

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERAWAT RS PKU MUHAMMADIYAH
GAMPING**

Melinda Kartikaningrum¹, Nany Noor Kurniyati²

^{1,2} Universitas Widya Mataram, Indonesia

*Korespondensi penulis : melindakartikaaa03@gmail.com **

Abstract

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

Keywords : Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping dan sampel yang digunakan berjumlah 72 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dengan skala *likert*. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedstisitas), uji linier berganda, dan uji hipotesis (uji t, uji F, dan uji R^2). Dari hasil analisis tersebut, masing-masing

akan diketahui tingkat signifikansi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja serta untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan uji t adalah sebagai berikut : 1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan angka sebesar 2,071 dengan signifikansi $0,042 < 0,05$ yang artinya Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. 2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan angka sebesar 4,766 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Berdasarkan perhitungan uji F adalah sebagai berikut : Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan F_{hitung} sebesar 38.247 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Kata kunci : Motivasi Kerja. Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini perkembangan industri rumah sakit semakin pesat menjadikan persaingan bisnis semakin ketat. Banyak upaya yang di lakukan untuk mencapai tujuan organisasi, didukung dengan kemajuan teknologi saat ini salah satu efek kemajuan teknologi yaitu semakin berkurangnya perlibatan manusia dalam pekerjaan. Perkembangan teknologi juga memberikan pengaruh kepada masyarakat dalam bidang pelayanan kesehatan, yakni tuntutan akan pelayanan kesehatan yang semakin baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, termasuk di sektor kesehatan seperti di RS PKU Muhammadiyah Gamping, kinerja sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat krusial.

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

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

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping adalah salah satu lembaga di bidang kesehatan yang berada di Yogyakarta. Dengan jumlah karyawan sebanyak Dokter 110 orang, Perawat 260 orang, Tenaga Kesehatan lain 109 orang, Adminitrasi & lainnya 118 orang. Masing masing bidang pekerjaan yang ada di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping

adalah mengutamakan pelayanan yang antusias, aman, nyaman, akurat, dan handal, baik yang langsung berhadapan dengan pasien maupun yang berada di kantor (Susanti, S. 2021).

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

Dikutip dari talenta.com, Kinerja karyawan dianggap dapat memenuhi tercapainya visi dan misi perusahaan, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada perusahaan. Kinerja yang positif dapat tercapai jika perusahaan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhinya (Adhari, I. Z., 2021). Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mencakup kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Melalui faktor-faktor ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

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

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

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

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

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

agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Arianto & Kurniawan, 2020).

Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Jintar, C. (2023), Dipoatmodjo, T. S, dkk. (2021), Endra, T. S. S. (2022), dan Sadat, P. A., dkk. (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Adha, dkk. (2019), Sari, A., dkk. (2020), Pramestya, A., dkk. (2023), dan Hidayat, R, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

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

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

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

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

Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktavia, R., & Fermos,. (2023) dan Marlius, D., & Sholihat,L. (2022) dan Agustriani, R., dkk. (2022) juga mendukung hal tersebut, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Amaliani, A. (2024), dan Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang dilaksanakan di RS PKU Muhammadiyah Gamping, Sleman, pada 19–23 Mei 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian perawat berjumlah 260 orang, dengan sampel sebanyak 72 responden yang ditentukan menggunakan rumus Yamane pada tingkat kesalahan 10%. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner skala Likert (1–5) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, serta dilengkapi dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁)

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

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

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

X _{2.4}	0,816	0,2319	Valid
X _{2.5}	0,888	0,2319	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics 24*

Berdasarkan uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa pada indikator Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) Dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,828	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,880	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,841	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics 24*

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil Uji Reliabilitas dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan.

Hasil Analisis Data

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

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 5 Deskripsi Statistik Data Penelitian

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

Range	11	14	10
Minimum	14	11	15
Maximum	25	25	25

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics 24*

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa jumlah (n) adalah 72 orang sampel. Nilai minimum pada total skor variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah 14 dan nilai maksimal sebesar 25, kemudian nilai mean 20.82, median 20.50, mode 20 dan standar deviasi sebesar 2.486. Nilai minimum pada total skor variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah 11 dan nilai maksimal sebesar 25, kemudian nilai mean 20.61, median 20.00, mode 20 dan standar deviasi sebesar 3.051. Nilai minimum pada total skor variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 15 dan nilai maksimal sebesar 25, kemudian nilai mean 20.83, median 20.00, mode 19 dan standar deviasi sebesar 2.551.

