

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT MATA Dr. YAP
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

Riyam Nuraini Rokhimatun

15808141043

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

2019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT MATA Dr. YAP
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh :

RIYAM NURAINI ROKHIMATUN

15808141043

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 15 Agustus 2019

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

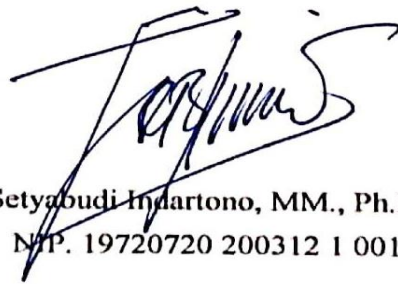
Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing



Setyabudi Indartono, MM., Ph.D.

NIP. 19720720 200312 1 001

2019

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT MATA Dr. YAP YOGYAKARTA

Oleh :




RIYAM NURAINI ROKHIMATUN

15808141043

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 09 September 2019

dan dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto, S. E., M.B.A.	Ketua Penguji		17/9 2019
Setyabudi Indartono, MM., Ph.D.	Sekretaris		18/9 2019
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M. Pd.	Penguji Utama		17/9 2019

Yogyakarta, 19 September 2019

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan

Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riyam Nuraini Rokhimatun
NIM : 15808141043
Jurusan/Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP
Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 09 September 2019

Yang menyatakan,



Riyam Nuraini Rokhimatun

15808141043

MOTTO

Jika kamu malas untuk bergerak, maka carilah teman yang mau menarikmu atau
bahkan menyeretmu (Riyam Nuraini)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT,
karyatulis ini penulis persembahkan untuk:

Untuk kedua orang tua ku **Bapak Ngadiri** dan **Ibu Siam Suprihatin** yang tak pernah berhenti memberikan kasih sayang dan selalu menjadi penenang sekaligus pemacu untukku meraih kesuksesan. Terimakasih untuk semua cinta yang telah kau curahkan sepenuh hati

Untuk kakakku **Dina Meileni Widyaningrum** dan **Hangga Dewanto** yang selalu menyayangiku dan memberikan semangat agar aku harus lebih sukses darinya

Untuk **Keluargaku**, terimakasih banyak telah menyayangiku dan mendoakanku

Untuk **Seseorang** yang mau menemaniku dengan sabar dan sayang. Terimakasih

Untuk **Sahabat-Sahabatku** yang selalu ada dan mendukungku sampai saat ini

Untuk seluruh **Dosen** dan **Guruku** yang telah memberikan ilmu dan pembelajaran yang berguna untukku menjalani hidup

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT MATA Dr. YAP
YOGYAKARTA**

**Oleh:
Riyam Nuraini Rokhimatun
15808141043**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta, dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta sebanyak 74 perawat. Pengambilan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat sebesar (β) 0,601 ($p < 0,001$) dengan kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2)0,325. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat sebesar (β) 0,291 ($p < 0,05$) dengan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2)0,070. (3) Lingkungan kerja (β) 0,586 ($p < 0,001$) dan motivasi kerja (β) 0,036 ($p < 0,05$) dengan kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2)0,326.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja perawat

***THE EFFECTS OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION
ON NURSE PERFORMANCE OF Dr. YAP EYE HOSPITAL YOGYAKARTA***

By:
Riyam Nuraini Rokhimatun
15808141043

ABSTRACT

This study was aimed to identify: (1) the effects of the work environment on the nurse performance of Dr. YAP Eye Hospital Yogyakarta (2) the effects of work motivation on nurse performance of Dr. YAP Eye Hospital Yogyakarta and (3) the effects of the work environment and work motivation on the nurse performance of Dr. YAP Eye Hospital Yogyakarta.

This is a causal associative research with quantitative approach. The sampling method used in this study is saturated sampling. The sample in this study used 74 nurses. The data were collected through the valid and reliable questionnaire. Multiple regression was used to analyze the data.

The research results show that: (1) Work environment positively affects nurse performance with (β) beta coefficient 0.601 ($p < 0.001$) and (ΔR^2) 0.325 contribution of work environment towards nurse performance. (2) Work motivation positively affects to the nurse performance with beta coefficient (β) 0.291 ($p < 0.05$) and (ΔR^2) 0.070 contribution of work motivation towards nurse performance. (3) Work environment with beta coefficient (β) 0.586 ($p < 0.001$) and work motivation with beta coefficient (β) 0.036 ($p < 0.05$) affects towards nurse performance, and (ΔR^2) 0.326 contribution of both work environment and work motivation towards nurse performance.

Keywords: work environment, work motivation, nurse performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak arahan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik..
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M. Pd. dan Farlianto, S.E., M.B.A., selaku penguji utama dan ketua penguji yang telah memberikan saran, masukan dan arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
5. Seluruh dosen maupun staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan
6. Bapak, mama, kakak, dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat sehingga aku dapat berdiri tegak sampai saat ini

7. Teman hidup yang mau menemani di saat senang maupun sedih
8. Yang tersayang Tika Aprilia Susanti yang selalu sabar mendengar cerita dan keluh kesah penulis
9. Sahabat sahabatku Fatma Anjani Putri, Retno Fatmawati, Yuli Sofianida, Dita Hesti Wulandari, Kufita Rahmah, Lisnawati Anggraini, Rosa Fatmaningrum, Rahastri Swastiningrumi, terimakasih
10. Adikku Bagas Andre Prasetyo, terimakasih banyak
11. Kembaranku sekaligus adikku Utari Anindiya Jati, terimakasih banyak
12. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen 2015 Universitas Negeri Yogyakarta atas kerjasama dan doanya
13. Semua pihak yang telah membantu selama penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Namun demikian, besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 09 September 2019

Penulis



Riyam Nuraini Rokhimatun

15808141043

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja.....	13
2. Lingkungan Kerja	18
3. Motivasi Kerja	22
B. Penelitian yang Relevan.....	25
C. Kerangka Berfikir	27
D. Paradigma Penelitian	29
E. Hipotesis Penelitian	30

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Definisi Operasional Variabel.....	32
1. Variable Dependen (Variabel Terikat).....	32
2. Variabel Independen (Variabel Bebas)	34
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Instrumen Penelitian	38
G. Uji Instrumen Penelitian	39
H. Teknik Analisis Data.....	45
1. Analisis Deskriptif	45
2. Uji Asumsi Klasik.....	45
3. Uji Hipotesis	47
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B. Hasil Penelitian	49
1. Hasil Analisis Deskriptif.....	49
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis	57
3. Pengujian Hipotesis	59
C. Pembahasan.....	63
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Keterbatasan Penelitian.....	71
C. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.....	4
Tabel 2. Data pra-survey Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.....	6
Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	37
Tabel 4. KMO and Barlett's Test.....	40
Tabel 5. Hasil Uji Factor Loading	41
Tabel 6. Hasil Uji Convergent Validity	42
Tabel 7. Nilai Korelasi	43
Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas	47
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	53
Tabel 14. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 15. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	55
Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kinerja.....	56
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 18. Hasil Uji Linearitas	58
Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta	60
Tabel 21. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	29
Gambar 2. Histogram Distribusi Data.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, Reabilitas	80
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden	82
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen	84
Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas.....	85
Lampiran 6. Hasil Uji Korelasi	86
Lampiran 7. Perhitungan Diskriminan	87
Lampiran 8. Hasil Uji Karakteristik Responden	89
Lampiran 9. Hasil Deskriptif	91
Lampiran 10. Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	92
Lampiran 11. Hasil Uji Kategorisasi.....	93
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas.....	94
Lampiran 13. Hasil Uji Linearitas.....	95
Lampiran 14. Hasil Uji Multikolinearitas	96
Lampiran 15. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	97
Lampiran 16. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah asset penting bagi suatu organisasi, karena merupakan subjek untuk mencapai tujuan sebuah organisasi yang menjalankan atau sebagai pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi tersebut. Keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Indartono (2010) kinerja adalah kriteria yang sangat penting yang mempengaruhi hasil dan keberhasilan organisasi. Semakin baik kinerja sdm, maka semakin bagus pula kualitas sebuah organisasi. Suatu organisasi akan berhasil jika mempunyai sumber daya manusia yang berkinerja baik. Apalagi dalam organisasi yang bergerak di bidang jasa, karyawan akan melakukan kontak langsung dengan konsumen dan hal itu menjadi sangat penting karena berhubungan dengan citra dan kualitas organisasi tersebut.

Salah satu organisasi yang bergerak di bidang jasa yaitu rumah sakit. Rumah sakit merupakan pelaku pelayanan kesehatan dasar dan kesehatan penunjang, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat. Keberhasilan sebuah rumah sakit ditandai dengan adanya peningkatan pelayanan kesehatan. Faktor yang dominan dalam pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia, dalam hal ini adalah perawat. Perawat merupakan tenaga professional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari pelayanan rumah sakit, karena perawat adalah tenaga kesehatan yang kontak dengan

pasien. Oleh karena itu perawat harus mempunyai kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas rumah sakit.

Menurut Wibowo (2011) kinerja organisasi dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memperlakukan sumber daya manusia yang ada di dalamnya karena akan berpengaruh pada sikap dan perilakunya. Artinya bahwa semakin baik pengelolaan individu dalam suatu organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan monitoring, penilaian, dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Dalam monitoring, organisasi dapat menemukan, menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan dapat timbul terhadap kinerja individu. Melalui monitoring, penilaian, dan *review* organisasi akan semakin mudah dalam mengontrol sikap dan perilaku sumber daya manusia. Semakin baik perilaku dan sikap maka kinerja individu organisasi juga akan meningkat.

Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta merupakan rumah sakit khusus yang lingkup kegiatannya meliputi upaya peningkatan kesehatan mata; pencegahan dan deteksi dini penyakit mata; diagnosis dan tindakan penyembuhan terhadap pasien penyakit mata serta memajukan ilmu kesehatan mata. Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta berstatus sebagai rumah sakit swasta milik masyarakat Yogyakarta.

Perawat sebaiknya mempunyai kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti

motivasi kerja, stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, work-family conflict (konflik keluarga-pekerjaan) dan kepemimpinan. Perawat harus sabar dalam menangani pasien, ramah terhadap pasien dan tanggap dalam mengatasi masalah atau keluhan yang dialami pasien. Selain itu perawat juga harus disiplin waktu dan dapat membedakan antara tugas dunia kerja dan tugas di luar dunia kerja.

