut Sugiyono (2016 :38) menyatakan bahwa variable adalah semua hal yang berbentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Dalam sebuah penelitian variable terdiri atas dua yaitu :

1. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Sugiyono (2016 : 39), variable independen / variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen atau terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variable independen atau bebas adalah (X1) Motivasi kerja dan (X2) lingkungan kerja

2. Variabel Dependen (terikat)

Menurut Sugiyono (2016 : 39) variabel Dependen / Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau terikat ialah (Y) ialah kinerja karyawan.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ialah alat untuk mengumpulkan data. Adapun cara untuk mengumpulkan data tersebut dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung. Studi dapat memberikan uji validasi dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang didapatkan dapat memastikan kualitas data yang akurat dan dapat diandalkan

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas yang dikembangkan oleh Ghazali (2009) merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui seberapa akurat kuesioner tersebut kuesioner di anggap sah jika jawaban atas pertanyaannya dapat digunakan untuk menentukan apa yang ingin dinilai.

Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid. Setiap item pertanyaannya dianggap valid apabila korelasi skornya dengan skor total mempunyai tingkat signifikansi dibawah $< 0,05$, tetapi sebaliknya jika setiap item pertanyaannya tidak valid jika korelasi item pertanyaan antar skor pertanyaan mempunyai tingkat signifikansi lebih tinggi $> 0,05$

3.7.2 Uji Realiabilitas

Menurut Ghozali dikutip dalam Harnita (2015), uji realibilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah digunakan oleh *Alpha Cronbach*. Pada uji reliabilitas ini, α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6. Adapun kaidah untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, adalah sebagai berikut:

1. Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,6 maka instrumen tersebut reliabel, kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan.
2. jika realibilitas Cronbach alpha kurang dari 0,6 maka instrument tersebut tidak realibel, kuesioner tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data ialah langka untuk menentukan keakrutan hasil dari penelitian yang dilakukan. Pemilih sampel yang tepat, tetapi jika peneliti memilih cara yang tidak sesuai dengan data yang ada, maka belum tentu mendapatkan hasil yang pasti. Maka dari itu, peneliti menguji data yang telah didapatkan dari semua responden dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk mengelola dan menganalisis data.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Penulis melakukan uji asumsi klasik dalam melihat apakah data yang digunakan untuk analisis regresi berganda sesuai dengan aturan dalam model regresi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji Normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)

3.8.2 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (GHOZALI, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal.

Penyebab terjadinya kasus normalitas umumnya dikarenakan :

1. Terdapat data residual dari model regresi dengan nilai yang jauh dari himpunan data sehingga penyebaran data menjadi tidak normal
2. Terdapat kondisi alam dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal

3.8.3 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan dalam menentukan apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel independen atau tidak. Variabel independen dalam model regresi yang tepat harus tidak berhubungan satu sama lain. (Ghozali, 2018) dengan memeriksa VIF (Varian Influence factor) atau toleransi, multikolinearitas dapat diidentifikasi

1. Jika angka toleransi kurang dari 0,10 maka data yang diuji tidak memiliki multikolinearitas : namun, jika toleransi lebih besar dari 0,10 data yang diuji akan melakukannya
2. Tidak terjadi multikolinearitas pada data yang diuji apabila toleransinya kurang dari 10,0. Tetapi terjadi multikolinearitas pada data yang diuji jika toleransinya lebih besar dari 10,0

3.8.4 Uji Heteroskedastisitas

Imam Ghozali (2006 :125) menguji heteroskedastesis bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastitas dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik – titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu dan teratur (bergelombang melebar

kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola jelas, serta titik- titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

8.3.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi linear berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang memepengaruhi disebut independent variabel (Variabel Bebas) dan vaariabel yang mempengaruhi disebut dependent variabel (variabel terkait). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu vaariabel terkait, maka disebut sebgai regresi sedehana, sedangkan jika variabelnya bebas lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tajuddin Chalid Makassar, Digunakan analisis regresi berganda

$$Y = A + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan keterangan

a = Konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan nol

b₁ = Besarnya pengaruh motivasi

b₂ = Besarnya pengaruh lingkungan kerja

X₁ = Variabel Motivasi

X₂ = Variabel lingkungan kerja

Y = Kinerja Pegawai

E = Faktor Gangguan

3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya dikutip dalam Desy (2018).

Analisis regresi linear berganda adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi berganda, hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Berikut ialah penjelasan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti dalam penelitian ini :

Variabel bebas (X_1) : Pengaruh motivasi

(X_2) : Lingkungan kerja

Variabel terikat (Y) : Kinerja pegawai

Maka dalam penelitian ini akan dilihat seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun rumus untuk regresi linier sederhana ialah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a : Konstanta

b : Koefisien regresi, nilai b merupakan besarnya perubahan pada variabel Y apabila variabel X berubah.

X : Variabel bebas (Motivasi dan lingkungan kerja)

Y : Variabel terikat (kinerja pegawai)

3.9.1 Uji T

Menurut Ghozali (2018), uji parsial T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Bila nilai signifikan $<0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bila nilai signifikan $>0,05$ dan $T_{hitung} < T_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.9.2 Uji f

Uji f bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkat yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5% jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya. Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (ghozali, 2016).

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent/ bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/ terikat.

2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H^0 diterima dan H^1 artinya, semua variabel independent / bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/ terikat.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas. Dan apabila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama ($=0\%$) terhadap variabel tidak bebas. Sebaiknya jika koefisien determinasi $r^2=1$, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. Secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (total error). r^2 menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit

RSUP dr Tadjuddin Chalid awalnya bernama RS kusta ujung pandang yang resmi didirikan pada tanggal 24 Desember 1982 berdasarkan keputusan menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 568/SK/1982, yang selanjutnya kemudian menjadi RS pembina & RS Rujukan kusta di kawasan Indonesia Timur berdasarkan keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia nomor 270/Menkes/SK/VII/1985. Pengembangan layanan kusta terus dilakukan khususnya untuk peningkatan kemampuan para mantan penderita kusta dengan unit latihan kerja.

Pada tahun 2008 berubah nama menjadi RS dr Tadjuddin Chalid Makassar berdasarkan keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 270/Menkes/SK/VI/1985. Pengembangan layanan kusta terus dilakukan khususnya untuk peningkatan kemampuan para mantan penderita kusta dengan membentuk Unit latihan kerja.

Pada tahun 2008 berubah nama menjadi RS dr Tadjuddin Chalid Makassar berdasarkan keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia nomor 297/MENKES/SK/III/2008, kemudian dengan keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 200/MENKES/SK/III/2009 RS dr Tadjuddin Chalid menjadi RS Khusus Type A dan selanjutnya menjadi RS yang menerapkan PPK BLU pada tahun 2010 berdasarkan keputusan menteri keuangan Republik Indonesia Nomor 2/KMK.05/2010.

Kemudian mulai melakukan pelayanan umum berdasarkan keputusan direktur jenderal bina upaya kesehatan kementerian kesehatan RI nomor HK.03.05/2835/10 rentang izin pelayanan umum sampai pada tahun 2012

tentang organisasi dan tata kerja RS dr Tadjuddin Chalid Makassar sebagai RS Umum, dan terakhir peraturan menteri kesehatan republik indonesia nomor 60 tahun 2019 tentang organisasi dan tata kerja RSUP dr Tadjuddin chalid makassar sebagai RS umum Type B.

4.2 Visi Misi

1. Visi

“ Menjadi Rumah sakit terdepan dalam pelayanan Rehabilitas “

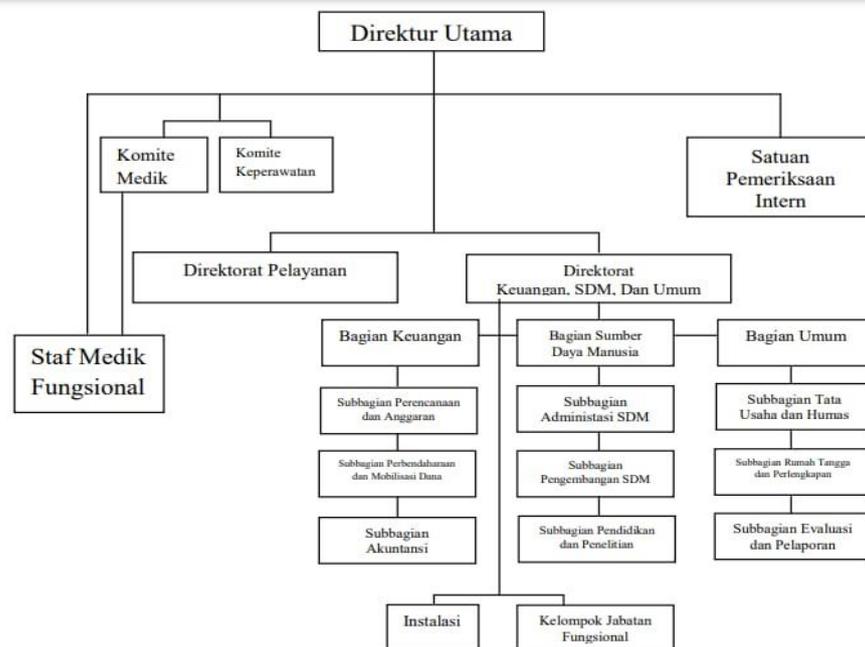
2. Misi

- a. Menyediakan fasilitas untuk pendidikan latihan, penelitian dan pengembangan rehabilitas medik.
- b. Meningkatkan profesionalisme dalam bidang pelayanan kesehatan dan manajemen rumah sakit.
- c. Memberikan pelayanan kesehatan bermutu dan paripurna dengan memanfaatkan teknologi mutakhir
- d. Mewujudkan pelayanan kesehatan yang berbasis kemitraan

4.2.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka kerja yang mengatur pembagian tugas dari masing-masing pegawai RS dr. tadjuddin chalid makassar , yang memiliki tujuan untuk pencapaian tujuan sesuai dengan visi dan misi yang akan

dijalankan, berikut Struktur Organisasi RS dr. tadjuddin chalid makassar.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.2.2 Karakteristik Responden

Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini adalah pegawai pada rumah sakit tadjuddin chalid makassar. karakteristik responden yang akan dikelompokkan menurut latar belakang atau profil setiap responden yaitu terdiri dari umur, jenis kelamin, dan Pendidikan terakhir, yang dimana penyajian karakteristik responden dalam penelitian ini berbentuk deskriptif data hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini sebanyak 80 responden.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Data berikut diperoleh melalui penelitian yang dilakukan dengan membagikan kuesioner.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis_Kelamin

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki- Laki	16	20.0	20.0	20.0
	Perempua n	64	80.0	80.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 64 responden atau 80.0 % perempuan dan 16 responden atau 20,0% laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data berikut diperoleh melalui penelitian yang dilakukan dengan membagikan kuesioner langsung kepada para pegawai.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan usia

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	64	80.0	80.0	80.0
	31 - 40	11	13.8	13.8	93.8
	41 - 50	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 64 responden atau 80,0 % yang memiliki umur 20-30 tahun , 11 responden atau 13,8 % yang memiliki umur 31-40 tahun, 5 responden atau 6,3 % yang memiliki umur 41-50 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data berikut diperoleh melalui penelitian yang dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada para pegawai.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan_Terakhir

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	25	31.3	31.3	31.3
	S1	31	38.8	38.8	70.0
	S2	11	13.8	13.8	83.8
	SMA	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan data diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat 31 responden atau 38,8 % yang memiliki pendidikan terakhir S1, 25 responden atau 31,3% yang memiliki pendidikan D3, 11 responden atau 13,8% yang memiliki pendidikan terakhir S2, kemudian 13 responden atau 16,3 yang memiliki status pendidikan terakhir SMA.

4. Total Capaian Responden

Tabel 4.4 tingkat capaian responden Motivasi (X1)

Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju
Pernyataan X1.1	-	1	9	43	27
Pernyataan X1.2	-	-	4	44	32
Pernyataan X1.3	-	-	30	38	12
Pernyataan X1.4	-	1	14	38	27
Pernyataan X1.5	-	1	16	41	22

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel pencapaian reponden di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa semua responde menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada, yang dimana yang paling dominan dipilih oleh responden yang pada motivasi (X1) yaitu dengan pernyataan “ adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan yang berupa jaminan kesehatan “pernyataan ini menunjukkan bahwa para responden memili pernyataan setuju sebanyak 44 atau 55,0%

Tabel 4.5 tingkat capaian responden Lingkungan Kerja(X2)

Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju
Pernyataan X2.1	-	2	6	43	29
Pernyataan X2.2	-	-	5	29	46
Pernyataan X2.3	-	1	10	34	35
Pernyataan X2.4	-	2	11	32	34
Pernyataan X2.5	-	3	11	32	34

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel pencapaian reponden di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa semua responden menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada, yang dimana yang paling dominan dipilih oleh responden yang pada lingkungan kerja (X2) yaitu dengan pernyataan “Kelengkapan fasilitas yang ada di rumah sakit dapat mendukung kelancaran proses kerja”pernyataan ini menunjukkan bahwa para responden memilih pernyataan sangat setuju sebanyak 46 atau 57,5% .

4.2.3. Analisis Statistik Deskriptif

Berikut ini hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap rumah sakit Dr. tadjuddin chalid makassar.

4.6 Tabel Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	80	15	25	20.96	2.543
Lingkungan Kerja	80	15	25	21.49	2.724
Kinerja Pegawai	80	20	25	22.04	1.775
Valid N (listwise)	80				

Sumber : Data primer yang diolah, SPSS 25 (2023)

Hasil analisis deskriptif statistik pada tabel diatas dijelaskan bahwa nilai minimum variabel motivasi yaitu 15, nilai maximumnya yaitu 25 nilai tengah yaitu 20,96, lingkungan kerja memiliki nilai minimum yaitu 15, nilai maximum 25 dan nilai tengah yaitu 21,49, dan kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebanyak 15, maximum 25 dan nilai tengahnya 22,04

4.3 Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Ghozali 2018 uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Dengan kata lain, suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat tersebut menjalankan fungsi ukuranya sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut . tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian ini yaitu lebih kecil atau sama dengan dengan 0,05.

Tabel 4.7 Uji Validitas Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja pegawai

Variabel	Sig.	R hitung	R tabel	keterangan
Motivasi				
X1.1	0,000	0,653	0,2199	Valid
X1.2	0,000	0,640	0,2199	Valid
X1.3	0,000	0,773	0,2199	Valid
X1.4	0,000	0,841	0,2199	Valid
X1.5	0,000	0,781	0,2199	Valid
Lingkungan Kerja				
X2.1	0,000	0,651	0,2199	Valid
X2.2	0,000	0,762	0,2199	Valid
X2.3	0,000	0,664	0,2199	Valid
X2.4	0,000	0,798	0,2199	Valid
X2.5	0,000	0,796	0,2199	Valid
Kinerja pegawai				
Y.1	0,000	0,586	0,2199	Valid
Y.2	0,000	0,735	0,2199	Valid
Y.3	0,000	0,758	0,2199	Valid
Y.4	0,000	0,674	0,2199	Valid
Y.5	0,000	0,707	0,2199	Valid

Berdasarkan data diatas maka menunjukkan bahwa nilai signifikan semua variabel lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dengan perbandinag R tabel dan R hitung, menunjukkan bahwa R hitung memiliki nilai lebih besar dari R tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel dikatakan valid.

b. Uji realibilitas

Menurut Ghozaki (2018) suatu instrumen dikatakan realibel jika digunakan beberapa kali dalam mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang digunakan dalam melakukan uji realibilitas adalah dengan menggunakan *cronbach alpha* yang mengelompokkan item- item menjadi dua atau bebrapa belahan. Dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas yaitu jika nilai *cronbach alpha* > 0,70 dinyatakan realibel. Berdasarkan olah data

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengaruh motivasi (X1)	0,794	Valid
Lingkungan kerja (X2)	0,783	Valid
Kinerja pegawai (Y)	0,722	Valid

Sumber :Sumber Data Primer Yang Diolah, SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dikatakan realibel katena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 dimana variabel motivasi (X1) memiliki nilai Cronbach alpha sebesar 0,794 variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,783 dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,722. Dengan demikian dapa dikatakan bahwa semua variabel realibel.

4.3.1 Uji asumsi klasik

Persamaan regresi yang dihasilkan diperiksa akurasi estimasi, konsistensi, dan menggunakan uji asumsi klasik. Adapun asumsi klasik terdiri dari beberapa turunan adalah sebagai berikut :

a. Uji normalitas

uji normalitas bertujuan untuk memberikan pemahaman guna memahami bahwa model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada survey ini menggunakan uji normalitas berdasarkan analisis grafik yang diamana apabila sebaran data dengan mengikuti garis diagonal dan tidak membuat sebuah pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa jabatan dari responden memiliki distribusi normal.

Tabel 4.8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36552297
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.079
	Positive	.052
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data Primer Diolah, SPSS 25, (2023)

Sesuai dengan gambar diatas menunjukkan bahwa signifikansi yang dihasilkan pada pengujian normalitas menghasilkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan pada uji normalitas kolmogorov

simirnov maka bisa dikatakan bahwa pada penelitian ini memenuhi uji normalitas dimana nilai signifikannya $> 0,05$. Dengan demikian nilai residual data berdistribusi normal dan memenuhi uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk memahami, bahwa model regresi didapatkan karena adanya hubungan antar variabel bebas. Dimana dengan menguji multikolinearitas dengan memperhatikan nilai VIF dan *Tolerance* dari 0,1 Maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala Multikolinearitas

Tabel 4.9 Uji Multikoleniaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.506	1.975
	Lingkungan	.506	1.975
	Kerja	.506	1.975

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 25 (2023)

Berdasarkan data diatas maka dapat diketahui bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance semua variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,1 dimana variabel motivasi mempunyai nilai tolerance 0,506 kemudian variabel lingkungan kerja mempunyai nilai tolerance 0,506 Untuk nilai varians dalam penelitian ini mempunyai nilai kurang dari 10 dimana motivasi mempunyai nilai varians sebesar 1,975 dan selanjutnya lingkungan kerja memiliki nilai varians sejumlah 1,975

c. Uji Heterokedastisitas

tujuan utama dari uji ini adalah guna menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance pada residul dari satu pengamatan kepengamatan. Pada penelitian ini pengujian memakai Grafik Plot antara lain prediksi variabel terkait yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Ketika tidak ada pola yang jelas

dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.10 Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.028	.751		-.037	.971
	Motivasi	-.013	.047	-.044	-.283	.778
	Lingkungan Kerja	.067	.044	.237	1.514	.134

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengalami masalah heterokedasrisitas, hal ini dilihat dari nilai signifikan seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 dimana pada variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0, 778 kemudian pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,134.

4.3.2 Analisis regresi berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang dijadikan penelitian, yaitu variabel Motivasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) analisis regresi yang digunakan yaitu analisis regresi berganda karena lebih dari satu variabel independen

Tabel 4.11 Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	12.113	1.371		8.835	.000
	Motivasi	.284	.086	.407	3.299	.001
	Lingkungan Kerja	.185	.080	.284	2.305	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Sumber data primer yang diolah, SPSS 25 (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai constan sebesar 12,113 sedangkan nilai koefisien dari Motivasi sebesar 0,284 dan nilai koefisien dari Lingkungan kerja sebesar 0,185.

Adapun persamaan regresi linear berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 12,113 + 0,248 + 0,185 + e$$

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai consta adalah 12,113 menyatakan bahwa jikan nilai variabel Motivasi (X1) dan variabel Lingkungan kerja (X2) konstan (0) maka kinerja pwgawai (Y) adalah 12,113
2. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,284 yang diartikan bahwa jika nilai variabel Motivasi meningkat sebesar 1% maka akan berdampak terhadap Lingkungan kerja sebesar 0,284
3. Koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar 0,185 artinya jika nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebsar 1% maka akan berdampak pada motivasi sebesar 0,185

4.3.3 Uji Hipotesis

a. Uji T(parsial)

uji statistik t pada dasarnya memperlihatkan pengaruh satu variabel penjelas (bebas) secara individual ketika menjelaskan variasi variabel terikat. Uji t mempunyai nilai $\alpha=5\%$. Standar penggunaan uji t untuk menguji hipotesis adalah ketika nilai signifikan t ($p\text{-value}$) < 0,05 sehingga hipotesis alternatif diterima yaitu variabel terikat bebas secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel terikat

Tabel 4.12 Uji T(parsial)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.113	1.371		8.835	.000	
	Motivasi	.284	.086	.407	3.299	.001	
	Lingkungan Kerja	.185	.080	.284	2.305	.024	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 25 (2023)

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan :

1. Variabel (X1) yaitu Motivasi memiliki nilai t sebesar 3,299 sebesar > t tabel, 3,299 lebih besar dari t tabel dan signifikan yaitu 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)
2. Variabel (X2) yaitu lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 2,305 > t tabel, 2,305 lebih besar dari nilai t tabel dan signifikan yaitu 0,024 < 0,05

sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

b. Uji simultan F

Uji statistik f memperlihatkan bahwa seluruh variabel independent sebagai berhubungan (simultan) berkaitan dengan variabel dependen. Uji f adalah melihat penilaian f yang diperhitungkan dengan nilai f tabelnya maka menerima hipotesis alternatif yang menjawab seluruh variabel bebas dengan simultan mempengaruhi variabel tetap. Adapun uji f pada tabel dibawah ini

Tabel 4.13 Uji simultan F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.580	2	50.790	26.549	.000 ^b
	Residual	147.308	77	1.913		
	Total	248.887	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber : Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 25 (2023)

Berdasarkan uji simultan F diatas menunjukkan nilai signifian $0.000 < 0,05$ dari analisa regresi merupakan signifikan. Perihal ini yaitu bahwa H3 diterima hingga bisa dikemukakan bahwasannya variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhikannya dengan signifikansinya signifikan pada variabel bebasnya yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2)

C. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Basuki dan Praworto (2016), koefisien determinasi (r^2) adalah koefisien yang menjalankan hubungan antara variabel terikat denganv variabel bebas

nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu . R² yang kecil berarti kemampuan variabel bebas ketika menjelaskamn variabel terikat sangat terbat . nilai yang mendekati satu variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang diinginkan untuk memperkirakan variasi variabel terikat.

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.389	1.318

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 25, (2023)

Berdasarkan output diatas maka diketahui nilai R square sebesar 0,389 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) mampu menjelaskan sebesar 38,9% variasi dari penelitian ini . sedangkan sisanya 61,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini

4.4. PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada rsup, dr tadjuddin chalid makassar provinsi sulawesi selatan. adapun hasil pembahasan variabel dalam hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada hasil penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai padan rumah sakit tadjuddin chalid makassar. Hal ini

ditunjukkan oleh hasil penelitian olah data yang dilakukan oleh penulis dengan bantuan aplikasi *statistical program for social science spss ver 25*. Berdasarkan hasil uji analisis pada uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi seseorang diawali dengan adanya kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak guna mencapai suatu kebutuhan atau tujuan . ini menunjukkan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kemauan berkorban untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini dorongan atau motivasi yang kuat dan semangat serta kinerja yang tinggi. Menurut mungkaerna (2017) menyatakan bahwa faktor kemampuan atau faktor motivasi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja seseorang.

Dari hasil pernyataan responden pada variabel motivasi X1 disimpulkan bahwa semua responden menyatakan setuju dengan Pernyataan yang ada. dan yang paling dominan dipilih setuju oleh responden yaitu “adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan yang berupa jaminan kesehatan “ yang dimana responden memilih pernyataan setuju sebanyak 44 orang jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi indikator yang paling mempengaruhi kinerja pegawai pada rumah sakit Dr tadjuddin chalid makassar.

Hasil penelitiannya sama dengan yang dilakukan oleh Salman Farisi (pada tahun 2020) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis pada uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang dimana terdapat berbagai struktur dan berbagai proses kegiatan disebuah perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang di inginkan oleh perusahaan

dalam penelitian ini responden setuju dengan pernyataan dalam kuesioner yang menyatakan bahwa kelengkapan fasilitas yang memadai, suhu dalam ruangann sudah nyaman untuk bekerja serta keamanan yang sehat dan kondusif dalam mendukung kinerja pegawai di rs tadjuddin makassar .

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dyah Aqsari Hilal (2016) yang memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan secara bersamaan serta sebagian, sehingga digunakan variabel lingkungan kerja (X2).

Dari hasil pernyataan responden pada variabel X2 atau lingkungan kerja disimpulkan bahwa semua responden menyatakan setuju dengan indikator yang di ajukan yaitu metode lingkungan kerja. Pernyataan yang paling dominan dipilih setuju oleh responden pada variabel lingkungan kerja yaitu Saya menggunakan fasilitas yang diberikan dengan baik “ yang dimana responden memilih pernyataan sangat setuju sebanyak 46 Kelengkapan fasilitas yang ada di rumah sakit

dapat mendukung kelancaran proses kerja orang jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja menjadi indikator yang paling mempengaruhi kinerja pegawai pada rumah sakit Dr tadjuddin chalidmakassar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, kemudian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit Dr. tadjuddin chalid makassar
2. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit Dr. tadjuddin chalid makassar
3. motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit Dr. tadjuddin chalid makassar

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari analisi data yang telah dilakukan maka adapun saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi instansi perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja dan kompetensi untuk mencapai tujuan yang diinginkan instansi, karena kinerja pegawai berdampak pada lingkungan sekitar pegawai serta kompetensi yang dimiliki setiap pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih dalam lagi terkait pengaruh lingkungan yang ada pada rumah sakit dr tadjuddin chalid makassar yang menimbulkan beberapa pasien dan pengunjung kurang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *AL-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 240. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v15i2.683>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Desi, D. E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 221–230. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2374>
- Desy. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN*. 47–64.
- Ghozali. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kecelakaan Kerja. *Prosiding Kemaritiman 2021*, 2, 165–185.
- Handry, Wi. (2022). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*.
- Harnita, C. (2015). *analisis data*. 46–104.
- Khaerudin, A., & Yani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemediasi di KPP Perusahaan Masuk Bursa. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 27(1), 11–27.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Muin, S. A., Anwar, A. F., & Suryani, A. I. (2023). Lingkungan Kerja dan Kompetensi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Makassar; Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jesya*, 6(2), 1296–1308. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1038>
- Mus, A., Koesmono, T., dan Fenika, W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi pelayanan publikonal terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bobong. *Jurnal KAMMA*, 6(1).
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.

<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>

- Saputra, A. R., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karangmas Unggul Bekasi. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 211–226. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.617>
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Philips Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(1), 15–25. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i1.1673>
- Validitas, U., Reliabilitas, U., Klasik, U. A., & Berganda, A. R. (2019). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(3), 419–435.
- Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46–60. <https://doi.org/10.47435/al-ilm.v1i2.537>
- Rahim, A., Syech, S., & MS, M. Z. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(2), 133. <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i2.25V>

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran I Biodata Penulis**Identitas Diri**

Nama : Yulianti Anggi
Nim : 1910421186
Tempat, Tanggal Lahir : Pasang lambe, 21 february 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Katolik
Perguruan Tinggi : Universitas Fajar
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
No. Telepon : 0822-4768-1861
E-Mail : yuliantianggi75@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

SD : SD Inpres Pasang Lambe
SMP : SMP Negeri 5 Pinrang
SMA : SMA Swasta Manda Elu

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya

Makassar, 29 September 2023

Yulianti Anggi

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

KOESIONER PENELITIAN

“ PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TAJUDDIN CHALID MAKASSAR “

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Kepada bapak / ibu yang terhormat dalam rangka penyusunan tugas akhir program studi manajemen fakultas ekonomi dan ilmu- ilmu sosial universitas fajar makassar perkenalkan nama saya yulianti anggi dari jurusan manajemen Dengan kerendahan hati, saya bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit tajuddin chalid makassar “ sehubungan dengan hal ini saya dengan sangat memohon bantuan dari bapak/ ibu sekalian untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Saya sangat membutuhkan agar kuesioner ini diisi sesuai dengan sebenar- benarnya. Jawaban bapak/ ibu sangat membantu guna untuk penelitian saya, kerahasiaan data akan saya jaga sebaik mungkin. Atas kesediaan dan partisipasinya dari bapak/ ibu saya ucapkan limpah terimah kasih

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :

B. Petunjuk pengisian koesioner

1. Silahkan untuk membaca pertanyaan atau pernyataan ini dengan baik dan teliti terlebih dahulu.

2. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat bapak / ibu dan perlu diketahui bahwa jawaban dari koesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang disediakan dengan memberi tanda centang pada kotak jawaban.

Berikut pilihan jawaban dan skor penilaiannya :

- SS (sangat setuju) : 5
- S (Setuju) : 4
- KS (Kurang Setuju) : 3
- TS (Tidak Setuju) : 2
- STS (Sangat Tidak Setuju) : 1

DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

NO	Variabel Motivasi Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya diberi gaji lebih untuk apa yang saya kerjakan					
2.	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (yang berupa jaminan keserhatan)					
3.	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (pemberian pensiun)					
4.	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan					
5.	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit kepada karyawan					

2. Lingkungan kerja (X2)

NO	Variabel lingkungan kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja					
2.	Kelengkapan fasilitas yang ada di rumah sakit dapat mendukung kelancaran proses kerja					
3.	Kondisi sirkulasi udara yang membiarkan udara keluar masuk dengan bebas membuat saya merasa nyaman saat					

	bekerja					
4.	Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi					
5.	Terciptanya hubungan yang humoris dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat					

3. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Variabel kinerja karyawan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya berangkat dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang di tetapkan					
2.	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan dengan baik					
3.	Saya mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai peraturan					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
5.	Karyawan disiplin dalam bekerja					

LAMPIRAN 3 :REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

1. MOTIVASI (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	19
5	4	4	4	4	21
4	4	4	3	3	18
4	4	3	3	3	17
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	3	5	4	21
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19
4	5	5	5	5	24
4	4	3	4	4	19
5	5	5	4	4	23
5	5	3	5	2	20
5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	4	19
3	4	5	4	4	20
4	4	3	3	3	17
4	5	4	5	4	22
4	3	3	3	4	17
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	5	5	3	3	19
3	5	5	5	3	21
4	4	3	3	3	17
5	4	5	5	5	24
4	4	4	5	5	22
3	4	4	4	4	19

3	3	4	3	3	16
5	4	5	4	4	22
3	5	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	4	21
4	4	3	3	4	18
5	5	5	4	4	23
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	5	22
5	5	5	4	4	23
4	4	4	2	4	18
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	4	24
4	5	4	4	4	21
3	5	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
5	4	4	4	4	21
4	4	3	3	3	17
5	3	5	4	4	21
2	5	4	4	4	19
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24
4	5	4	5	4	22
4	5	4	4	4	21

2. LINGKUNGAN KERJA (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	4	18
5	4	4	3	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	5	4	3	5	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	3	2	4	18
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	2	18
5	4	4	5	4	22
4	5	5	4	4	22
4	4	3	3	2	16
4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
2	5	5	3	4	19
3	3	3	3	3	15
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17
5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	4	23
5	4	5	4	4	22
5	5	4	4	3	21
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	3	19
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	4	24
5	5	4	5	5	24
3	3	4	3	2	15

5	5	5	5	4	24
5	5	3	5	5	23
5	5	5	2	3	20
5	5	3	5	5	23
4	5	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	3	19
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
4	4	3	3	3	17
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	18
4	5	5	5	5	24
4	4	5	5	4	22
4	4	3	3	3	17
4	4	4	3	4	19
5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	5	24
4	5	4	4	3	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
3	3	4	4	4	18
4	5	5	5	4	23
5	5	1	5	5	21
4	4	4	4	5	21
4	5	4	4	4	21
3	4	5	4	5	21
5	4	5	4	5	23
4	5	5	5	5	24

3. KINERJA PEGAWAI (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
3	4	5	5	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	3	21
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	5	22
4	5	5	4	5	23
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	5	24
5	4	5	4	4	22
5	4	4	4	4	21
3	4	4	4	5	20
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	22

5	5	4	4	4	22
5	5	4	4	4	22
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	3	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	4	22
4	4	4	5	4	21
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
4	4	5	5	5	23
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
5	4	5	5	5	24
4	4	4	5	5	22
3	5	4	5	4	21
4	5	5	4	5	23
4	4	5	5	5	23

LAMPIRAN 4: DATA OUTPUT SPSS

DESKRIPSI RESPONDEN

		Jenis_Kelamin			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki- Laki	16	20.0	20.0	20.0
	Perempua n	64	80.0	80.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Umur			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	64	80.0	80.0	80.0
	31 - 40	11	13.8	13.8	93.8
	41 - 50	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Pendidikan_Terakhir			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	25	31.3	31.3	31.3
	S1	31	38.8	38.8	70.0
	S2	11	13.8	13.8	83.8
	SMA	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5 HASIL UJI VALIDITAS

MOTIVASI (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.238*	.359**	.420**	.388**	.653**

	Sig. (2-tailed)		.033	.001	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.238*	1	.466**	.508**	.260*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.033		.000	.000	.020	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.359**	.466**	1	.505**	.530**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.420**	.508**	.505**	1	.644**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.388**	.260*	.530**	.644**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Motivasi	Pearson Correlation	.653**	.640**	.773**	.841**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

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

LINGKUNGAN KERJA (X2)

		Correlations					Lingku gan Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	.479**	.228*	.420**	.330**	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000	.042	.000	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.479**	1	.441**	.437**	.532**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80

X2.3	Pearson Correlation	.228*	.441**	1	.382**	.362**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000		.000	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.420**	.437**	.382**	1	.640**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.330**	.532**	.362**	.640**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.651**	.762**	.664**	.798**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

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

KINERJA PEGAWAI (Y)

		Correlations					Kinerja Pegawai
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
Y1	Pearson Correlation	1	.515**	.247*	.071	.112	.586**
	Sig. (2-tailed)		.000	.027	.529	.324	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.515**	1	.388**	.281*	.356**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.012	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.247*	.388**	1	.537**	.478**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.071	.281*	.537**	1	.509**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.529	.012	.000		.000	.000

	N	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson	.112	.356**	.478**	.509**	1	.707**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.324	.001	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson	.586**	.735**	.758**	.674**	.707**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80

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

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

LAMPIRAN 6 UJI REALIBILITAS

MOTIVASI (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.794	5

LINGKUNGAN KERJA (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.783	5

KINERJA PEGAWAI (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.722	5

LAMPIRAN 7 TINGKAT CAPAIAN RESPONDEN

MOTIVASI (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	12.5
	Kurang Setuju	14	17.5	17.5	30.0
	Setuju	28	35.0	35.0	65.0
	Sangat Setuju	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	7	8.8	8.8	12.5
	Kurang Setuju	4	5.0	5.0	17.5
	Setuju	32	40.0	40.0	57.5
	Sangat Setuju	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	7	8.8	8.8	12.5
	Kurang Setuju	9	11.3	11.3	23.8
	Setuju	32	40.0	40.0	63.7
	Sangat Setuju	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	7	8.8	8.8	15.0
	Kurang Setuju	5	6.3	6.3	21.3
	Setuju	31	38.8	38.8	60.0
	Sangat Setuju	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	7	8.8	8.8	13.8
	Kurang Setuju	7	8.8	8.8	22.5
	Setuju	35	43.8	43.8	66.3
	Sangat Setuju	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	9	11.3	11.3	13.8
	Kurang Setuju	5	6.3	6.3	20.0
	Setuju	35	43.8	43.8	63.7
	Sangat Setuju	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	8.8	8.8	8.8
	Tidak Setuju	3	3.8	3.8	12.5
	Kurang Setuju	2	2.5	2.5	15.0
	Setuju	23	28.7	28.7	43.8
	Sangat Setuju	45	56.3	56.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	12.5
	Kurang Setuju	5	6.3	6.3	18.8
	Setuju	31	38.8	38.8	57.5
	Sangat Setuju	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	6	7.5	7.5	10.0
	Kurang Setuju	9	11.3	11.3	21.3
	Setuju	28	35.0	35.0	56.3
	Sangat Setuju	35	43.8	43.8	100.0

Total	80	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	8	10.0	10.0	13.8
	Kurang Setuju	4	5.0	5.0	18.8
	Setuju	33	41.3	41.3	60.0
	Sangat Setuju	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

KINERJA PEGAWAI (Y)**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	7	8.8	8.8	12.5
	Kurang Setuju	6	7.5	7.5	20.0
	Setuju	36	45.0	45.0	65.0
	Sangat Setuju	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	8	10.0	10.0	12.5
	Kurang Setuju	7	8.8	8.8	21.3
	Setuju	36	45.0	45.0	66.3
	Sangat Setuju	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	10.0
	Kurang Setuju	5	6.3	6.3	16.3
	Setuju	32	40.0	40.0	56.3
	Sangat Setuju	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	10.0
	Kurang Setuju	5	6.3	6.3	16.3
	Setuju	40	50.0	50.0	66.3
	Sangat Setuju	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak Setuju	9	11.3	11.3	12.5
	Kurang Setuju	5	6.3	6.3	18.8
	Setuju	35	43.8	43.8	62.5
	Sangat Setuju	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7 STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	80	15	25	20.96	2.543
Lingkungan Kerja	80	15	25	21.49	2.724
Kinerja Pegawai	80	20	25	22.04	1.775
Valid N (listwise)	80				

LAMPIRAN 8 UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36552297
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.079
	Positive	.052
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 9 UJI MULTIKOLENIARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.506	1.975
	Lingkungan Kerja	.506	1.975

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 10 UJI HETEROKEASTISITAS

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.028	.751		-.037	.971
	Motivasi	-.013	.047	-.044	-.283	.778
	Lingkungan Kerja	.067	.044	.237	1.514	.134

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN 11 UJI REGRESI BERGANDA

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.113	1.371		8.835	.000
	Motivasi	.284	.086	.407	3.299	.001
	Lingkungan Kerja	.185	.080	.284	2.305	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 12 UJI T (PARSIAL)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.113	1.371		8.835	.000
	Motivasi	.284	.086	.407	3.299	.001
	Lingkungan Kerja	.185	.080	.284	2.305	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 13 UJI SIMULTAN F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	101.580	2	50.790	26.549	.000 ^b
	Residual	147.308	77	1.913		
	Total	248.887	79			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

LAMPIRAN 14 UJI KOEFISIEN DETERMINASI (r^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.389	1.318

- a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

LAMPIRAN 15 DOKUMENTASI