Analisis Deskriptif Variabel

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

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

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

Variabel Motivasi Kerja (X_1)

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

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

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

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

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

Tabel 6. Kriteria Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X_1)

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

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel 7 Total Skor Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Total Skor	Frekuensi	Persentase	Kriteria
----	------------	-----------	------------	----------

1	5 - 9	0	0	Sangat Tidak Baik
2	10 - 13	0	0	Tidak Baik
3	14 - 17	5	6,94	Cukup Baik
4	18 - 21	38	52,78	Baik
5	22 - 25	29	40,28	Sangat Baik
Jumlah		72	100%	

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa dari sebanyak 72 responden memiliki kriteria jawaban cukup baik sebanyak 5 responden (6,94), responden memiliki kriteria jawaban baik sebanyak 38 responden (52,78), dan responden memiliki kriteria jawaban sangat baik sebanyak 29 responden (40,28). Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping ada pada kategori baik.

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

Tabel 8 Tafsiran Kelas Interval

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

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel 9 Analisis Butir Variabel Motivasi Kerja (X_1)

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

Total	0	3	49	195	113	20,81	
Rata-rata							4,16
Kategori							Baik

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai *maximum* terdapat pada indikator “Saya mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang saya capai” dengan nilai 4,82, dan nilai *minimum* terdapat pada indikator “Saya mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan ketrampilan dalam bekerja” dengan nilai 4,06. Sedangkan distribusi jawaban responden pada masing-masing indikator variabel Motivasi Kerja berdasarkan distribusi frekuensi, menunjukkan bahwa mayoritas indikator variabel Motivasi Kerja termasuk kategori baik.

Variabel Lingkungan Kerja

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

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

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

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

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

Tabel 10 Kriteria Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

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

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel 11 Total Skor Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

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

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa dari sebanyak 72 responden memiliki kriteria jawaban tidak baik sebanyak 1 responden (1,39), responden memiliki kriteria jawaban cukup baik sebanyak 8 responden (11,11), responden memiliki kriteria jawaban baik

sebanyak 38 responden (52,78), dan responden memiliki kriteria jawaban sangat baik sebanyak 25 responden (34,72). Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping ada pada kategori baik.

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

Tabel 12 Tafsiran Kelas Interval

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

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel 13 Analisis Butir Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Indikator	Bobot Nilai					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai		1	12	35	24	4,14	Baik
2	Sirkulasi udara di ruang kerja saya baik	1	1	8	41	21	4,11	Baik
3	Tempat kerja tidak terganggu suara bising sehingga saya dapat berkonsentrasi dan bekerja dengan nyaman	1	2	16	35	18	3,93	Cukup Baik
4	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama karyawan		1	3	41	27	4,31	Sangat Baik
5	Desain ruangan kerja memberikan rasa nyaman, aman dan ketenangan bagi saya		1	12	36	23	4,13	Baik
Total		2	6	51	155	113	20,62	
Rata-rata							4,12	
Kategori							Baik	

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa nilai *maximum* terdapat pada indikator “Tempat kerja tidak terganggu suara bising sehingga saya dapat berkonsentrasi dan bekerja dengan nyaman” dengan nilai 4,93, dan nilai *minimum* terdapat pada indikator “Sirkulasi udara di ruang kerja saya baik” dengan nilai 4,11. Sedangkan distribusi jawaban responden pada masing-masing indikator variabel Lingkungan Kerja berdasarkan distribusi frekuensi, menunjukkan bahwa mayoritas indikator variabel Lingkungan Kerja termasuk kategori baik.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

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

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

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

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

Tabel 14 Kriteria Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel 15 Total Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Total Skor	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1	5 - 9	0	0	Sangat Tidak Baik
2	10 - 13	0	0	Tidak Baik
3	14 - 17	5	6,94	Cukup Baik
4	18 - 21	40	55,56	Baik
5	22 - 25	27	37,50	Sangat Baik
Jumlah		72	100%	

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 15 di atas, dapat diketahui bahwa dari sebanyak 72 responden memiliki kriteria jawaban cukup baik sebanyak 5 responden (6,94), responden memiliki kriteria jawaban baik sebanyak 40 responden (55,56), dan responden memiliki kriteria jawaban sangat baik sebanyak 27 responden (37,50). Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping ada pada kategori baik.