Untuk mengetahui dan mengukur tingkat kinerja, dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya. Penilaian kinerja juga merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Bangun, 2012).

Penilaian kinerja di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dilakukan berdasarkan SOP dan Indeks Kinerja Individu. Penilaian kinerja dilakukan dengan 2 (dua) macam, yaitu penilaian kinerja *annual* dan penilaian kinerja periodik. Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala ruang lalu diolah oleh bagian SDM. Penilaian kinerja dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (>4), baik (3-4), cukup (2-3) dan kurang (1-2). Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh masing-masing kepala unit dan diserahkan kepada bagian SDM untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja karyawan. Aspek yang dinilai berupa *hardskill* dan *softskill*. Aspek *hardskill* merujuk pada kompetensi dan kewenangan klinis. Aspek *softskill* berupa *attitude*, kedisiplinan, inisiatif, *responsibility*, *teamwork*, dan *creativity*.

Setelah melakukan wawancara dengan bagian SDM, diperoleh fakta bahwa kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dari tahun 2016 sampai 2018, untuk *hardskill* 80% berpredikat baik namun 20% dalam predikat cukup. Sedangkan untuk *softskill* 100% dalam predikat cukup.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta

Aspek	Tahun			Keterangan
	2016	2017	2018	
<i>Hardskill</i>	80% (3-4) 20% (2-3)	80% (3-4) 20% (2-3)	80% (3-4) 20% (2-3)	80% perawat berpredikat baik dan 20% perawat bepredikat cukup
<i>Softskill</i>	(2-3)	(2-3)	(2-3)	100% perawat berpredikat cukup

Dari data di atas dapat diketahui bahwa hasil kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta baik dari segi *hardskill* maupun *softskill* belum memenuhi standar kinerja yang ditetapkan yaitu dengan predikat sangat baik dengan nilai >4 . Apalagi dari aspek *softskill* masih jauh di bawah standar yaitu dalam skor 2-3 sedangkan standarnya adalah >4 .

Indikator kinerja perawat Dewan Pimpinan Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2000) yaitu pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi, dan evaluasi keperawatan. Indikator kinerja yang didapatkan dari Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta yaitu pengkajian keperawatan. Perawat Rumah Sakir Mata Dr. YAP Yogyakarta dituntut untuk mengumpulkan data pasien secara

lengkap. Berdasarkan wawancara tidak semua perawat melaksanakan tindakan tersebut.

Indikator selanjutnya yaitu diagnosis keperawatan. Perawat dituntut untuk menganalisis data pengkajian untuk merumuskan diagnosis keperawatan. Perawat juga dituntut untuk dapat bekerjasama dengan pasien untuk memberikan perhatian serta empati terhadap pasien sebagai bentuk kepedulian agar pasien semangat untuk sembuh, mendengarkan keluhan pasien, menenangkan pasien dan keluarga, serta bersikap sabar dan juga ramah. Dalam wawancara dengan Kepala Sie Keperawatan Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta ditemukan bahwa pelayanan perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta terhadap pasien dan keluarga pasien kurang maksimal. Masih banyak perawat yang kurang ramah dalam menanggapi pertanyaan dan keluhan pasien.

Selanjutnya berkaitan dengan indikator perencanaan keperawatan ,Perawat Rumah Sakit Mata Dr YAP Yogyakarta saling bekerja dalam sistem tim untuk merencanakan tindakan keperawatan yang akan dilakukan, namun berdasarkan wawancara masih perlu ditingkatkan agar mereka dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Untuk melihat keadaan di lapangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, dilakukan pra-survey dengan memberikan kuesioner kepada 25 perawat di yaitu berupa pertanyaan tertutup “faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja perawat?”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak dan Wardhana (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Difayoga dan Ahyar (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto (2015). Penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat ditunjukkan oleh penelitian Fauzan (2017). Dari penelitian-penelitian tersebut faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, *work-family conflict*, stres kerja, dan kepemimpinan ditetapkan sebagai faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.

Tabel 2. Data pra-survey Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta

No.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat	Jumlah Jawaban	Presentase
1.	Motivasi Kerja	12	24%
2.	Lingkungan Kerja	17	34%
3.	Beban Kerja	11	22%
4.	Work-Family Conflict	-	-
5.	Stres Kerja	-	-
6.	Kepemimpinan	10	20%

Hasil pra-survey kepada 25 menunjukkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja perawat adalah faktor lingkungan kerja yaitu dengan 17 jawaban atau sebesar 34% dan motivasi kerjadengan 12 jawaban atau sebesar 24%.

Berdasarkan faktor-faktor di atas maka faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap sebagai faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Penelitian yang telah dilakukan oleh Jeffrey dan Dantes (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Mengacu pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.

Menurut Wibowo (2011) lingkungan kerja baik lingkungan internal maupun eksternal sangat mempengaruhi kinerja perawat. Lingkungan kerja yang dapat memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dapat mendorong kinerja. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar individu dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan sekerja. Indikator lingkungan kerja menurut Fornara, Bonaiuto & Bonnes (2006) yaitu Perceived Hospital Environment Quality Indicator (PHEQI) Scale yaitu aspek lingkungan spasial-fisik dan aspek sosial-fungsional. Indikator lingkungan kerja yang ditemukan di Rumah Sakit Mata Dr. YAP yaitu lingkungan spasial-fisik, lingkungan fisik Rumah Sakit Mata Dr. YAP baik untuk eksternal rumah sakit, bagian keperawatan dan kamar

pasien rawat inap sudah baik dan nyaman, ruangan bersih dan tertata dengan rapi. Untuk fasilitas kerja, fasilitas kerja di Rumah Sakit Mata Dr. Yap sudah tersedia sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah.

Namun untuk lingkungan sosial-fungsional masih kurang baik, kerjasama dengan rekan kerja masih kurang baik. Sistem yang digunakan dalam keperawatan di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta adalah sistem tim. Dalam tim tersebut sebagian besar dari mereka sudah saling membantu dan mengarahkan saat menangani pasien tetapi masih ada yang belum. Apabila belum bisa melakukan tindakan, tim tersebut akan diberi arahan oleh kepala ruang. Terkadang kerjasama dalam tim masih dirasa masih kurang maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat yang kedua adalah motivasi. Motivasi dan faktor-faktornya adalah hal penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawat (Alhakami & Baker, 2018). Dalam sebuah rumah sakit motivasi kerja perawat menjadi sangat penting. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bisa mengontrol dirinya dan juga lebih berusaha untuk mencapai tujuan. Indikator motivasi menurut Gagne et al (2010) yaitu *The Motivation at Work Scale* antarlain *need for autonomy*, *need for competence*, dan *need for relatedness*.

Berkaitan dengan indikator *need for comptence*, perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta kurang mempunyai dorongan untuk melampaui standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Hal ini dapat dilihat keterlambatan yang sering terjadi. Dari wawancara dengan bagian SDM

diperoleh data bahwa pada tahun 2017 jumlah keterlambatan cukup besar yaitu mencapai 64% dan pada tahun 2018 turun menjadi 54%. Keterlambatan satu orang perawat berpengaruh terhadap kinerja perawat itu sendiri. Perawat yang berkinerja kurang baik berarti belum dapat menguasai lingkungan tempat bekerja. Untuk indikator *need the autonomy*, perawat juga kurang kreatif dalam pekerjaan. Perawat tidak berlomba meningkatkan kualitas mereka agar perawat lain mengikuti apa yang ia lakukan.

Merujuk pada paparan sebelumnya, peneliti mengambil dua faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dengan presentasi tinggi dan diindikasikan paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta belum sesuai dengan yang diharapkan rumah sakit karena beberapa tahun terakhir belum mencapai predikat sangat baik
2. Beberapa perawat belum bisa bekerja sama dengan rekan kerja satu tim sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Beberapa perawat kurang ramah dalam memberikan pelayanan

4. Beberapa perawat kurang maksimal dalam melakukan pengkajian dan perencanaan keperawatan
5. Sebagian besar perawat kurang inisiatif dan kurang kreatif

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti memberikan pembatasan masalah agar sasaran dalam penelitian ini sesuai dengan yang diharapkan, sehingga peneliti mengambil dua faktor dengan presentase tinggi yang mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta
3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran yaitu:

1. Bagi Pihak Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak sdm Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja perawat.

2. Bagi Pihak Akademisi

Bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran atau untuk memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi lain yang memiliki masalah serupa.

4. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya masalah menyangkut masalah kinerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2007). Menurut Hasibuan (2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Indikator Kinerja Perawat

Menurut standar praktik keperawatan yang dijabarkan oleh Dewan Pimpinan Pusat Persatuan Perawat Indonesia (2000) dalam Ralahu (2012), indikator kinerja perawat yaitu:

1) Standar I: Pengkajian Keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan pasien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan

2) Standar II: Diagnosis Keperawatan

Perawat menganalisis data pengkajian untuk merumuskan diagnosis keperawatan

3) Standar III: Perencanaan Keperawatan

Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan pasien.

4) Standar IV: Implementasi

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan

5) Standar V: Evaluasi Keperawatan

Perawat mengevaluasi kemajuan pasien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Bangun, 2012). Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai perawat dengan standar kerja yang ditetapkan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan, dapat dikatakan kinerja perawat tersebut termasuk dalam kategori baik. Namun apabila hasil kerja tidak dapat mencapai standar pekerjaan, perawat tersebut dapat dikatakan mempunyai kinerja yang kurang baik atau berkinerja rendah.

Lebih lanjut, (Bangun, 2012) menyebutkan manfaat penilaian kinerja bagi suatu perusahaan, yaitu:

1) Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

2) Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan

3) Pemeliharaan Sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu dan tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat

Menurut Awases, Bezuidenhout & Roos (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain:

1) Pengetahuan dan kemampuan

Pengetahuan dan kemampuan sangat penting untuk meningkatkan kualitas perawatan, memberikan pelayanan dan pelatihan, serta untuk mengatasi kesenjangan keterampilan di bangsal klinis.

2) Penilaian Kinerja dan Pemanfaatannya

Penilaian kinerja diindikasikan dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat memotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja

3) Remonerasi, tunjangan, penghargaan, dan pengakuan

Gaji dan tunjangan adalah salah satu penyebab utama kinerja perawat dapat meningkat atau menurun. Kurangnya penilaian kinerja yang baik dan adil dapat juga dianggap sebagai sumber ketidakpuasan sehingga menurunkan kinerja perawat.

4) Jadwal kepegawaian

Jadwal kepegawaian yang kurang tepat dapat meningkatkan beban kerja. Peningkatan beban kerja akan menyebabkan peningkatan absensi dan penurunan dalam kualitas perawatan.

5) Pengembangan karyawan

Program pengembangan staf dalam organisasi adalah dirancang untuk memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan staf dikembangkan, diperkuat dan terus mengikuti standar, memastikan perawatan yang sangat baik.

6) Ruang kerja dan lingkungan

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif untuk bekerja, membatasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas.

7) Komitmen dan kepuasan

Komitmen dianggap sebagai dasar sikap atau perilaku terhadap tujuan bersama suatu kelompok atau organisasi. Perawat yang berkomitmen merasa mempunyai keuntungan masa depan dalam bekerja sebagai perawat untuk organisasi sehingga mereka akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Adanya rasa bangga dan puas terhadap pekerjaan yang mereka miliki juga berpengaruh terhadap kinerja mereka.

8) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja bawahan mereka.

e. Efek Kinerja

Efek kinerja menurut Umam (2010) antara lain:

1) Pencapaian Target

Pada saat pimpinan dan pegawai bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai arahan dan target, maka pada saat itu energi positif dari setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2) Loyalitas Pegawai

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan kesadaran melakukan tanggung jawab serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja pegawai maka akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan

4) Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi pegawai

5) Berperilaku Positif

Mendorong orang lain untuk berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja

6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2002). Artinya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar manusia yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi perilakunya dalam bertindak dan beraktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam sebuah organisasi.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) secara garis besar terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

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

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan, serta hubungan sesama rekan kerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja Rumah Sakit

Indikator-indikator kinerja dalam Fornara, Bonaiuto& Bonnes (2006) sebagai Perceived Hospital Environment Quality Indicator (PHEQI) yaitu:

1) Aspek Spasial-Fisik

Aspek spasial-fisik meliputi keadaan fisik eksternal rumah sakit, keadaan fisik unit (bagian) keperawatan dan juga lingkungan fisik ruangan pasien rawat inap. Keadaan fisik ini seperti kebersihan ruangan, lantai, kondisi peralatan medis, kebisingan dan lain-lain. Kebersihan (baik ruangan maupun diri perawat) dan kondisi peralatan medis harus dalam kondisi baik. Jika buruk dapat menimbulkan infeksi nosokomial. Infeksi nosokomial adalah infeksi yang didapat di rumah sakit atau ketika penderita dirawat di rumah sakit. Salah satu penyebab infeksi nosokomial adalah perawat kurang menjaga kebersihan (Nugraheni, Suhartono, & Winarni, 2012)

2) Aspek Sosial-Fungsional

Yang dimaksud aspek sosial-fungsional adalah peduli sosial dan juga hubungan dalam organisasi. Hal ini menyangkut hubungan (kerjasama) antar sesama perawat

d. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Tyssen (1996) dalam Wahyudi dan Suryono (2006) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1) Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja,

ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

2) Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3) Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

e. Efek Lingkungan Kerja Rumah Sakit

Menurut Aiken et al (2008), efek dari lingkungan kerja rumah sakit adalah:

1) Kepuasan Kerja Perawat

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan suasana lingkungan kerja. Rumah sakit dengan lingkungan kerja yang buruk menyebabkan perawat mengalami kelelahan yang tinggi dan ketidakpuasan dalam bekerja.

2) Kinerja Tenaga Kesehatan

Jika kondisi lingkungan kerja terjamin, maka akan berdampak pada naiknya kinerja perawat secara berkelanjutan.

3) Tingkat Burnout Perawat

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat kenyamanan. Perawat yang merasa kurang nyaman dalam bekerja dapat memutuskan untuk pergi.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari Bahasa Latin “*movere*” yang berarti pindah. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Atau motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Kreitner and Kinicki, 2003).

Motivasi juga didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan, dalam hal ini terkait dengan pekerjaan. Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins & Judge, 2015).

b. Indikator Motivasi Kerja Perawat

Berikut indikator motivasi kerja menurut Gagne et al (2010) yaitu:

1) Need for autonomy

Kebutuhan akan otonomi menyangkut tentang sebuah dorongan menjadi agen kausal dan bertindak secara selaras dan terpadu. Menjadi otonom bukan berarti independen, tetapi memiliki rasa kebebasan dalam melakukan sesuatu untuk bertindak berdasarkan minat dan nilai-nilai kita sendiri

2) Need for competence

Kebutuhan akan kompetensi berarti keinginan untuk mengendalikan/mengontrol dan menguasai hasil dan lingkungan yang ada, mengetahui bagaimana keadaan akan berubah dan apa sajakah akibat dari tindakan yang dilakukan

3) Need for relatedness

Kebutuhan akan keterkaitan diantaranya adalah bagaimana cara mengendalikan keinginan untuk ‘berinteraksi, berhubungan, dan ikut peduli dengan orang lain.’”

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat

Menurut Toode, Routalo, dan Suominen (2011), faktor yang mempengaruhi motivasi perawat yaitu:

1) Karakteristik tempat kerja

Perawat termotivasi oleh kolaborasi yang baik antara perawat dan tim kesehatan, dengan dukungan sosial di dalam tim dan juga semangat yang positif dalam lingkungan tersebut.

2) Kondisi kerja

Yang dimaksud dengan kondisi kerja yaitu seperti jam kerja yang sesuai, kemungkinan untuk menggabungkan pekerjaan dengan masalah pribadi, kenaikan gaji, pemberian penghargaan, dan promosi.

3) Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi perawat seperti usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja akan mempengaruhi motivasi perawat.

4) Prioritas individu

Perawat akan termotivasi bila mereka bertemu dengan kebutuhan dan nilai individu yang penting bagi mereka. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan memiliki kontrol atas penggunaan waktu akan memotivasi perawat, karena kondisi kesehatan psikososial dipandang sebagai motif untuk bekerja sebagai perawat.

5) Keadaan psikologis internal

Perawat menganggap pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang bermakna akan memotivasi perawat untuk merawat pasien bahkan jika ada risiko tinggi terhadap kesehatan dan keamanan mereka sendiri.

d. Efek Motivasi Kerja

Efek motivasi kerja menurut Hasibuan (2007), tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi, seperti:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai
- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar pegawai
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

B. Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sipatu (2013) yang berjudul *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu*, ditemukan motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu.
2. Dalam penelitian dengan judul *Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta* oleh Dewi dkk (2018), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2015) yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru*” terdapat kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat yang diwujudkan dari suatu sikap perawat yang merefleksikan perasaan suka terhadap lingkungan yang ada.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Lingkungan kerja yang baik, terciptanya hubungan yang baik dengan rekan sejawat maupun atasan dan fasilitas yang mendukung akan menyebabkan perawat bekerja sebaik mungkin. Namun apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka pekerjaanpun akan terasa berat, mengurangi semangat kerja dan kinerja perawat menjadi kurang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Insan dan Yuniawan (2016) menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja perawat. Karena lingkungan kerja yang baik dapat menjadi pendorong bagi perawat sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, lebih bersemangat dan akhirnya dapat bekerja secara optimal.

Kondisi lingkungan kerja fisikdi Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta sudah tergolong baik yaitu dalam kategori aman dan nyaman untuk bekerja. Namun kerja sama dalam tim dalam menangani pasien masih kurang. Sehingga perlu dilakukan peningkatan, baik lingkungan fisik maupun sosial, karena lingkungan kerja yang kondusif akan membuat perawat bersemangat dan akan meningkatkan kinerja mereka.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat

Motivasi yang dimiliki perawat sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Perawat yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang terbaik, misalnya hasil yang terbaik dalam penilaian kinerja yang dilakukan oleh rumah sakit. Sebaliknya, apabila perawat mempunyai motivasi yang rendah, dia akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak akan mencapai hasil yang baik dalam penilaian kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mandagi, Umboh & Rattu (2015) menunjukkan bahwa apabila seorang perawat mempunyai motivasi yang baik untuk mencapai tujuannya, maka kinerja akan meningkat. Dengan demikian, makin meningkatnya motivasi perawat secara individu akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun rumah sakit tersebut.

Di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta, motivasi perawat masih rendah. Hal ini berdampak pada kedisiplinan perawat yang dibuktikan dengan banyaknya perawat yang datang terlambat. Jika perawat mempunyai motivasi yang tinggi, maka tingkat kinerjanya pun juga akan tinggi.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat

Lingkungan kerja dan motivasi kerja diindikasikan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Menurut Wirawan (2009) kinerja merupakan

hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu faktor internal perawat, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Kinerja akan maksimal apabila faktor-faktor tersebut bersinergi dengan baik. Faktor-faktor internal perawat bersinergi dengan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku perawat dan kemudian mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sipatu (2013) bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama meningkatkan kinerja perawat.

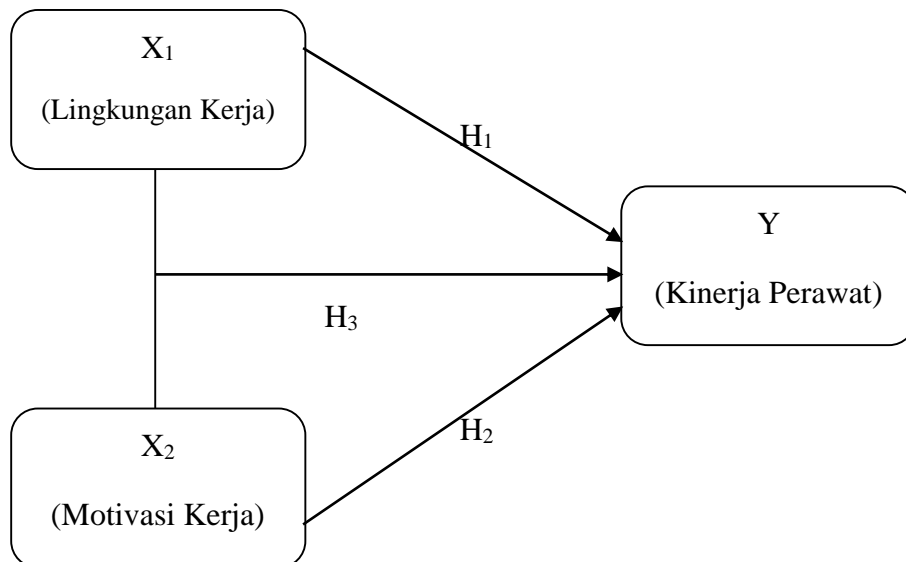
Apabila lingkungan kerja kurang baik ditambah dengan motivasi yang rendah akan membuat perawat bekerja tidak maksimal dan tidak mencapai standar yang ditetapkan oleh rumah sakit. Apabila rumah sakit sudah memiliki lingkungan kerja yang baik akan membuat perawat bekerja dengan hasil sebaik-baiknya. Namun lingkungan kerja tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap perawat maka hal tersebut menjadi tidak efektif. Perawat dengan motivasi rendah sulit terpengaruh oleh lingkungan kerja yang kondusif. Ia tetap akan bekerja sesuai dengan kemampuannya dan akan terhambat untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan rumah sakit. Apabila kesadaran perawat akan tugasnya sudah tinggi akan membuat kinerja perawat tersebut maksimal. Namun jika tidak didukung oleh lingkungan kerja, maka hal tersebut juga menjadi tidak efektif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif

akan menyebabkan perawat merasa tidak nyaman dan akan mengurangi tingkat kinerja mereka.

Apabila lingkungan kerja sudah baik dan didukung dengan motivasi perawat tinggi, maka perawat akan bekerja dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh rumah sakit. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan Wirawan (2009) bahwa faktor internal karyawan (motivasi kerja) yang baik belum cukup untuk memaksimalkan kinerja karyawan, namun juga harus didukung oleh faktor lingkungan internal organisasi yang kondusif.

D. Paradigma Penelitian

Paradigma dalam penelitian ini yaitu:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka dan hasil kajian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta

H₃ : Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Martono, 2011). Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang berfungsi sebagai penyebab (variabel bebas) dan variabel yang berfungsi sebagai variabel akibat (variabel terikat). Dalam hal ini yaitu faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta yang beralamat di Jalan Cik Di Tiro No. 5 Terban, Gondokusuman, Kota Yogyakarta. Waktu penelitian ini adalah pada bulan Maret-Mei 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variable Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Perawat (Y). Kinerja perawat dalam

hal ini adalah hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perawat Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. Menurut standar praktik keperawatan yang dijabarkan oleh Dewan Pimpinan Pusat Persatuan Perawat Indonesia (2000) dalam Ralahu (2012), indikator kinerja perawat yaitu:

1) Standar I: Pengkajian Keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan pasien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan

2) Standar II: Diagnosis Keperawatan

Perawat menganalisis data pengkajian untuk merumuskan diagnosis keperawatan

3) Standar III: Perencanaan Keperawatan

Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan pasien.

4) Standar IV: Implementasi

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan

5) Standar V: Evaluasi Keperawatan

Perawat mengevaluasi kemajuan pasien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen yaitu:

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2002). Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah hal-hal yang mempengaruhi perawat pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta dalam melaksanakan pekerjaannya, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja menurut Fornara, Bonaiuto & Bonnes (2006) yaitu Perceived Hospital Environment Quality Indicator (PHEQI) Scales antara lain:

1) Aspek Spasial-Fisik

Aspek spasial-fisik meliputi keadaan fisik eksternal rumah sakit, keadaan fisik unit (bagian) keperawatan dan juga lingkungan fisik ruangan pasien rawat inap. Keadaan fisik ini seperti kebersihan ruangan, lantai, kondisi peralatan medis, kebisingan dan lain-lain. Kebersihan (baik ruangan maupun diri perawat) dan kondisi peralatan medis harus dalam kondisi baik. Jika buruk dapat menimbulkan infeksi nosokomial. Infeksi nosokomial adalah infeksi yang didapat di rumah sakit atau ketika penderita dirawat di

rumah sakit. Salah satu penyebab infeksi nosokomial adalah perawat kurang menjaga kebersihan.

2) Aspek Sosial-Fungsional

Yang dimaksud aspek sosial-fungsional adalah peduli sosial dan juga hubungan dalam organisasi. Hal ini menyangkut hubungan (kerjasama) antar sesama perawat.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi juga didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan, dalam hal ini terkait dengan pekerjaan. Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins & Judge, 2015). Motivasi dalam penelitian ini adalah kondisi motivasi kerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi menurut Gagne et al (2010) yaitu :

1) Need for autonomy

Kebutuhan akan otonomi menyangkut tentang sebuah dorongan menjadi agen kausal dan bertindak secara selaras dan terpadu. Menjadi otonom bukan berarti independen, tetapi memiliki rasa kebebasan dalam melakukan sesuatu untuk bertindak berdasarkan minat dan nilai-nilai kita sendiri

2) Need for competence

Kebutuhan akan kompetensi berarti keinginan untuk mengendalikan/mengontrol dan menguasai hasil dan lingkungan yang ada, mengetahui bagaimana keadaan akan berubah dan apa sajakah akibat dari tindakan yang dilakukan

3) Need for relatedness

Kebutuhan akan keterkaitan diantaranya adalah bagaimana cara mengendalikan keinginan untuk ‘berinteraksi, berhubungan, dan ikut peduli dengan orang lain.’

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Martono, 2011). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta berjumlah 74.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel juga dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Martono, 2011). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014) yang mengatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus".
Sampel yang digunakan sejumlah 74.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Angket/kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengukur kinerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja adalah Skala Likert.

Skala Likert merupakan skala yang terdiri dari lima respon jawaban mengenai kesetujuan subjek terhadap pertanyaan yang dikemukakan. Namun, dalam penelitian ini, subjek diminta memberi respon dalam empat kategori kesetujuan, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Modifikasi Skala Likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan di skala lima tingkat, modifikasi skala likert meniadakan respon jawaban yang di tengah berdasarkan (Widhiarso 2011) mengemukakan tiga kemungkinan responden tengah yaitu: (1) mereka tidak memiliki sikap atau pendapat, (2) mereka ingin memberikan penilaian secara seimbang, (3) mereka belum memberikan sikap atau pendapat yang jelas.

Adapun sistem penilaian atau skor respon pada skala ini adalah sebagai berikut:

STS	= Sangat Tidak Setuju	1 skor
TS	= Tidak Setuju	2 skor
S	= Setuju	3 skor

SS = Sangat Setuju 4 skor

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, di mana terdapat tiga variabel yaitu kinerja, lingkungan kerja, dan motivasi kinerja. Kuesioner yang disajikan berisi 15 pertanyaan yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang kinerja perawat, 5 pertanyaan tentang lingkungan kerja, dan 5 pertanyaan tentang motivasi. Kisi-kisi ini disusun bertujuan agar mempermudah perolehan data. Kisi-kisi dari instrument penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Sumber
Kinerja	Menurut Dewan Pimpinan Pusat Persatuan Perawat Indonesia (2000)		Ralahalu, E.M. 2012. <i>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta</i> . Thesis: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
	Pengkajian	1. Saya melakukan pengkajian pada saat pasien masuk rumah sakit	
	Diagnosis	2. Saya membuat diagnosis keperawatan yang terdiri atas analisis, interpretasi data, identifikasi masalah pasien dan perumusan diagnosis keperawatan	
	Perencanaan	3. Saya bekerja sama dengan anggota tim kesehatan yang lain dalam merencanakan keperawatan	
	Implementasi	4. Saya bekerja sama dengan anggota tim kesehatan yang lain dalam melaksanakan rencana keperawatan	
	Evaluasi	5. Saya mengevaluasi praktik keperawatan dengan dibandingkan standar keperawatan	

Lingkungan Kerja	Menurut Fornara, Bonaiuto, & Bonnes (2006): Aspek spasial-fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam rumah sakit tempat saya bekerja mudah untuk menemukan unit keperawatan dan layanan yang dicari 2. Suasana rumah sakit nyaman, tidak bising 3. Kondisi ruangan, dinding, lantai dan peralatan rumah sakit dalam kondisi baik dan bersih 4. Ada kerjasama yang baik diantara sesama perawat 5. Pekerjaan di rumah sakit tempat saya bekerja terorganisir dengan baik 	Fornara, F., Bonaiuto, M., & Bonnes, M. 2006. Perceived Hospital Environment Quality Indicators: a Study of Orthopaedic Units. <i>Journal of Environmental Psychology</i> 26 hlm 321-334
	Aspek sosial-fungsional		
Motivasi Kerja	Menurut Gagne et al (2010) need for autonomy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki dan menikmati tanggung jawab pada pekerjaan 2. Saya mempunyai peluang untuk dipromosikan 	Altindis, Selma. 2011. <i>Job Motivation and Organizational Commitment Among the Health Professionals: A Questionnaire Survey</i> . <i>African Journal of Business Management</i> . Vol 5 No 21
	need for competence	<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya merasa diri saya adalah tenaga penting di rumah sakit 4. Saya percaya bahwa saya memiliki wewenang penuh untuk melakukan pekerjaan saya dan dapat mempengaruhi rekan kerja agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu 	
	need for affiliation relatedness	<ol style="list-style-type: none"> 5. Saya lebih menikmati bekerja sama dan memecahkan masalah dengan rekan kerja daripada bekerja sendiri 	

G. Uji Instrumen Penelitian

Untuk dapat digunakan, kuesioner harus diuji terlebih dahulu. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan tingkat keandalan (*reliability*). Sedangkan instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang apabila digunakan untuk mengukur beberapa kali objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan instrumen yang baik, karena akan mempengaruhi benar tidaknya data dan juga menentukan kualitas hasil suatu penelitian. Uji instrumen dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Confirmatory Factor Analysis (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator atau item yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator-indikator merupakan konstruk dari

variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan suatu kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan pada table di bawah ini.

Tabel 4. KMO and Barlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.774
Approx. Chi-Square		678.812
Bartlett's Test of Sphericity	Df	105
	Sig.	.000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,774. Nilai tersebut lebih besar dari 0,50 yang menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000 yang berarti antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,05). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria. Selanjutnya pada tabel 5 menunjukkan hasil uji *Factor Loading* pada ketiga variabel yang diteliti.

Rotated Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
Kinerja1		.832	
Kinerja2		.770	
Kinerja3		.699	
Kinerja4		.826	
Kinerja5		.624	
Lingkungankerja1	.706		
Lingkungankerja2	.760		
Lingkungankerja3	.756		
Lingkungankerja4	.826		
Lingkungankerja5	.870		
Motivasikerja1			.675
Motivasikerja2			.645
Motivasikerja3			.579
Motivasikerja4			.609
Motivasikerja5			.841

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

**Tabel 5. Hasil Uji
Factor Loading**

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kinerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja mengelompok menjadi satu sesuai masing-masing komponen yang digambarkan, dengan nilai loading factor diatas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut mengukur suatu konstruk. Selanjutnya dilakukan uji

validitas *convergent validity* dan *divergent validity* terhadap konstruk atau variabel kinerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan *average variance extracted* (AVE). Fornell & Larcker (1981) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,50.

Tabel 6. Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.784	Valid
Motivasi Kerja	0.669	Valid
Kinerja Perawat	0.750	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 6, nilai AVE pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,784; variabel motivasi kerja sebesar 0,669; dan variabel kinerja perawat sebesar 0,750; sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel/konstruk berbeda

b. *Divergent Validity*

Divergent Validity digunakan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Kecenderungan tersebut dilihat dari apakah tingkat korelasi antar variabel memiliki perbedaan atau tidak. *Divergent*

validity diukur dengan nilai korelasi Pearson. Nilai korelasi harus kurang dari 0,85 agar konstruk/variabel yang diteliti valid (Campbell & Fiske, 1959)

Tabel 7. Nilai Korelasi

Variabel	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Perawat
Lingkungan Kerja			
Motivasi Kerja	0,368**		
Kinerja Perawat	0,567**	0,317**	

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,85; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan dari alat yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach*. Suatu konstruk/variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2011). Hasil reabilitas ditampilkan pada Tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,899	Reliabel
Motivasi Kerja	0,731	Reliabel
Kinerja Perawat	0,868	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program IBM SPSS statistics 20. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program computer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistic. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu diadakan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased*

Estimator) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Sminov dengan pedoman sebagai berikut:

H₀ : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal

Jika data pada baris Asymp. Sig (2-tailed) tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak (Ghozali, 2011). Jika harga signifikansi kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan misalnya 0,05 maka hubungannya bersifat tidak linear. Sebaliknya jika nilai signifikansi tersebut lebih dari satu atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari *collinearity statistics*, apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) memperlihatkan hasil yang lebih kecil dari 10 dari nilai *tolerance* tidak boleh lebih kecil dari 0,1 maka gejala multikolinearitas tidak ada (Ghozali, 2011)

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Variabel Dependen (Y)	= Kinerja Perawat
C	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2$	= Koefisien Regresi
Variabel Independen (X ₁)	= Lingkungan Kerja
Variabel Independen (X ₂)	= Motivasi Kerja
R	= Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari nilai

signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negative melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-) maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

b. Uji Delta Koefisien Determinan (ΔR^2)

Koefisien determinasi (ΔR^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak di antara nol dan satu. Nilai ΔR^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai ΔR^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah

Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta merupakan rumah sakit khusus mata yang lingkup kegiatannya meliputi peningkatan kesehatan, diagnosis dan tindakan penyembuhan pasien, serta memajukan ilmu kesehatan. Rumah sakit ini berdiri pada tahun 1923 atas prakarsa Dr. Yap Hong Tjoen dengan nama Prinses Juliana Gasthuis voor Ooglijders lalu berganti nama menjadi Rumah Sakit Mata Dr. YAP untuk menghilangkan yang ada hubungannya dengan pemerintahan penjajahan Belanda.

2. Lokasi

Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta berlokasi di Jalan Cik Di Tiro nomor 05 Yogyakarta 55223.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Visi Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta adalah menjadi pusat pelayanan kesehatan mata yang professional dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat serta dapat bersaing secara global di tahun 2020.

b. Misi

Misi Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta yaitu:

- 1) Memberikan pelayanan yang berfokus pada pasien seutuhnya dan mengupayakan kerjasama dengan instansi/lembaga lain untuk saling melengkapi
- 2) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan mata yang profesional untuk Asia Tenggara dengan memenuhi harapan stakeholder
- 3) Mengembangkan ilmu kesehatan mata melalui pendidikan, penelitian, dan pelatihan bagi tenaga kesehatan dan masyarakat.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh : (1) lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta, (2) motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta, dan (3) lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta yang berjumlah 74 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Adapun hasil dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan gaji.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin perawat. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	20	27%
Perempuan	54	73%
Total	74	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2019

Tabel 9 mempresentasikan karakteristik perawat yang terdapat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dilihat dari presentase jenis kelamin. Perawat dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden (27%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 responden (73%). Dengan demikian dapat disimpulkan mayoritas perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta berjenis kelamin perempuan.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi usiaperawat. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik perawat berdasarkan usia disajikan pada Tabel 10 berikut ini

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
25-30 tahun	37	50%
31-35 tahun	20	27%
36-40 tahun	9	12,2%
41-45 tahun	7	9,5%
>45 tahun	1	1,4%
Total	74	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 37 responden (50%) berusia 25-30 tahun, sebanyak 20 responden (27%) berusia 31-35 tahun, sebanyak 9 responden (12,2%) berusia 36-40 tahun, sebanyak 7 responden (9,5%) berusia 41-45 tahun dan sebanyak 1 responden (1,4%) berusia >45 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta berusia 25-30 tahun.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data ini untuk mengetahui proporsi pendidikan terakhir perawat. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik perawat berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	1	1,4%
Diploma (D3)	46	62,2%
Sarjana (S1)	27	36,5%
Total	74	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 1 responden (1,4%) memiliki pendidikan terakhir SMA, sebanyak 46 responden (62,2%) yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3), dan sebanyak 27 responden (36,5%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3).

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini untuk mengetahui proporsi lama bekerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik perawat berdasarkan lama bekerja disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-5 tahun	34	45,9%
6-10 tahun	24	32,4%
11-15 tahun	4	5,4%
16-20 tahun	6	8,1%
>20 tahun	6	8,1%
Total	74	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 34 responden (45,9%) yang memiliki masa kerja 1-5 tahun, sebanyak 24 responden (32,4%) memiliki masa kerja 6-10 tahun. Sebanyak 4 responden (5,4%) memiliki masa kerja 11-15 tahun. Sebanyak 6 responden (8,1%) memiliki masa kerja 16-20 tahun. Dan sebanyak 6 responden (8,1%) memiliki masa kerja >20 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta memilikimasa kerja 1-5 tahun.

5) Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Data ini untuk mengetahui proporsi gaji perawat. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik perawat berdasarkan gaji disajikan pada Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji (Rp)	Frekuensi	Presentase (%)
1-2 juta	6	8,1%
2-4 juta	58	78,4%
4-6 juta	10	13,5%
Total	74	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa perawat yang mendapat gaji 1-2 juta sebanyak 6 orang (8,1%), perawat yang mendapat gaji 2-4 juta sebanyak 58 orang (78,4%). Dan perawat yang mendapat gaji 4-6 juta sebanyak 10 orang (13,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta mendapat gaji sebesar 2-4 juta.

b. Analisis Karakteristik Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat.

1) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,60; nilai maksimum sebesar 4,00; *mean* 3,2243; standar deviasi sebesar 0,38027. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang

masing-masing mempunyai skor 1,2,3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 3.60457$	17	23%
Sedang	$2.84403 \leq X < 3.60457$	56	75,7%
Rendah	$X < 2.84403$	1	1,4%
Total		74	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Tabel 14 menunjukkan bahwa penilaian yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang, perawat yang memberikan penilaian dalam kategori sedang sebanyak 56 orang, dan sisanya sebanyak 1 orang memberikan penilaian lingkungan kerja dalam kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memberikan kategori penilaian lingkungan kerja dengan kategori sedang.

2) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,00; nilai maksimum sebesar 3,60; *mean* sebesar 2.9189; standar deviasi sebesar 0,40937. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3, dan 4.

Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 3.32827$	10	13,5%
Sedang	$2.50953 \leq X < 3.32827$	53	71,6%
Rendah	$X < 2.50953$	11	14,9%
Total		74	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Tabel 15 menunjukkan bahwa perawat yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dalam kategori tinggi sebanyak 10 orang, perawat yang memberikan penilaian dalam kategori sedang sebanyak 53 orang, dan sebanyak 11 orang memberikan penilaian motivasi kerja dalam kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memberikan penilaian motivasi kerja dalam kategori sedang.

3) Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,40; nilai maksimum sebesar 3,80; *mean* sebesar 3.3162; standar deviasi sebesar 0,42395. Selanjutnya variabel kinerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing

mempunyai skor 1,2,3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kinerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 3.74015$	26	35,1%
Sedang	$2.89225 \leq X < 3.74015$	47	63,5%
Rendah	$X < 2.89225$	1	1,4%
Total		74	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Tabel 16 menunjukkan bahwa perawat yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dalam kategori tinggi sebanyak 26 orang, perawat yang memberikan penilaian dalam kategori sedang sebanyak 47 orang, dan sebanyak 1 orang memberikan penilaian kinerja dalam kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memberikan penilaian kinerja dalam kategori sedang.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda. Uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas yang dilakukan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 20 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

H0: data residual berdistribusi normal

H1: data residual tidak berdistribusi normal

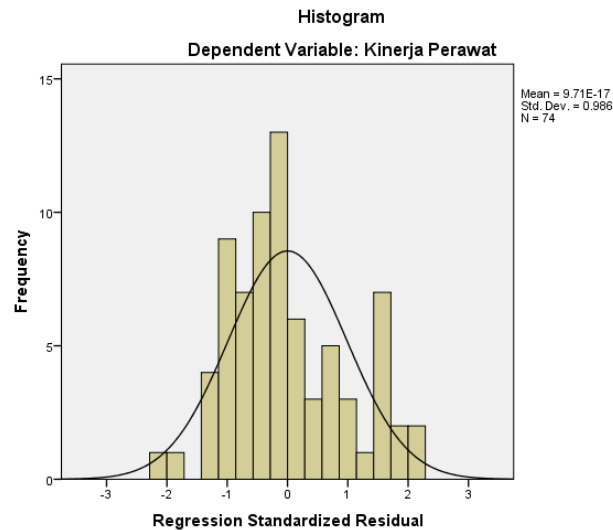
Jika pada baris *Asymp. Sig (2-tailed)* signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

Variabel			<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Residual	Variabel Kinerja Perawat, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja		0,316	Normal

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data variabel dalam penelitian ini memiliki signifikansi $\geq 0,05$. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* pada residual variabel adalah 0,316 berada di atas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal.



Gambar 2. Histogram Distribusi Data

Dari histogram di atas dapat dilihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng kanan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011). Hasil uji linearitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 18. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,114	Linear
Motivasi Kerja	0,159	Linear

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang linear

dengan variabel dependen, dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai $\text{VIF} < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji prasyarat multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,864	1,157	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,864	1,157	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Dari tabel 19 di atas, hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai $\text{VIF} < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap pkinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Analisis regresi linear

berganda dipilih untuk menganalisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 20,0 for Windows.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta

Variabel	Kinerja Perawat			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	0,125	0,033	0,048	0,026
Usia	0,057	-0,284	-0,013	-0,285
Pendidikan	0,215	0,195	0,159	0,188
Lama Bekerja	0,076	0,258	0,193	0,268
Gaji	-0,144	-0,099	-0,148	-0,100
Lingkungan Kerja		0,601***		0,586***
Motivasi Kerja			0,291*	0,036
R^2	0,069	0,394	0,139	0,395
ΔR^2	0,069	0,325***	0,070***	0,326***

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

*** $p < 0,001$

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 20 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 20, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat sebesar (β) 0,601 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat

sebesar (ΔR^2)0,325; maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima**.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 20 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 20, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat sebesar (β) 0,291 ($p < 0,05$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2)0,070; maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima**.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 20 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 20, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat sebesar (β) 0,586 ($p < 0,001$) dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat sebesar (β) 0,036 ($p < 0,05$). Kontribusi pengaruh

lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,326; maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga diterima.**

Tabel 21. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta (Y)	Terbukti
2.	Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta (Y)	Terbukti
3.	Lingkungan kerja (X1) dan motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta (Y)	Terbukti

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,601 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2)0,325. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel lingkungan kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta; hipotesis pertama diterima.

Indikator lingkungan kerja yaitu aspek spasial-fisik mempengaruhi indikator kinerja perawat yaitu diagnosis dan implementasi. Hal ini karena lingkungan kerja yang nyaman dan didukung oleh fasilitas kerja yang mendukung akan membuat pekerjaan perawat dalam mendiagnosis penyakit pasien dan menangani pasien lebih mudah dan menyenangkan. Selain indikator aspek spasial-fisik, aspek sosial-fungsional juga mempengaruhi indikator kinerja perawat yaitu implementasi. Hal ini dikarenakan lingkungan sosial yang baik akan mempermudah dan mempercepat tindakan asuhan keperawatan.

Semakin baik lingkungan fisik rumah sakit, maka kinerja perawat akan semakin baik pula. Rumah sakit dengan lingkungan yang nyaman, tidak bising, aman dan bersih akan membuat perawat merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai akan membuat perawat lebih mudah dalam melakukan pekerjaan. Jika perawat bekerja dengan rasa nyaman dan mudah maka kinerja perawat akan meningkat. Semakin baik lingkungan sosial dalam rumah sakit, maka semakin baik pula kinerja perawat. Hubungan kerjasama yang baik akan mempermudah pekerjaan, apalagi untuk pekerjaan yang bersifat tim. Perawat yang saling bantu membantu akan lebih mudah dan cepat dalam menangani pasien, sehingga kinerja perawat akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta termasuk dalam kategori sedang. Hal ini karena kondisi lingkungan sosial-fungsional yaitu hubungan kerjasama antara sesama pasien dan atasan kurang maksimal sehingga kegiatan perawat dalam menangani pasien juga kurang maksimal. Sistem yang digunakan saat menangani pasien di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta adalah sistem tim, sedangkan di sana masih banyak perawat yang belum bisa bekerja sama dalam melakukan perencanaan keperawatan maupun melaksanakan rencana keperawatan. Kondisi lingkungan sosial-fungsional yang kurang baik akan menyebabkan kinerja perawat kurang baik pula.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Difayoga dan Ahyar (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit

Mata Dr. YAP Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,291 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,070. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta; hipotesis kedua diterima.

Indikator motivasi kerja yaitu *need for competence* akan mempengaruhi indikator kinerja perawat yaitu perencanaan. Hal ini karena perawat yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk melampaui standar kerja yang ditetapkan rumah sakit misalnya dalam perencanaan tindakan terhadap pasien, sehingga kinerja perawat meningkat. Selain itu, indikator motivasi yaitu *need for affiliation* juga mempengaruhi kinerja perawat yaitu implementasi. Hal ini dikarenakan hubungan yang baik antara sesama perawat akan mempermudah perawat dalam menangani pasien, sehingga pekerjaan perawat menjadi lebih efektif dan efisien lalu kinerja perawat akan meningkat.

Semakin tinggi motivasi perawat, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan berfikir kritis untuk merencanakan tindakan yang akan dilakukan setelah mendiagnosis pasien. Selain itu, perawat yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya, akan menyebabkan pekerjaan lebih cepat diselesaikan. Perawat yang cepat dan tepat dalam melakukan perencanaan, dan dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya akan meningkatkan kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta termasuk dalam kategori sedang. Sebagian perawat kurang memiliki motivasi untuk bekerja dengan lebih baik agar rekan kerja dapat meniru pekerjaannya. Dalam hal perencanaan tindakan keperawatan, perawat belum berpikir kritis dan masih menunggu arahan dari atasan. Perawat juga kurang memiliki motivasi untuk melampaui standar kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, masih adanya perawat yang belum dapat bekerja sama dengan sesama perawat sehingga menyebabkan pekerjaan kurang efektif dan efisien. Kurangnya motivasi dari diri perawat akan menyebabkan kinerjanya kurang baik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak dan Wardhana (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear variabel lingkungan kerja diperoleh nilai (β) 0,586 ($p < 0,001$) dan hasil perhitungan regresi linear variabel

motivasi kerja diperoleh nilai (β) 0,036 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,326. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta; hipotesis ketiga diterima.

Indikator lingkungan kerja yaitu aspek spasial-fisik dan indikator motivasi kerja *need for competence* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja perawat yaitu diagnosis dan implementasi. Hal ini karena lingkungan fisik rumah sakit yang baik dan motivasi perawat yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja perawat. Lingkungan fisik yang baik akan membuat perawat merasa nyaman dalam bekerja dan motivasi perawat yang tinggi akan membuat perawat lebih memiliki tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.

Indikator lingkungan kerja yaitu aspek sosial-fungsional dan indikator motivasi kerja yaitu *need for affiliation* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja perawat yaitu implementasi. Hal ini karena lingkungan sosial rumah sakit yang baik dan motivasi perawat akan mempengaruhi kinerja perawat. Lingkungan sosial yang baik dan motivasi untuk membangun kerja sama dengan rekan kerja yang tinggi akan mempengaruhi keadaan internal perawat sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Lingkungan kerja dan motivasi yang semakin baik akan menyebabkan kinerja perawat semakin baik pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta termasuk dalam kategori sedang. Kondisi lingkungan fisik sudah cukup baik, namun perawat kurang mempunyai motivasi untuk meningkatkan kompetensi untuk melakukan tindakan terhadap pasien. Selain itu, masih ada beberapa perawat yang belum bekerjasama untuk melaksanakan tindakan keperawatan dengan rekan kerjanya. Hal tersebut menyebabkan kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta kurang maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sipatu (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β) 0,601 ($p < 0,001$) dan kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,325 yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat sebesar 32,5%.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β) 0,291 ($p < 0,001$) dan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,070 yang artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat sebesar 7%.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,586 ($p < 0,001$) dan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,036 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat

sebesar (ΔR^2) 0,326 yang artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat sebesar 32,6%.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk memprediksi kinerja perawat. Kontribusi dari lingkungan kerja dan motivasi kerja hanya sebesar (ΔR^2) 0,326 atau 32,6%. Masih terdapat 67,4% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat. Oleh karena itu, masih banyak variabel lain yang bisa diteliti untuk penelitian selanjutnya terkait dengan kinerja perawat.
2. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan angket atau kuesioner. Akan lebih baik jika ditambahkan metode wawancara sehingga dapat menggali lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta
 - a. Berdasarkan penelitian, lingkungan kerja Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta masih dalam kategorisasi sedang. Rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan fasilitas dan kondisi rumah sakit. Hal ini bertujuan agar perawat dapat bekerja baik secara individu maupun tim dengan nyaman dan aman.

- b. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi perawat di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta berada dalam kategori sedang. Dalam hal ini, rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan motivasi para perawatnya dengan pemberian reward, baik berupa materiil maupun nonmaterial. Hal tersebut bertujuan agar motivasi perawat dapat meningkat dan tetap terjaga pada level yang tinggi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pengkajian lebih mendalam agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja perawat, seperti beban kerja, stress kerja dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L.H., Clarke, S.P., Sloane, D.M., Lake, E.T., & Cheney, T. 2008. *Effect of Hospital Care Environment on Patient Mortality and Nurse Outcomes*:NIH Public Access Vol 38 No 5 hlm 223-229
- Alhakami, I., Y., & Bakes, O., G. 2018. *Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Morivation*: Iris Journal of Nursing & Care. Vol 1 No 1 hlm 1-12
- Altindis, Selma. 2011. *Job Motivation and Organizational Commitment Among the Health Professionals: A Questionnaire Survey*.African Journal of Business Management. Vol 5 No 21 hlm 8601-8609
- Awases, M.H., Bezuidenhout, M.C., & Roos, J.H. 2013.*Factors Affecting the Performance of Professional Nurse in Namibia*. Curationis Vol 36 No 1 hlm 1-8
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia dan Teori Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. 1959.*Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix*. Psychological Bulletin vol 56 no 2 hlm 81
- Dewi, S. T., Mahanggoro, T. P., Urmila, M. 2018. *Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta*. Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit. Vol 7 no 3 hlm 247-254
- Difayoga, R., & Ahyar, Y. 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang)*. Diponegoro Journal of Management vol 4 no 1 hlm 1-10
- Fauzan, Muhammad. 2017. *Pengaruh Stres dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pematangsiantar*.Jurnal Wawasan Manajemen vol 5 no 1 hlm 89-105
- Fornell, C., & Larcker, D. F. 1981. *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error*. Journal of Marketing Research vol 18 no 1 hlm 39-50

- Fornara, F., Bonaiuto, M., & Bonnes, M. 2006. *Perceived Hospital Environment Quality Indicators: a Study of Orthopaedic Units*. Journal of Environmental Psychology 26 hlm 321-334
- Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M.H., Aube, C., Morin, E., & Malorni, A. 2010. The Motivation at Work Scale: validation Evidence in Two Languages: Educational and Psychological Measurement 70 hlm 628-646
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Hariyanto, L., D. 2015. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto*. Jurnal Trisula LP2M Undar edisi 2 vol 1 no 7 hlm 123-140
- Hasibuan. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indartono, S & Chen, C., V. 2010. *Moderation of Gender on the Relationship Between Task Characteristics and Performance*. The International Journal of Organizational Innovation vol 2 no 2 hlm 195-222
- Indriyani, A. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang
- Insan, P., D., & Yuniawan, A. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)*. Diponegoro Journal of Management vol 5 no 1 hlm 1-13
- Jain, R., & Kaur, S. 2014. *Impact of Work Environment on Job Satisfaction*. Interbational Journal of Scientific and Research Publication. Vol 5 no 1 hlm 51-58
- Jeffrey, Ignatius & Dantes, R. V. 2017. *The Effect of Leadership, Work Motivation, Work Environment Toward Employess' Performance*. International Journal Of Advanced Research (IJAR) 5 (8) 1450-1458
- Kreitner, R., & Kinicki A. 2003. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Buku Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mandagi, M., R., Umboh, J., M., L., & Rattu, J., A., M. 2015. *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon*. Jurnal e-Biomedik (eBm). Vol 3 No 3 hlm 884-894

- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Mubassyir, A., H., & Herachwati, Nuri. 2014. *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. Vol 7 No 3
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nugraheni, R., Suhartono, & Winarni, S. 2012. *Infeksi Nosokomial di RSUD Setjonegoro Kabupaten Wonosobo*. Media Kesehatan Masyarakat Indonesia vol 11 no 1 hlm 94-100
- Rahman, Albert W. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru*. Jom FEKON Vol 2 No 1 hlm 1-13
- Ralallahu, E.M. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Thesis: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Robbins, S., & Timothy A. J. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi, Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S., & Timothy A. J. 2015. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Buku Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat
- Sarwono, Jonathan. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Graha Ilmu. Bandung
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju
- Sipatu, Lindanur. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu*. e-Jurnal Katalogis. Vol 1 No 1 hlm 147-158
- Sitinjak, E., O., & Wardhana, A. 2016. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam*. e-Proceeding of Management Vol 3 No 1
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

- Toode, K., Routasalo, P., & Suominen, T. 2011. *Work Motivation of Nurse: A Literature Review*. International Journal of Nursing Studies 48 (2011) hlm 246-257
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Waryono, Tri. 2017. *Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol 14 No 2
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers: Jakarta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widhiarso, W. 2011. *Uji Hipotesis Komparatif*. Yogyakarta: FP UGM
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT MATA Dr. YAP YOGYAKARTA

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS), bersama ini saya Riyam Nuraini Rokhimatun mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sebagai peneliti memohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara / Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta”**

Untuk itu mohon bantuan Bapak / Ibu / Saudara / Saudari mengisi angket / kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak / Ibu / Saudara / Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih. Apabila Bapak / Ibu / Saudara / Saudari memiliki pertanyaan lebih lanjut, silakan menghubungi:

Email : riyam.nuraini17@gmail.com

HP : 083113086838

Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan di bawah ini semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi)
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi saudara dengan cara memberi tanda *checklist* (✓)
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak / Ibu / Saudara / Saudari miliki

Data Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Usia : _____ Tahun

Pendidikan Terakhir : (____)

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1. Sekolah Dasar | 5. Sarjana (S1) |
| 2. Sekolah Menengah Pertama | 6. Master (S2) |
| 3. Sekolah Menengah Atas | 7. Doktor (S3) |
| 4. Diploma | |

Lama Bekerja : _____ Tahun _____ Bulan

Gaji : (____)

1. 1-2 juta
2. 2-4 juta
3. 4-6 juta
4. 6-8 juta
5. 8-10 juta
6. Lebih dari 10 juta

Kuesioner

- Keterangan :
1. STS : Sangat Tidak Setuju
 2. TS : Tidak Setuju
 3. S : Setuju
 4. SS : Sangat Setuju

No.	Pertanyaan Kinerja Perawat	STS	TS	S	SS
1.	Saya melakukan pengkajian pada saat pasien masuk rumah sakit				
2.	Saya membuat diagnosis keperawatan yang terdiri atas analisis, interpretasi data, identifikasi masalah pasien dan perumusan diagnosis keperawatan				
3.	Saya bekerja sama dengan anggota tim kesehatan yang lain dalam merencanakan keperawatan				
4.	Saya bekerjasama dengan anggota tim kesehatan yang lain dalam melaksanakan rencana keperawatan				
5.	Saya mengevaluasi praktik keperawatan dengan dibandingkan standar keperawatan				

No.	Pertanyaan Lingkungan Kerja	STS	TS	S	SS
-----	-----------------------------	-----	----	---	----

1.	Dalam rumah sakit tempat saya bekerja mudah untuk menemukan unit keperawatan dan layanan yang dicari				
2.	Suasana rumah sakit nyaman, tidak bising				
3.	Kondisi ruangan, dinding, lantai dan peralatan rumah sakit dalam kondisi baik dan bersih				
4.	Ada kerjasama yang baik di antara sesama perawat				
5.	Pekerjaan di rumah sakit tempat saya bekerja terorganisir dengan baik				

No.	Pertanyaan Motivasi Kerja	STS	TS	S	SS
1.	Saya memiliki dan menikmati tanggung jawab pada pekerjaan				
2.	Saya mempunyai peluang untuk dipromosikan				
3.	Saya merasa diri saya adalah tenaga penting di rumah sakit				
4.	Saya percaya bahwa saya memiliki wewenang penuh untuk melakukan pekerjaan saya dan dapat mempengaruhi rekan kerja agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu				
5.	Saya lebih menikmati bekerjasama dan memecahkan masalah dengan rekan kerja daripada bekerja sendiri				

Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, Reabilitas

No	Kinerja					Total	Lingkungan Kerja					Total	Motivasi Kerja					Total
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	3	17	4	3	3	3	3	16
2	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
5	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
6	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
7	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
8	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16
9	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	17
10	4	3	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16
11	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18
12	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18
13	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17
14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
16	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	3	16
17	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18
18	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	3	16
19	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17
21	4	4	4	4	3	19	3	2	3	3	3	14	4	3	2	3	2	14
22	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16
23	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
24	4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
26	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	2	14
27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	2	14
28	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
29	4	3	3	3	3	16	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15
30	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
31	3	4	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13
32	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10
33	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13
34	2	2	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12
35	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	4	18	3	3	4	3	3	16
36	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	2	4	3	2	14
37	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	3	12

38	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	3	16
39	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	3	4	3	4	3	17
40	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	2	11
41	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
42	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	3	17
43	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13
44	3	3	3	3	2	14	3	3	4	4	4	18	2	3	3	3	2	13
45	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
46	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	2	10
47	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
48	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14
49	4	4	2	3	3	16	3	3	3	4	3	16	2	2	2	3	3	12
50	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
51	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12
52	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13
53	4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	3	16	2	3	3	3	2	13
54	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16
55	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12
56	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17
57	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	2	13
58	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	3	17	2	3	3	3	2	13
59	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14
60	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13
61	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13
62	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
63	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	2	11
64	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
65	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	3	16	3	2	3	3	3	14
66	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
67	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13
68	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
69	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	2	3	3	3	2	13
70	4	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
71	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10
72	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
73	4	3	3	4	3	17	3	3	4	3	2	15	2	2	2	2	2	10
74	3	3	4	2	3	15	4	3	2	3	3	15	3	2	3	3	2	13

Keterangan: Semua data penelitian lolos dalam Uji Validitas CFA

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja	Gaji
1	Laki-Laki	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
2	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
3	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
4	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
5	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
6	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
7	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
8	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	6-10 Tahun	2-4 Juta
9	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	1-2 Juta
10	Perempuan	25-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	2-4 Juta
11	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
12	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
13	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	1-2 Juta
14	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	11-15 Tahun	2-4 Juta
15	Perempuan	25-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	2-4 Juta
16	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
17	Perempuan	36-40 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
18	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	6-10 Tahun	4-6 juta
19	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
20	Perempuan	36-40 Tahun	Diploma	11-15 Tahun	2-4 Juta
21	Laki-Laki	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
22	Perempuan	36-40 Tahun	Sarjana	16-20 Tahun	4-6 juta
23	Laki-Laki	36-40 Tahun	Diploma	11-15 Tahun	4-6 juta
24	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	4-6 juta
25	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	4-6 juta
26	Laki-Laki	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
27	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	6-10 Tahun	2-4 Juta
28	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
29	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
30	Perempuan	25-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	1-2 Juta
31	Perempuan	25-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	1-2 Juta
32	Perempuan	41-45 Tahun	Diploma	16-20 Tahun	2-4 Juta
33	Perempuan	36-40 Tahun	Diploma	>20 Tahun	4-6 juta
34	Perempuan	41-45 Tahun	SMA	>20 Tahun	2-4 Juta
35	Perempuan	36-40 Tahun	Diploma	16-20 Tahun	4-6 juta
36	Laki-Laki	25-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	2-4 Juta

37	Laki-Laki	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
38	Laki-Laki	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
39	Perempuan	41-45 Tahun	Diploma	>20 Tahun	2-4 Juta
40	Perempuan	41-45 Tahun	Diploma	>20 Tahun	2-4 Juta
41	Perempuan	25-30 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
42	Perempuan	36-40 Tahun	Sarjana	6-10 Tahun	2-4 Juta
43	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	4-6 juta
44	Laki-Laki	25-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	2-4 Juta
45	Laki-Laki	36-40 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
46	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
47	Laki-Laki	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
48	Laki-Laki	25-30 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
49	Perempuan	41-45 Tahun	Diploma	16-20 Tahun	4-6 juta
50	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
51	Laki-Laki	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
52	Perempuan	25-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	2-4 Juta
53	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
54	Perempuan	41-45 Tahun	Diploma	16-20 Tahun	2-4 Juta
55	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
56	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
57	Laki-Laki	25-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	1-2 Juta
58	Laki-Laki	25-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	2-4 Juta
59	Laki-Laki	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
60	Laki-Laki	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
61	Perempuan	41-45 Tahun	Diploma	>20 Tahun	4-6 juta
62	Laki-Laki	25-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	1-2 Juta
63	Laki-Laki	>45 Tahun	Diploma	>20 Tahun	2-4 Juta
64	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
65	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	11-15 Tahun	2-4 Juta
66	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
67	Perempuan	25-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	2-4 Juta
68	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
69	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
70	Perempuan	25-30 Tahun	Sarjana	1-5 Tahun	2-4 Juta
71	Laki-Laki	36-40 Tahun	Diploma	16-20 Tahun	2-4 Juta
72	Perempuan	25-30 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	2-4 Juta
73	Perempuan	25-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	2-4 Juta
74	Laki-Laki	31-35 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	2-4 Juta

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

Factor Analysis

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Kinerja1		.832	
Kinerja2		.770	
Kinerja3		.699	
Kinerja4		.826	
Kinerja5		.624	
Lingkungankerja1	.706		
Lingkungankerja2	.760		
Lingkungankerja3	.756		
Lingkungankerja4	.826		
Lingkungankerja5	.870		
Motivasikerja1			.675
Motivasikerja2			.645
Motivasikerja3			.579
Motivasikerja4			.609
Motivasikerja5			.841

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas

Reliability

Case Processing Summary		
		N
		%
Cases	Valid	74
	Excluded ^a	0
	Total	74
		100.0
		.0
		100.0

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

1. Kinerja Perawat

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	5

2. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

3. Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	5

Lampiran 6. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Correlations		
		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Perawat
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.368**	.567**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	74	74	74
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.368**	1	.317**
	Sig. (2-tailed)	.001		.006
	N	74	74	74
Kinerja Perawat	Pearson Correlation	.567**	.317**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	
	N	74	74	74

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

Lampiran 7. Perhitungan Diskriminan

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0.899
Reliabel (X2)	0.731
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0.657
SQRT	0.811
r hitung X1 dengan X2	0.368
a =	0.454

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0.899
Reliabel (Y)	0.868
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0.780
SQRT	0.883
r hitung X1 dengan X2	0.567
b =	0.642

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0.731
Reliabel (Y)	0.868
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0.635
SQRT	0.797
r hitung X1 dengan X2	0.317
c =	0.398

Konvergen

Variabel	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.784	Valid
Motivasi Kerja	0.669	Valid
Kinerja Perawat	0.750	Valid

Nilai Korelasi

Variabel	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Perawat
Lingkungan Kerja			
Motivasi Kerja	0,368**		
Kinerja Perawat	0,567**	0,317**	

Lampiran 8. Hasil Uji Karakteristik Responden

Frequencies

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	20	27.0	27.0	27.0
Valid Perempuan	54	73.0	73.0	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-30 tahun	37	50.0	50.0	50.0
31-35 tahun	20	27.0	27.0	77.0
Valid 36-40 tahun	9	12.2	12.2	89.2
41-45 tahun	7	9.5	9.5	98.6
>45 tahun	1	1.4	1.4	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	1	1.4	1.4	1.4
Valid Diploma	46	62.2	62.2	63.5
Sarjana	27	36.5	36.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	34	45.9	45.9	45.9
6-10 tahun	24	32.4	32.4	78.4
11-15 tahun	4	5.4	5.4	83.8
16-20 tahun	6	8.1	8.1	91.9
>20 tahun	6	8.1	8.1	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 juta	6	8.1	8.1	8.1
2-4 juta	58	78.4	78.4	86.5
4-6 juta	10	13.5	13.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Lampiran 9. Hasil Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	74	2.60	4.00	3.2243	.38027
Motivasi Kerja	74	2.00	3.60	2.9189	.40937
Kinerja Perawat	74	2.40	3.80	3.3162	.42395
Valid N (listwise)	74				

Lampiran 10. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Kinerja Perawat			
M	3.3162		
SD	0.42395		
Tinggi	$X \geq M + SD$		
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	$X < M - SD$		
Kategori	Skor		
Tinggi	$X \geq$	3.74015	
Sedang	$2.89225 \leq X <$	3.74015	
Rendah	$X <$	2.89225	

Lingkungan Kerja			
M	3.2243		
SD	0.38027		
Tinggi	$X \geq M + SD$		
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	$X < M - SD$		
Kategori	Skor		
Tinggi	$X \geq$	3.60457	
Sedang	$2.84403 \leq X <$	3.60457	
Rendah	$X <$	2.84403	

Motivasi Kerja			
M	2.9189		
SD	0.40937		
Tinggi	$X \geq M + SD$		
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	$X < M - SD$		
Kategori	Skor		
Tinggi	$X \geq$	3.32827	
Sedang	$2.50953 \leq X <$	3.32827	
Rendah	$X <$	2.50953	

Lampiran 11. Hasil Uji Kategorisasi

Frequencies

Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.4	1.4	1.4
	Sedang	56	75.7	75.7	77.0
	Tinggi	17	23.0	23.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Motivasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	11	14.9	14.9	14.9
	Sedang	53	71.6	71.6	86.5
	Tinggi	10	13.5	13.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Kinerja Perawat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.4	1.4	1.4
	Sedang	47	63.5	63.5	64.9
	Tinggi	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.72878518
	Absolute	.112
Most Extreme Differences	Positive	.112
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.959
Asymp. Sig. (2-tailed)		.316

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 13. Hasil Uji Linearitas

Means

Kinerja Perawat * Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Perawat * Lingkungan Kerja	(Combined)		136.595	7	19.514	6.728	.000
	Between Groups	Linearity	105.387	1	105.387	36.337	.000
		Deviation from Linearity	31.208	6	5.201	1.793	.114
		Within Groups	191.418	66	2.900		
	Total		328.014	73			

Kinerja Perawat * Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Perawat * Motivasi Kerja	(Combined)		75.708	8	9.464	2.438	.023
	Between Groups	Linearity	32.980	1	32.980	8.497	.005
		Deviation from Linearity	42.728	7	6.104	1.573	.159
		Within Groups	252.305	65	3.882		
	Total		328.014	73			

Lampiran 14. Hasil Uji Multikolinearitas

Regression

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.329	1.962	2.716	.008			
	Lingkungan Kerja	.580	.116	.521	5.001	.000	.864	1.157
	Motivasi Kerja	.130	.108	.125	1.204	.233	.864	1.157

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Lampiran 15. Hasil Uji Regresi Berganda (1)

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Lama Kerja ^b	.	Enter
2	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter
3	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.264 ^a	.069	.001	2.119	.069	1.015	5	68	.416
2	.628 ^b	.394	.340	1.722	.325	35.889	1	67	.000
3	.628 ^c	.395	.331	1.734	.001	.099	1	66	.755

a. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Lama Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Lama Kerja, Lingkungan Kerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Lama Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.781	5	4.556	1.015	.416 ^b
	Residual	305.232	68	4.489		
	Total	328.014	73			
2	Regression	129.250	6	21.542	7.261	.000 ^c
	Residual	198.764	67	2.967		
	Total	328.014	73			

3	Regression	129.546	7	18.507	6.154	.000 ^d
	Residual	198.468	66	3.007		
	Total	328.014	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Lama Kerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Lama Kerja, Lingkungan Kerja

d. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Lama Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.332	1.882		7.616	.000
	Jenis Kelamin	.593	.582	.125	1.019	.312
	Usia	.114	.596	.057	.192	.848
	Pendidikan	.897	.573	.215	1.567	.122
	Lama Kerja	.128	.511	.076	.250	.804
	Gaji	-.658	.604	-.144	-1.091	.279
2	(Constant)	4.710	2.218		2.124	.037
	Jenis Kelamin	.158	.478	.033	.329	.743
	Usia	-.570	.498	-.284	-1.145	.256
	Pendidikan	.813	.466	.195	1.746	.085
	Lama Kerja	.434	.418	.258	1.037	.303
	Gaji	-.451	.492	-.099	-.916	.363
3	(Constant)	4.527	2.308		1.961	.054
	Jenis Kelamin	.123	.494	.026	.248	.805
	Usia	-.571	.502	-.285	-1.139	.259
	Pendidikan	.786	.477	.188	1.648	.104
	Lama Kerja	.451	.425	.268	1.062	.292
	Gaji	-.458	.496	-.100	-.923	.359
	Lingkungan Kerja	.654	.124	.586	5.281	.000
	Motivasi Kerja	.038	.120	.036	.314	.755

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Lampiran 16. Hasil Uji Regresi Berganda (2)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Lama Kerja ^b	.	Enter
2	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.264 ^a	.069	.001	2.119	.069	1.015	5	68	.416
2	.373 ^b	.139	.062	2.053	.070	5.434	1	67	.023

a. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Lama Kerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Lama Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.781	5	4.556	1.015	.416 ^b
	Residual	305.232	68	4.489		
	Total	328.014	73			
2	Regression	45.680	6	7.613	1.807	.111 ^c
	Residual	282.333	67	4.214		
	Total	328.014	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Lama Kerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Lama Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.332	1.882	7.616	.000
	Jenis Kelamin	.593	.582	.125	1.019
	Usia	.114	.596	.057	.192
	Pendidikan	.897	.573	.215	1.567
	Lama Kerja	.128	.511	.076	.250
	Gaji	-.658	.604	-.144	-1.091
2	(Constant)	11.008	2.314	4.756	.000
	Jenis Kelamin	.230	.585	.048	.393
	Usia	-.026	.581	-.013	-.045
	Pendidikan	.663	.564	.159	1.175
	Lama Kerja	.325	.502	.193	.648
	Gaji	-.675	.585	-.148	-1.153
	Motivasi Kerja	.302	.129	.291	2.331

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat