

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini ditunjukkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Studi  
Sara (S1) dari mahasiswa :

Nama : Lanfian Sitanggang  
Npm : 10520149  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
RUMAH SAKIT SETIO DUSODO KISARAN TIMUR**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka  
telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan  
Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Drs. Pantas H. Silahan, MBA

Dekan,



Dr. F. Hamonangan Sitabagan, SE., M.Si

Pertanggung Jawab,

Agus Nukkok Simanjuntak, SE., MM

Ketua Program Studi,

Ruminda M. Pasaribu, SE., MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia pada saat ini menjadi sebuah asset penting di sebuah organisasi atau rumah sakit. Secara tidak langsung sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas dari sebuah organisasi atau rumah sakit tersebut. Oleh karena itu organisasi atau rumah sakit tersebut dituntut untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat tergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan rumah sakit. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan rumah sakit, karyawan dan Masyarakat.

Pada sebuah organisasi pasti terdapat sumber daya manusia yang memiliki peran penting sebagai unsur pelaksana atau penggerak dari suatu organisasi. Apabila tidak ada sumber daya manusia dalam organisasi maka hanya menjadi suatu kata saja tidak ada suatu kegiatan didalam kehidupan nyata. Sumber daya manusia menjadi suatu kendala yang dihadapi setiap organisasi, karena tidak semua sumber daya manusia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu organisasi, keberhasilan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan.



**Gambar 1.1 Rumah Sakit Setio Husodo**

Rumah Sakit Setio Husodo adalah Rumah Sakit yang bergerak dibidang jasa yang terletak di Jalan Sisingamangaraja nomor 67 Kisaran Kota, Kecamatan Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Dalam rangka mencapai visi dan misi Rumah Sakit Setio Husodo daerah Kisaran Timur ini memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya, pegangan, dan pedoman bagi direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan dan operasional seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Rumah Sakit Setio Husodo merupakan suatu instansi yang memberikan pelayanan kesehatan, memiliki tanggung jawab yang sama seperti instansi pelayanan kesehatan lainnya untuk menaikkan derajat kesehatan masyarakat Rumah Sakit Setio Husodo adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna yang menyediakan unit gawat darurat, unit rawat inap, unit rawat jalan, unit rawat intensif, unit rekam medis, unit gizi dan dapur. Rumah Sakit Setio Husodo memiliki jam kerja pada pagi jam 08.00-15.00, siang 15.00-22.00, malam 22.00-08.00. Jam perminggu 40 jam (pas) tidak boleh kurang lebih boleh.

Rumah Setio Husodo merupakan Rumah sakit yang bergerak dibidang jasa yang terletak di jalan sisingamangaraja nomor 67 Kisaran Kota, Kecamatan Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Hasil wawancara yang dilakukan, kinerja karyawan dari hasil kerja Sebagian tidak sesuai dengan standart waktu penyelesaian kerja yang dilakukan. Artinya Sebagian karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan Rumah Sakit. Para

karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga penanganan pekerjaan menjadi lambat dan banyak pekerjaan yang tertunda belum ditangani oleh yang bersangkutan. Namun Sebagian ada yang tepat waktu dalam proses penanganan pekerjaan tersebut serta pegawai memiliki suatu kedisiplinan dan kemahiran dalam proses penanganan suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Setio Husodo kurang atau belum maksimal untuk menjangkau target yang diinginkan oleh rumah sakit dari hasil kerja karyawan rumah sakit setio husodo bahwa kinerja setiap karyawan belum bisa memberikan kontribusi hasil yang maksimal. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya semangat kerja karyawan seperti kurangnya motivasi kerja setiap karyawan, dan juga kurang mendukungnya lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Setio Husodo. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar rumah sakit. Menurut Armstrong dan Baron Wibowo (2019) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja *Personal Factors Leadership Factor Team Factors System Factor Contextual Situational*.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, Hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi karyawan rumah sakit setio husodo masih kurang memotivasi dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak rumah sakit dan hal ini sangat berdampak dalam perihal pelayanan didalam rumah sakit untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk meminimalisir sebuah kejadian kecil atau besar yang dapat mengancam seluruh keselamatan dan keamanan pasien, keluarga pasien, dan seluruh karyawan-karyawan rumah sakit umum setio husodo kisanan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan terjaga. Lingkungan kerja rumah sakit setio husodo masih terdapat beberapa kekurangan seperti lingkungan fisik dan non fisik dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Kondisi Kerja Fisik dan Non Fisik RSSH Kisaran**  
**Pada Tahun 2023**

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
Lingkungan Kerja Fisik			
1	Pencahayaan	✓	
2	Suara/ Kebisingan		✓
3	Temperatur/ suhu udara	✓	
4	Parkiran		✓
5	Sirkulasi ruang kerja	✓	
6	Tata letak ruang		✓
7	Fasilitas		✓
Lingkungan Kerja Non Fisik			
8	Hubungan dengan pemimpin	✓	
9	Hubungan sesama rekan kerja		✓

Sumber : Rumah Sakit Setio Husodo 2024

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masih ada unsur kurang baik dalam lingkungan kerja fisik yaitu seperti dari pencahayaan, suara/kebisingan, parkiran, tata letak ruang kerja, dan fasilitas yang kurang baik, dikarenakan rumah sakit berada di tengah kota yang sangat ramai sehingga menimbulkan kebisingan, selain itu juga ruang parkiran yang tidak begitu luas. Sehingga menghalang jalan masuk dan keluar dari rumah sakit tersebut, selain itu ruangan kerja yang diberikan kepada karyawan cukup sempit, dimana ruangan tersebut terdiri dari beberapa karyawan sehingga membuat gerak karyawan menjadi tidak leluasa, tata ruangan barang kurang tertata dengan baik karena banyaknya surat-surat data-data sehingga banyaknya kertas yang menumpuk dan masih kurangnya fasilitas di rumah sakit tersebut. Selain lingkungan kerja fisik ada juga lingkungan kerja non fisik yang masih kurang baik seperti hubungan sesama rekan kerja, masih banyak yang kurang baik.

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Setio Husodo**  
**Pada Tahun 2022-2023**

Aspek	Tahun 2022	Tahun 2023	Keterangan
<i>Hardskill</i>	80% (3-4)	80% (3-4)	80% pegawai berpredikasi baik dan
	20% (2-3)	20% (2-3)	20% pegawai berpredikasi cukup
<i>Softskill</i>	(2-3)	(2-3)	100% pegawai berpredikasi cukup

*Sumber: data didapat dari Rumah Sakit Setio Husodo*

Dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa hasil kinerja karyawan di Rumah Sakit Setio Husodo Kisaran baik dari *hardskill* maupun *softskill* belum memenuhi standar kinerja yang ditetapkan yaitu dengan predikat sangat baik dengan nilai >4. Apalagi dari aspek *softskill* masih jauh dibawah standar yaitu dalam skor 2-3 sedangkan standarnya adalah >4.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Setio Husodo”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Setio Husodo?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Setio Husodo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam menjalankan sesuatu hal maka harus memiliki tujuan yang jelas, begitu juga dengan penelitian ini. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapaidalam peneliti ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Setio Husodo Kota Kisaran Timur.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Setio Husodo Kota Kisaran Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perguruan Tinggi  
Untuk memenuhi salah satu tugas akhir guna mencapai gelar sarjana ekonomi strata satu.
- b. Bagi Peneliti  
Untuk meningkatkan yang berkaitan dengan motivasi kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi Peneliti selanjutnya  
Diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan topik yang mirip atau yang sama tetap mencari celah atau kekurangan dari penelitian sebelumnya yang dapat lebih dikembangkan untuk penelitian lebih lanjut.
- d. Bagi Rumah Sakit Setio Husodo  
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan bagi Perusahaan terkait pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dari para pekerja-pekerja karyawan-karyawannya” Mohtar (2019:20) “Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Sinungan (2016:134) “Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan atau Gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”. Sutrisno (2016:110) “Motivasi merupakan akibat interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula”.

Dari definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau ajakan untuk membangkitkan semangat seseorang agar melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

##### **2 .1.1.1 Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Bagi setiap individu tentu memiliki motivasi yang mampu menjadi sesuatu kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi

bagi karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi setiap karyawan.

Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

1. Faktor Intrinsik

Faktor Intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan berpengaruh seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2. Faktor Ekstrinsik

- a. Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sedangkan menurut Edison (2017:180) mendefinisikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu pengaruh pemimpin yang dominan dalam berbagai aspek, dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para karyawannya. Tidak kalah pentingnya dalam memotivasi, sebab kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan karyawan menghadapi masalah atau memberikan jarak kepada mereka yang dianggap salah, justru sangat kontra produktif.

- b. Dari penjelasan para ahli sebelumnya peneliti menyimpulkan bahwa karyawan akan termotivasi dalam melakukan tugasnya jika ada faktor-faktor yang mendukung, baik faktor-faktor dari luar maupun dalam diri karyawan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan karyawan, motivasi dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

#### **2.1.1.2 Indikator Motivasi Kerja**

Agar motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja karyawan. Indikator motivasi juga dijadikan alat untuk mengukur

keberhasilan, apakah motivasi juga dijadikan alat ukur untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak.

Menurut teori yang dikemukakan Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah :

1. Tanggung Jawab

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2. Prestasi yang diraih

Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.

3. Peluang untuk maju

Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

4. Pengakuan atas kinerja

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, Masyarakat, dan lingkungan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seorang karyawan dapat dinilai dari kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab. Indikator tersebut juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk memperbaiki motivasinya agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Dalam sebuah perusahaan tentu harus memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar karyawan yang bekerja merasa aman dalam bekerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi perusahaan karena lingkungan juga bisa menjadi motivasi bagi karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih bisa menjadi patokan untuk meningkatkan

semangat kerja karyawan jika lingkungan kerja bersih maka karyawan juga akan lebih nyaman untuk melakukan pekerjaannya.

Lingkungan bekerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja, seperti yang diungkapkan oleh Jordan E. Ayan Kaswan (2020:568) bahwa lingkungan melingkupi ruang kantor, atau rumah tempat kita lewati siang dan malam kota negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja.

#### **2.1.2.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Farida dan Hartono (2016:11) Faktor- faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja :

1. Pewarnaan kita ketahui bahwa warna berpengaruh dalam diri manusia kita perhatikan misalnya warna warna cerah (hijau, merah, dan sebagainya) pada umumnya lebih disukai anak-anak masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkannya warna-warna tersebut dalam perusahaan agar dapat dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.
2. Lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Bagi seseorang normal maka lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.
3. Penerangan yang cukup dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian .

#### **2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator adalah setiap individu yang dapat menunjukkan kondisi tertentu, yang kemudian dapat digunakan untuk mengukur perusahaan apa saja yang ada dalam penelitian. Indikator kinerja dalam penelitian ini mengacu pada Sedarmayanti (2017:45) sebagai berikut :

a. Penerangan/Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja, karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Desain Ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Kebersihan

Kebersihan dapat membantu pekerjaan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Keamanan

Keamanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam keberlangsungan suatu pekerjaan.

f. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan ditempat kerja adalah suara yang tidak diinginkan atau mengganggu dalam lingkungan kerja yang berdampak buruk pada Kesehatan dan produktivitas pekerja.

g. Suasana Kerja

Suasana kerja di kantor bisa meningkatkan performa karyawan dan menunjang produktivitas.

h. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan sesama rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal

dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

i. Komunikasi atasan dan karyawan berjalan dengan baik

Hubungan sesama rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja dapat dihindari. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian organisasi. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang ditentukan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

### **2.1.3.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2. Motivasi

Motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menjunjung gairah kerja dan kelancaran kerja, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan tersebut.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga kan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Rismawati, (2018) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi.

### **2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas

Kualitas karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

5. Kemandirian

Kemampuan Karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah perasaan keterkaitan dan keterikatan psikologis dan fisik terhadap pekerjaannya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan sesuatu penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu disertakan untuk memberikan perbandingan dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, dan dijelaskan pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis	Judul Penulisan	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Kasih Rahayu, Eni Srihastuti, M Alfa Ni'am (2018)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan pemberian upah terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri.	<i>Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu probability sampling. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, analisis koefisiensi determinasi, uji f dan uji t</i>	<i>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja, lingkungan kerja dan pemberian upah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji t hitung sebesar 16,331 dengan signifikansi 0,000. 3) Pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji t hitung sebesar 5,593 dengan signifikansi 0,000. 4) Pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian upah terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji t hitung sebesar 3,609 dengan signifikansi 0,000. 5) Yang paling dominan adalah variabel</i>

				<i>motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,676.</i>
2	W Hayani, N Asfiah, Ri Robbie (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Provinsi NTB.	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Statistical Product and Service Solutions (SPSS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Raharjanto, B.(2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan.	Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan software SPSS 24.	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif terhadap perawat, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, dan motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.
4	Reniyanti, Leonardo Budi Hasiholan (2017)	Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah	Metode analisis menggunakan regresi linier berganda.	Hasil analisis menggunakan SPSS versi 20 yang menyatakan bahwa : pada pengujian validitas seluruh variabel dinyatakan

		Sakit Umum Daerah Kota Semarang.		valid, hasil kinerja pegawai mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,664) dan $f_{hitung} > F_{tabel}$ (2,72), pengujian hipotesis signifikan dengan nilai signifikan $< 0,05$ , ( $f_{hitung}$ kinerja pegawai 237,280) dengan koefisien determinasi ketiga variabel terhadap kinerja pegawai 89,5% dan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
5	Chairin, Nabila (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Medan.	Teknik Sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini secara serempak menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Medan. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Medan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Medan.
6	Khafifah Amalia, Sumijatun, Herawani Azis.(2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Jakarta.	Uji Statistik dilakukan secara bertahap pada analisis regresi linier berganda yang dimulai dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel

			uji univariat, uji bivariat, dan uji multivariat.	Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja
7	Tania Eka Putri Sinaga, Yuli Arnida Pohan (2023)	Pengaruh Motivasi dan Loyalitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Medika Medan.	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan kuesioner.	Hasil analisis dapat diketahui bahwa ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: motivasi kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Chaerudin, Farida Anum (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Karawang.	Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode perhitungan Slovin sebesar 5% sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 128 karyawan.	Hasil penelitian koefisien determinasi menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RS Hermina Karawang sebesar 72,5% sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sumber :Google scholar,2024

## **2.3 Pengembangan Hipotesis**

### **2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

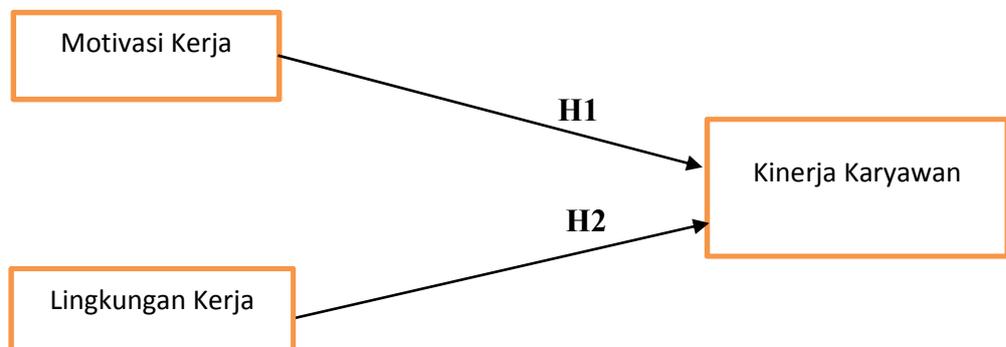
Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan yang setiap hari bekerja di sebuah Perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan didukung dengan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kerja pegawai. Motivasi merupakan suatu dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik dari dalam maupun luar diri nya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi dengan menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan baik kepada karyawan akan menentukan efektivitas manajer tersebut. Hal tersebut didukung dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Chaerudin, Farida Anum (2023) menyatakan hasil penelitian koefisien determinasi menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RS Hermina Karawang.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan bisa sangat signifikan . Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi perlu adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki pegawai untuk menciptakan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung terciptanya sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan

pekerjaan, sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas nya sesuai jadwal. Peningkatan kinerja yang sukses mengharuskan lembaga mengetahui tujuan kinerja. Jika tujuan kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan maka akan terbentuk suatu kekuatan dan jika situasi lingkungan kerja mendukung, mencapai kinerja akan lebih mudah. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan pegawai nya dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi rasa jenuh dan kelelahan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh W Hayani, N Asfiah, Ri Robbie (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Provinsi NTB.

## 2.4 Kerangka Berfikir



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

Sumber : Diolah oleh penulis 2024

## **2.5 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang perlu diuji melalui pengumpulan analisis data. Walaupun hipotesis adalah jawaban sementara, harus didasarkan pada kenyataan dan fakta yang muncul berdasarkan studi pendahuluan. Berikut ini adalah hipotesis dalam penelitian ini :

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Setio Husodo Kisaran.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Setio Husodo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan untuk mengkaji data yang dikumpulkan menggunakan perangkat lunak SPSS. Penelitian ini juga menggunakan data primer dari survei yang dilakukan secara langsung dengan membagikan formulir kuesioner. Seluruh indikator pada variabel penelitian dikerjakan menggunakan skala *Likert* dan pernyataan indikator yang diambil dari penelitian terdahulu. Tanggapan responden diukur dengan menggunakan 5 opsi terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

#### **3.2 Tempat dan waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Setio Husodo Kisaran yang berada Jalan Sisingamangaraja No.67, Kisaran Kabupaten Asahan Sumatera Utara dan waktu penelitian dari Januari 2024 s/d selesai.

#### **3.3 Populasi Dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan objek penelitian yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019). Penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang ada di Rumah Sakit Setio Husodo yang berjumlah 98 karyawan.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Setio Husodo Kisaran Timur sebanyak 98 karyawan.

#### **3.4 Jenis Data Penelitian**

##### **3.4.1 Data Primer**

Data Primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpulan data. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yang dilihat dari motivasi kinerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, wawancara, dan membagikan kuisisioner secara langsung kepada seluruh karyawan di Rumah Sakit Setio Husodo Kisaran Timur.

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh penelaah dari sumber yang telah tersedia. Peneliti menggunakan data sekunder untuk Menyusun ulang, menganalisis atau mengevaluasi informasi yang ada.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **1.Observasi**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek lainnya.

#### **2.Wawancara**

Wawancara adalah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antar penelitian dengan informan atau subjek peneliti.

#### **3.Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan/menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### **3.6 Variabel Dan Definisi Operasional**

#### **3.6.1 Variabel**

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, ada beberapa variable dalam penelitian. Dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen yang memiliki peran berbeda tetap saling terkait.

- a. Variabel independen (variabel bebas) adalah unsur-unsur yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen. Dalam kasus ini variabel independen terdiri dari Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Variabel dependen (variabel terkait) adalah faktor atau variabel yang dipengaruhi oleh atau merupakan hasil dari variabel independen. Dalam kasus ini, variabel dependen adalah dampak dari variabel independen, yang dapat dilihat dari kinerja karyawan (Y).

### 3.6.2 Defenisi Operasional

Dalam konteks penelitian, definisi operasional merujuk kepada cara yang spesifik dan terukur untuk mengukur atau mengamati suatu konsep atau variabel dalam konteks penelitian atau pengukuran. Ini membantu dalam memastikan bahwa konsep yang sedang diteliti atau diukur dapat dioperasionalkan secara konkret dan dapat diukur secara objektif. Berikut table definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala ukuran
Motivasi kerja (X1)	Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses yang mendorong seseorang atau kelompok kerja dari dalam diluar sehingga mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja . (Sutrisno 2019)	Likert

	ditentukan (Tirtayasa, 2010)		
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja dalam suatu Perusahaan menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan lingkungan kerja tidak melalui proses produksi di dalam suatu Perusahaan, yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi proses. Lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan motivasi karyawannya. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam	1.Penerangan /pencahayaan 2.sirkulasi udara 3.Desain Ruangan 4. Kebersihan 5.Keamanan 6.kebisingan ditempat kerja 7.suasana kerja 8. Komunikasi atasan dan karyawan berjalan dengan baik 9.hubungan dengan rekan kerja. (Sedarmayanti 2017)	Likert

	melaksanakan tugasnya. Wuwungan (2017)		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja didefenisikan sebagai ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. (Yulianto,2020)	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.ketepatan waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian 6.komitmen kerja. (Yulianto 2020)	Likert

*Sumber : diolah peneliti 2024*

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala Likert adalah metode pengukuran yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tertentu. Skala Likert umumnya terdiri dari pernyataan yang diikuti oleh tanggapan yang dipilih responden, biasanya dalam bentuk seperti ini :

**Tabel 3.6**

### Skala Likert

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
SS	S	KS	TS	STS

## 3.7 Uji Instrumen Penelitian

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), Uji validitas merupakan Teknik pengujian untuk menentukan valid tidaknya instrumen penelitian. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian yang merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan. Untuk membantu proses pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program *statistical program for social sciences* (SPSS).

Kriteria pengujian:

1. Item instrumen dikatakan *valid* apabila  $p\text{-value} < \alpha 0,05$ .
2. Item instrument di katakana *valid* apabila  $p\text{-value} > \alpha 0,05$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji *reliabel* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS.

Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Suatu Variabel dikatakan *reliabel* apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  dikatakan reliabel.
2. Jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  dikatakan tidak reliabel.

## 3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018). Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai signifikan (sig) > atau hitung < t tabel.

### **3.8.2 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians pada nilai residual pengamatan satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas.

### **3.8.3 Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2018:107) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance.

Dasar keputusan multikolinieritas dengan tolerance adalah:

1. Tidak terjadi multikolinieritas bila nilai tolerance adalah  $\geq 0,10$
2. Terjadi multikolinieritas bila nilai tolerance  $\leq 0,10$

Dasar keputusan multikolinieritas dengan VIF (*Variance Inflation Factor*):

1. Terjadi multikolinieritas bila nilai VIF  $\geq 10,00$
2. Tidak terjadi multikolinieritas bila nilai VIF  $\leq 10,00$

## **3.9 Metode Analisis Data**

### **3.9.1 Analisis deskriptif**

Sugiyono (2017:147) mengemukakan bahwa analisis deskriptif merupakan analisis untuk menganalisis data, dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan secara generalisasi. Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data variabel independen berupa Produktivitas Karyawan.

### **3.9.2 Analisis Linear Berganda**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis adalah regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y= kinerja karyawan

a = konstanta

X1= lingkungan kerja

X2= motivasi kerja

b1= koefisien lingkungan kerja

b2=koefisien motivasi kerja

$\epsilon$ =error

### **3.10 Uji Hipotesis**

#### **3.10.1 Uji Parsial (uji t)**

Menurut Ghozali (2018) Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari masing-masing variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan kriteria keputusan adalah :

Uji t dilakukan dengan ketentuan :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $sig < \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima

#### **3.10.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menurut Sugiyono (2018) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1. Jika nilai koefisien mendekati satu, maka variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.