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

Tabel 16 Tafsiran Kelas Interval

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

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel 17 Analisis Butir Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Bobot Nilai					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja yang disediakan dalam melaksanakan tugas.		1	5	41	25	4,25	Sangat Baik
2	Saya dapat memanfaatkan sarana kerja yang ada untuk kelancaran pekerjaan.		1	5	44	22	4,21	Sangat Baik
3	Selain tepat waktu, dalam menyelesaikan tugas saya selalu ingin mengerjakan dengan baik.		1	3	43	25	4,28	Sangat Baik
4	Dalam menyelesaikan tugas, saya selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan.		1	27	30	14	3,79	Baik
5	Saya mampu menjalankan kewajiban saya sebagai karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan tanpa adanya pengawasan dari atasan			9	44	19	4,14	Baik
Total		0	4	49	202	105	20,67	
Rata-rata							4,13	
Kategori							Baik	

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat diketahui bahwa nilai *maximum* terdapat pada indikator “Selain tepat waktu, dalam menyelesaikan tugas saya selalu ingin mengerjakan dengan baik” dengan nilai 4,28, dan nilai *minimum* terdapat pada indikator “Saya mampu menjalankan kewajiban saya sebagai karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan tanpa adanya pengawasan dari atasan” dengan nilai 4,14. Sedangkan distribusi jawaban responden pada masing-masing indikator variabel Kinerja Karyawan berdasarkan distribusi frekuensi, menunjukkan bahwa mayoritas indikator variabel Kinerja Karyawan termasuk kategori baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

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

Tabel 18 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, Exact*

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35133666
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.151
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.069
Point Probability		.000

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics 24*

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

Hasil Uji Multikolinieritas

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

Tabel 19 Hasil Uji Multikolinieritas

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics 24*

Berdasarkan table 19 di atas, nilai Tolerance variabel Motivasi Kerja adalah 0,518 yaitu > dari 0,10, sedangkan nilai VIF yaitu 1,931 < 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Nilai Tolerance variabel Lingkungan Kerja adalah 0,518 yaitu > dari 0,10, sedangkan nilai VIF yaitu 1,931 < 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Tabel 20 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	Nilai Sig.	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X ₁)	0,750	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,340	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics* 24

Berdasarkan hasil dari tabel 20 di atas, menggunakan uji Glesjer maka diperoleh hasil nilai signifikansi 0,750 untuk variabel Motivasi Kerja dan hasil nilai signifikansi 0,340 untuk variabel Lingkungan Kerja, semua hasil signifikansi menunjukkan nilai > 0,05, maka dapat dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari pengujian menggunakan metode Uji Glejser tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

Metode Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics* 24

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

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X_1 = Motivasi Kerja
- X_2 = Lingkungan Kerja
- B_1, b_2 = Koefisien Regresi
- e = *error term*

Penerapan dari rumus di atas yaitu sebagai berikut.

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

Jadi, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

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

dari hasil koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,450 sedangkan koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,245.

Uji Hipotesis

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

Hasil Uji t (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Tabel 22 Hasil Uji t

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.290	.361		3.575	.001
Motivasi Kerja (X ₁)	.245	.118	.239	2.071	.042
Lingkungan Kerja (X ₂)	.450	.096	.539	4.677	.000
$t_{\text{tabel}} = 1,994$					

Sumber : Data diolah dengan SPSS Statistics 24

a. Uji t-Test Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan

1. Membuat Hipotesis

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

2. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.)

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka H_a ditolak dan H₀ diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan.

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

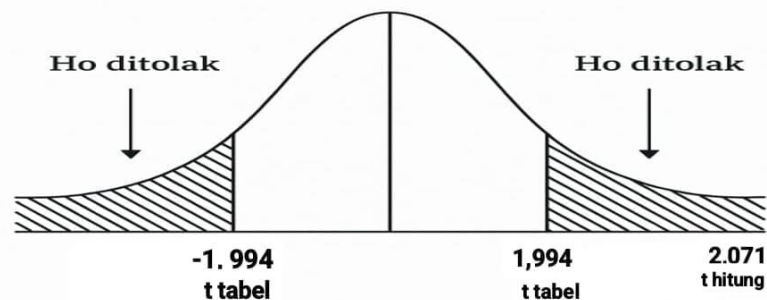
- a. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka dipotesis diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Y Kinerja Karyawan.
- b. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka dipotesis ditolak, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Y Kinerja Karyawan.

t_{tabel} dicari dengan rumus:

$$0,05 \text{ df} = n - k - 1 \\ = 72 - 2 - 1 = 69$$

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

4. Dasar Pengambilan Keputusan



Gambar 4. 1 Dasar Keputusan Uji t Motivasi Kerja (X_1)

Uji t pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t_{hitung} 2,071. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,071 > 1,994$ dengan nilai sig. Sebesar $0,042 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

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

1. Membuat Hipotesis

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

2. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.)

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

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

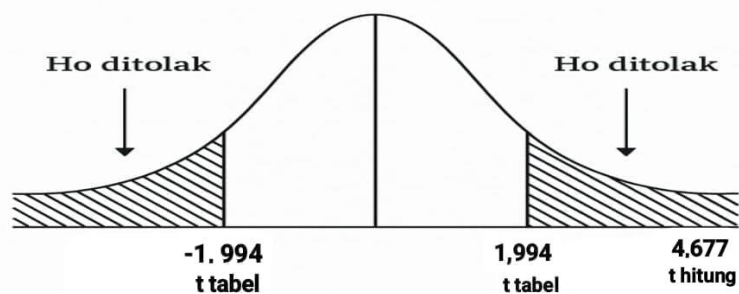
- Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka dipotesis diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Y Kinerja Karyawan.
- Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka dipotesis ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Y Kinerja Karyawan.

t_{tabel} dicari dengan rumus:

$$0,05 \text{ df} = n - k - 1 \\ = 72 - 2 - 1 = 69$$

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

4. Dasar Pengambilan Keputusan



Gambar 4. 2 Dasar Keputusan Uji t Lingkungan Kerja (X_2)

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

Hasil Uji F (Uji Signifikansi Secara Bersama-sama)

Tabel 23 Hasil Uji F (Uji Signifikansi Secara Bersama-sama)

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics 24*

1. Membuat Hipotesis
 - a. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - b. $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Menentukan nilai signifikansi (Sig.) dari output Anova
 - a. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - b. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan nilai perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel}

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

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

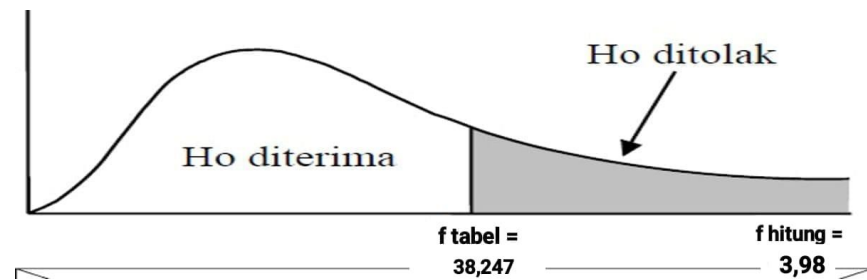
$$\begin{aligned}
 df 2 &= n - k \\
 &= 72 - 2 \\
 &= 70 \\
 df 1 &= k - 1 \\
 &= 2 - 1 \\
 &= 1
 \end{aligned}$$

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

4. Dasar Pengambilan Keputusan

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

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



Gambar 4. 3 Dasar Keputusan Uji F

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

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

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

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

Tabel 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS *Statistics 24*

Dari pengujian koefisien determinasi pada tabel 24 besarnya nilai R Square adalah 0,526 dan memiliki pengertian bahwa kedua variabel independen yakni Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel dependen yakni Kinerja Karyawan. Kesimpulannya adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,6%.

Pembahasan

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

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

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

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

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

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

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

KESIMPULAN

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *PANDAWA*, 3(2), 290-302.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management & Motivasi Kerja*. (Vol. 1). Surabaya: Penerbit CV. Qiara Media.
- Afandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6 (1), 104-122.
- Amaliani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan PT. BSI KC. Jakarta Hasanudin (*Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).
- Anderman, E. M. (2020). Achievement Motivation Theory: Balancing Precision And Utility. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101864. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101864> <https://e-journal.stie-anwar.com>
- Anwar, 2021. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika*, 3(1), 30-35.S

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET
- Baiti, Dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 123-135.
- Dipoatmodjo, T. S., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda Di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1 (1).
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Erawati, N. P. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Raditya Cabang Gatsu Barat (*Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar*).
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990-1001.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, serta Lingkungan Kerja pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874-885.
- Ferawati, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24 edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hidayat, R., & Syaifudin, S. (2020). Hubungan Persepsi Perawat Tentang Sistem Penilaian Kinerja dengan Motivasi Kerja Perawat di RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING SLEMAN (*Doctoral Dissertation, Universitas' Aisyiyah Yogyakarta*).
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.

- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 836/MENKES/SK/VI/2005 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Perawat Dan Bidan.
- Lewa, E. I. I. K., & Subowo, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-14.
- Marlius, D. And Sholihat, I. (2022) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat’, *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), Pp. 703–713. Available At: <https://doi.org/10.46306/Jbbe.V15i2.233>.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11-21.
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Pini, Y. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Motivasi Kerja Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Jurnalis. (*Doctoral dissertation, Doktor Kependidikan*).
- Pkugamping. Sumber Dari <https://Pkugamping.Com/> . Diakses pada Tanggal 06 Februari 2025.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), 67-71.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653-2665.
- Prihantoro, A. (2015). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta: Deepublish.

- Rahma, L. Y., & Siswani, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 99-110.
- Robbins Dan Judge. (2016), *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephe. Dan Timothy A.Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. *Jakarta: Salemba Empat*
- Robbins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia