

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD KOMODO**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi S1 Manajemen



Disusun oleh:

Hadrianus Eka Putra Fajar
NIM: 162214047

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGYAKARTA

2023

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD KOMODO**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi S1 Manajemen



Disusun oleh:

Hadrianus Eka Putra Fajar
NIM: 162214047

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA**

2023



**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD KOMODO**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi S1 Manajemen

oleh:

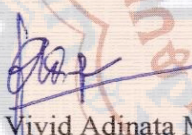
Hadrianus Eka Putra Fajar

162214047

Telah disetujui oleh:


Dosen pembimbing I

Tanggal: 13 April 2023


Patrick Vivid Adinata M.Si.

Dosen pembimbing II

Tanggal: 18 April 2023


Ima Kristina Yulita, M.Sc.



SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD KOMODO**

Dipersiapkan dan Ditulis Oleh:

Hadrianus Eka putra Fajar

NIM: 162214047

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 11 Mei 2023

Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua	Patrick Vivid Adinata M.Si.	
Sekretaris	Maria Theresia Ernawati, S.E., M.A.	
Anggota	Patrick Vivid Adinata M.Si.	
Anggota	Ima Kristina Yulita, M.Sc.	
Anggota	Drs. Theodorus Sutadi M.B.A.	

Yogyakarta, 31 Mei 2023

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma

Dekan



Tiberius Handono Eko Prabowo, M.B.A., Ph.D.

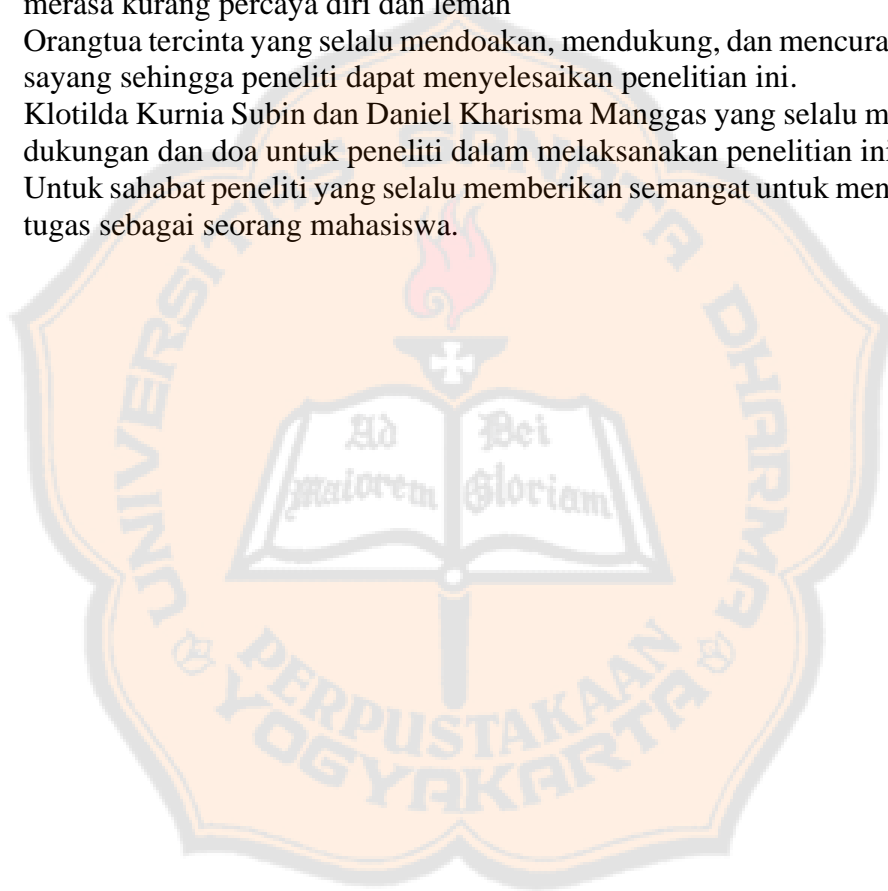
MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Tak akan ada kata gagal untuk mereka yang tidak pernah berhenti untuk berjuang”. Dalam sebuah proses, akan ada banyak hal yang memberikan pelajaran berharga yang tentunya akan memberikan dampak yang berarti untuk Ku suatu saat nanti.

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

- Tuhan Yesus yang selalu menyertai dan memberi kekuatan disaat peneliti merasa kurang percaya diri dan lemah
- Orangtua tercinta yang selalu mendoakan, mendukung, dan mencurahkan kasih sayang sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
- Klotilda Kurnia Subin dan Daniel Kharisma Manggas yang selalu memberikan dukungan dan doa untuk peneliti dalam melaksanakan penelitian ini.
- Untuk sahabat peneliti yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas sebagai seorang mahasiswa.





**UNIVERSITAS SANATA DHARMA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD KOMODO**

Dan diajukan untuk diuji pada tanggal 11 Mei 2023 adalah hasil karya saya.

Saya juga menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, saya tiru, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberi pengakuan (disebutkan dalam referensi) pada penulis aslinya.

Bila di kemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan tersebut maka saya bersedia menerima sanksi, yaitu skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S.M) dibatalkan serta diproses sesuai dengan atauran perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 tahun 2003, pasal 25 dan pasal 70).

Yogyakarta, 31 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,

Hadrianus Eka Putra Fajar

NIM: 162214047

**LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK
KEPENTIAN AKADEMIS**

Yang bertandatangan dibawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma
Nama : HADRIANUS EKA PUTRA FAJAR
NIM : 162214047

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD KOMODO**

Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya dalam bentuk pengkajian data, dan mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa meminta ijin kepada saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya tulis dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 31 Mei 2023

Yang Menyatakan,



Hadrianus Eka Putra Fajar

NIM: 162214047

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang maha esa atas rahmat, berkat dan karunia-nya dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Komodo”. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu sayarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen (S.M.) program studi manajemen, jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Dalam penelitian ini peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis secara khusus menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Tiberius Handono Eko Prabowo, M.B.A. Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
2. Bapak Patrick Vivid Adinata, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
3. Bapak Patrick Vivid Adinata, M.Si. selaku dosen pembimbing I, yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dengan sepenuh hati sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan.
4. Ibu Ima Kristina Yulita, M.Sc selaku dosen pembimbing II, yang juga telah mengarahkan dan membimbing penulis dengan sepenuh hati sehingga skripsi ini menjadi lebih sempurna.
5. Bapak/ Ibu selaku anggota tim penguji yang telah memberi masukan yang sangat berguna.
6. Seluruh dosen dan karyawan sekretariat Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma yang telah membantu dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Segenap Manajemen RSUD Komodo yang telah memberikan izin sehingga peneliti dapat melakukan penelitian dan telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam mendapatkan informasi tentang RSUD Komodo.
8. Kedua orangtua peneliti, Yohanes Manggas (Bapak) dan Getrudis Mutiara (Ibu), serta kedua adik saya Maria Diana Intanmas Mutira dan Turibius Rivaldo Manggas, yang selalu memberikan dukungan melalui doa, semangat, cinta kasih, dan perhatian, sehingga memberikan semangat yang luar biasa kepada peneliti untuk menjalani semuanya dengan baik.
9. Klotilda Kurnia Subin dan Daniel Kharisma Manggas yang selalu memberikan semangat dengan cinta, doa, dukungan, motivasi dalam mengerjakan skripsi.
10. Untuk sahabat saya Damean, Deo, Abraham, Elin, Alm. Indra, Misel, Ovan, Mario yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan Skripsi.
11. Teman-teman seperjuangan kelas Seminar Proposal yang selama ini telah berjuang bersama dan saling memberikan dukungan.
12. Untuk semua orang yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas dukungan dan partisipasinya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki peneliti. Maka dari itu,

peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dan mendukung guna menyempurnakan skripsi ini. Peneliti berharap bahwa skripsi ini bermanfaat dan menjadi bahan masukan bagi rekan-rekan dalam Menyusun skripsi.

Yogyakarta, 31 Mei 2023

Penulis:



Hadrianus Eka Putra Fajar

Nim: 162214047



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Masalah Penelitian.....	7
C. Pertanyaan Penelitian.....	7
D. Pembatasan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	11
LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian-penelitian sebelumnya.....	38
C. Kerangka konseptual.....	39
D. Rumusan Hipotesis.....	40
BAB III.....	46
METODE PENELITIAN.....	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel.....	46
D. Variabel penelitian.....	48
E. Unit Analisis.....	54
F. Teknik Pengambilan Sampel.....	54

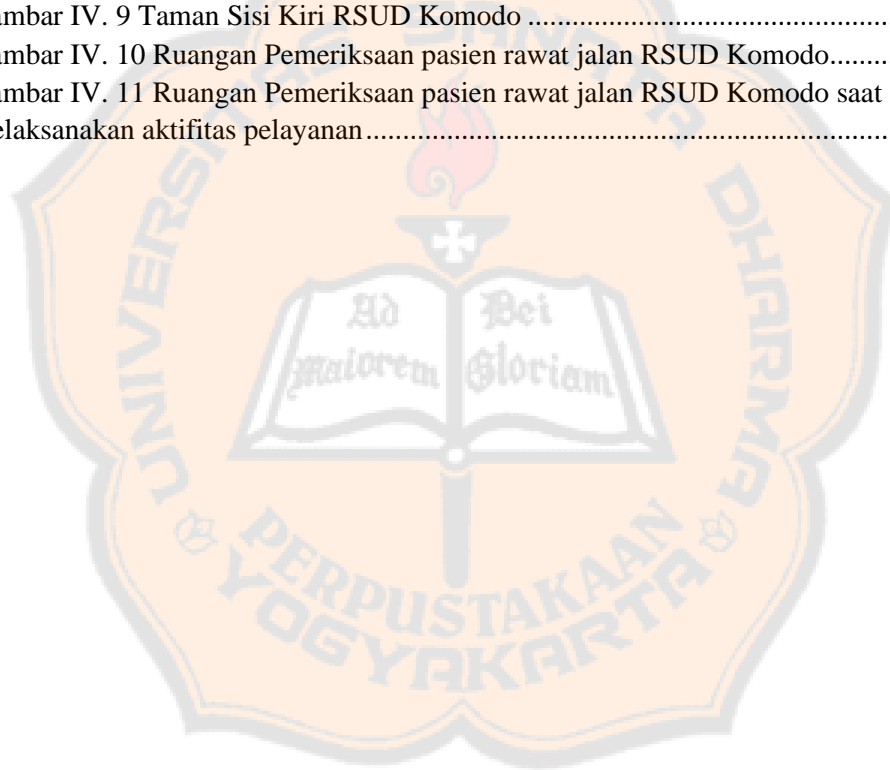
G.	Sumber Data.....	54
H.	Teknik Pengumpulan Data.....	55
I.	Teknik Pengujian Instrumen	55
J.	Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV		67
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....		67
A.	Sejarah RSUD Komodo	67
B.	Visi Misi dan Moto RSUD Komodo.....	71
C.	Struktur Organisasi RSUD Komodo.....	71
BAB V		80
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		80
A.	Penjelasan Singkat Proses Penelitian	80
B.	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	81
C.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	86
D.	Uji Instrumen	94
E.	Uji Asumsi Klasik.....	98
F.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	104
G.	Uji Hipotesis	106
H.	Koefisien Determinasi (R^2).....	111
I.	Pembahasan.....	112
BAB VI.....		117
KESIMPULAN DAN SARAN.....		117
A.	Kesimpulan	117
B.	Saran	117
DAFTAR REFERENSI		130
LAMPIRAN I		134
KUESIONER PENELITIAN.....		134
LAMPIRAN II.....		139
DATA RESPONDEN		139
LAMPIRAN III.....		153
UJI DATA RESPONDEN SPSS 21		153
LAMPIRAN IV		166
SOP RSUD		166

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian-penelitian sebelumnya.....	38
Tabel III. 1 Model Kuesioner Dengan Skala Likert.....	49
Tabel III. 2. Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel III. 3 Definisi Skor Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja.....	58
Tabel III. 4 Definisi Skor kinerja karyawan.....	59
Tabel IV. 2 SOP alur pelayanan unit rawat jalan RSUD Komodo	78
Tabel V. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Tabel V. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
Tabel V. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Unit	83
Tabel V. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	84
Tabel V. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	85
Tabel V. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	86
Tabel V. 7 Deskripsi Variabel Motivasi (X1).....	87
Tabel V. 8 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2).....	89
Tabel V. 9 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	91
Tabel V. 10 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	93
Tabel V. 11 Hasil Uji Validitas Motivasi	95
Tabel V. 12 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	95
Tabel V. 13 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	96
Tabel V. 14 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	97
Tabel V. 15 Hasil Uji Reliabilitas.....	98
Tabel V. 16 Uji Normalitas.....	99
Tabel V. 17 Uji Multikolinearitas	101
Tabel V. 18 Uji Heteroskedastisitas.....	102
Tabel V. 19 Uji Linearitas	104
Tabel V. 20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	105
Tabel V. 21 Hasil Uji F.....	107
Tabel V. 22 Hasil Uji t.....	109
Tabel V. 23 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Proses Motivasi Dasar	21
Gambar II. 2 Kerangka Konseptual	39
Gambar IV. 1 Tampak depan gedung RSUD pada tahun 2015-2017	67
Gambar IV. 2 Tampak depan gedung RSUD pada tahun 2021	68
Gambar IV. 3 Tampak depan gedung lama dan gedung baru RSUD Komodo	69
Gambar IV. 4 Sisi Kanan Gedung Baru RSUD Komodo	70
Gambar IV. 5 Struktur Organisasi	72
Gambar IV. 6 Pos Jaga Satpam I RSUD Komodo	73
Gambar IV. 7 Pos Jaga Satpam II RSUD Komodo	74
Gambar IV. 8 Ruang Piket Rawat Inap RSUD Komodo	74
Gambar IV. 9 Taman Sisi Kiri RSUD Komodo	75
Gambar IV. 10 Ruangan Pemeriksaan pasien rawat jalan RSUD Komodo	76
Gambar IV. 11 Ruangan Pemeriksaan pasien rawat jalan RSUD Komodo saat melaksanakan aktifitas pelayanan	77



ABSTRAK
**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD KOMODO**

Hadrianus Eka Putra Fajar
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2023

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1). pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan 2). pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. 3). pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. 4). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang berstatus PNS di RSUD Komodo, dan minimal sudah bekerja selama 1 tahun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner secara online dan dari penyebaran kuesioner tersebut didapatkan responden sejumlah 122 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan 1). motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo. 2). motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo. 3). budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo. 4). lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE,
AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF KOMODO
HOSPITAL EMPLOYEES***

Hadrianus Eka Putra Fajar
Sanata Dharma University
Yogyakarta
2023

This study aims to find out: 1). the influence of motivation, organizational culture, and work environment simultaneously on employee performance 2). the influence of motivation on employee performance. 3). the influence of organizational culture on employee performance. 4). the influence of the work environment on employee performance. The sample of this study is employees who have civil servant status at Komodo Hospital, and have worked for at least 1 year. The sampling technique in this study used purposive sampling. Data collection techniques by distributing questionnaires online and from the distribution of the questionnaire obtained 122 respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with SPSS version 21. The results showed 1). motivation, organizational culture, and work environment simultaneously affect the performance of Komodo Hospital employees. 2). motivation partially affects the performance of Komodo Hospital employees. 3). organizational culture partially affects the performance of Komodo Hospital employees. 4). the work environment partially affects the performance of Komodo Hospital employees.

Keywords: motivation, organizational culture, work environment, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh tahap perencanaan dan evaluasi dalam suatu perusahaan. Meskipun pabrik, peralatan, dan aset keuangan juga diperlukan, sumber daya manusia atau orang adalah yang paling penting. Dalam mencapai tujuan perusahaan, manajemen tidak hanya menghadapi masalah dalam bahan mentah, alat kerja, mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja, tetapi juga dalam mengelola sumber daya manusia yang mengoperasikan faktor-faktor produksi tersebut.

Mangkunegara (2013:2) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah potensi yang sangat berharga dan mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai kesuksesan.

Di era globalisasi pasar bebas saat ini, perusahaan menghadapi situasi dunia bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat dalam bisnisnya. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk terus berbenah dan berinovasi agar dapat menangkap peluang dan menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman globalisasi dan pasar bebas. Salah satu tindakan yang dilakukan adalah mengelola

dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan tepat untuk mencapai kinerja yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Setiap individu memainkan peran dan memberikan dampak yang berbeda untuk membangun perusahaan tempat mereka bekerja. Saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja tinggi. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena jika mereka melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara langsung.

Motivasi dapat dijelaskan sebagai faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi terdiri dari serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli. Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, seperti imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:23), motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri atau dari luar diri seseorang untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi, dan motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia, budaya organisasi dapat merubah sikap dan perilaku karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan tantangan saat ini dan masa depan. Budaya organisasi memiliki kekuatan sosial yang dapat memotivasi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Karyawan secara tidak sadar mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasi. Terutama bagi karyawan baru, ia akan berusaha mempelajari aturan yang berlaku agar dapat diterima oleh lingkungan kerjanya. Dalam hal ini, budaya organisasi berperan dalam mensosialisasikan dan menginternalisasi nilai-nilai pada para anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sedangkan budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan perusahaan dapat menghambat perusahaan. Dalam perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012,374), budaya organisasi adalah suatu kerangka

kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014,75), budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki dan timbul dalam organisasi. Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi diharapkan memberikan pengaruh positif terhadap pribadi karyawan maupun terhadap perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik, visi dan misi, serta pencapaian tujuan perusahaan. Namun, pada kenyataannya, budaya organisasi yang kurang baik masih ada, seperti budaya terlambat masuk kantor dan keluar kantor saat jam kerja. Oleh karena itu, penulis menjadikan budaya organisasi sebagai salah satu variabel penelitian untuk memberikan perubahan pada institusi tempat penelitian.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam mendukung hasil kerja yang optimal. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif, kinerja tenaga kerja dapat menurun karena kurangnya motivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja tidak hanya mencakup lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, tetapi juga hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan. Sedarmayanti (dalam Desi, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode dan pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu, menurut Danang (2015), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Meskipun lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaan mereka (Saydam dalam Rahmawanti, 2014). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu rumah sakit terbesar di Kabupaten Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur, adalah RSUD Komodo. Rumah sakit ini merupakan penunjang layanan premium untuk masyarakat Manggarai Barat serta pelaku wisata di Labuan Bajo. Mengingat Labuan Bajo menjadi salah satu destinasi wisata yang populer saat ini, fasilitas medis dan tenaga kesehatan yang handal sangatlah dibutuhkan untuk memberikan pelayanan maksimal di bidang kesehatan. Hal ini akan membantu dalam mengatasi hal-hal yang tidak diinginkan yang mungkin terjadi pada masyarakat maupun pelaku wisata. Meskipun RSUD Komodo masih tergolong

baru karena usianya yang belum lama, namun masih perlu banyak peningkatan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Dalam rangka menjadi rumah sakit terkemuka di Nusa Tenggara Timur, diperlukan tenaga medis yang mampu memberikan pelayanan premium kepada para wisatawan. Untuk mencapai tujuan ini, karyawan harus mampu memberikan kinerja yang semaksimal mungkin agar memperoleh prestasi yang baik. Motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang baik sangat penting bagi karyawan untuk mencapai kinerja maksimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peneliti ingin membuktikan teori tentang hubungan antara motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan survei yang dilakukan di RSUD Komodo terhadap karyawan berstatus PNS, ditemukan bahwa beberapa karyawan sering tidak berada di kantor saat jam kerja, pelayanan yang diberikan masih belum maksimal, dan sering terjadi miskomunikasi antara karyawan dengan pasien, keluarga pasien, dan antar karyawan itu sendiri. Peneliti menduga bahwa tingkat motivasi karyawan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja di RSUD Komodo masih kurang, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun dan semangat karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang baik masih jauh dari harapan.

Setelah melakukan penelitian ini, harapannya adalah peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam pengaruh motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kendala-kendalanya sehingga variabel-variabel tersebut dapat meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Komodo”.

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan observasi singkat yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa hal mengenai perilaku karyawan RSUD Komodo yang tak lazim dilakukan karyawan pada umumnya. Terkadang terlihat karyawan yang berkeliaran pada jam kerja, beberapa karyawan terlihat tidak berada di kantor saat jam kerja, pelayanan yang masih belum maksimal, sering datang terlambat, pulang lebih awal dari jadwal yang ditentukan, masih sering terjadi miskomunikasi antara karyawan dan pasien, karyawan dan keluarga pasien, dan antar karyawan itu sendiri, dan melakukan kegiatan-kegiatan lainya pada waktu kerja.

Peneliti menduga bahwa tingkat motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh karyawan RSUD Komodo, masih kurang sehingga hal inilah yang menyebabkan kinerja kerja karyawan menurun dan tak jarang karyawan mendapatkan panggilan untuk menghadap bagian kepegawaian, dan ada pula karyawan mendapatkan surat peringatan dari direktur RSUD Komodo. Bahkan sampai ada yang mendapatkan dua kali surat peringatan. Tak jarang juga karyawan mendapatkan teguran langsung dari atasannya di lapangan.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Komodo?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Komodo?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Komodo?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Komodo?

D. Pembatasan Masalah

Untuk memudahkan penelitian, seorang peneliti perlu membatasi ruang lingkup penelitiannya. Tindakan ini dilakukan agar penelitian tersebut menjadi terarah dan mudah dipahami. Berikut adalah batasan masalah yang diterapkan dalam penelitian ini:

1. Dalam penelitian ini, penulis hanya terbatas pada variabel Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja.
2. Penelitian dilakukan hanya di RSUD Komodo, Kabupaten Manggarai Barat tanpa melihat perbandingan dengan RSUD di Kabupaten lain.
3. Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan berstatus PNS di RSUD Komodo.

Lingkungan Kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah lingkungan fisik meliputi tata ruang, kebersihan, kebisingan, dan suhu ruangan.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Komodo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Komodo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Komodo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Komodo.

F. Manfaat Penelitian

1. Untuk Perusahaan

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan masukan dan pertimbangan untuk menciptakan pola motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Komodo, Kabupaten Manggarai Barat.

2. Bagi Universitas Sanata Dharma

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya mengenai topik Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Komodo, Kabupaten Manggarai Barat, serta menambah literatur bagi Universitas Sanata Dharma.

3. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, akan ditemukan pengetahuan dan pemahaman yang lebih luas tentang ilmu manajemen sumber daya manusia terkait dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini akan berguna sebagai referensi yang dapat

diterapkan dalam pekerjaan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Menurut Handoko (2015:8), manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya dengan tujuan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Winardi (2016:11) juga mengemukakan bahwa manajemen merupakan proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sementara itu, T. Hani Handoko (2016:4) menyatakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan organisasi serta pemanfaatan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Fungsi Manajemen

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:25), terdapat beberapa fungsi manajemen, antara lain:

- 1) Perencanaan (planning), yaitu proses merancang kegiatan untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai pada periode waktu tertentu dan tahapan yang harus dilalui untuk mencapai tujuan tersebut.
- 2) Pengorganisasian (organizing), yaitu proses membagi pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok kerja, menetapkan hubungan pekerjaan yang baik antara mereka, serta memelihara lingkungan dan fasilitas kerja yang pantas.
- 3) Pengarahan (directing), yaitu rangkaian kegiatan memberi petunjuk atau instruksi dari atasan kepada bawahan atau kelompok formal yang diorganisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Pemotivasian (motivating), yaitu proses memberikan inspirasi, semangat, kegairahan kerja, dan dorongan kepada karyawan untuk melakukan kegiatan sesuai dengan harapan.
- 5) Pengendalian (controlling), yaitu proses dan rangkaian kegiatan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tahapan yang harus dilalui. Apabila ada kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana dan tahapan, diperlukan tindakan perbaikan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, dan kepegawaian. Karena peran sumber daya manusia dianggap semakin penting dalam mencapai tujuan organisasi, pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" berarti kumpulan pengetahuan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, manajemen menghadapi permasalahan tidak hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja, tetapi juga pada pegawai (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Para ahli berbeda-beda dalam menjelaskan dan menekankan pengertian manajemen sumber daya manusia, tetapi semuanya memiliki makna yang hampir sama. Dalam penelitian ini, beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan oleh beberapa ahli akan diemukakan untuk memperjelas pengertian tentang manajemen sumber daya manusia.

Menurut Paramita Rahayu (2016:5) yang mengalihbahasakan dari buku karya Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk di antaranya merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Sementara itu, Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada enam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu: (Mangkunegara, 2013:2)

1) Pengadaan tenaga kerja

- a) Perencanaan sumber daya manusia
- b) Analisis jabatan
- c) Penarikan pegawai
- d) Penempatan kerja
- e) Orientasi kerja (*job orientation*)

2) Pengembangan tenaga kerja

- a) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
- b) Pengembangan (*karier*)
- c) Penilaian prestasi kerja

3) Pemberian balas jasa

- a) Pemberian balas jasa langsung gaji/upah dan insentif
- b) Pemberian balas jasa tak langsung Keuntungan (*benefit*) dan pelayanan/kesejahteraan (*services*)

4) Integrasi

- a) Kebutuhan karyawan
- b) Motivasi kerja
- c) Kepuasan kerja

d) Disiplin kerja

e) Partisipasi kerja

5) Pemeliharaan tenaga kerja

a) Komunikasi kerja

b) Kesehatan dan keselamatan kerja

c) Pengendalian konflik kerja

d) Konseling kerja

6) Pemisahan tenaga kerja, Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan.

Beberapa ahli manajemen sumber daya manusia mengidentifikasi beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia selain fungsi operasional. Menurut Dessler (2015:4), sebagian besar ahli setuju bahwa manajemen melibatkan lima fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian. Secara keseluruhan, fungsi-fungsi ini mencerminkan proses manajemen. Berikut adalah aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi manajemen sumber daya manusia:

1) Perencanaan

Membuat sasaran dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, membuat rencana dan peramalan.

2) Pengorganisasian

Menetapkan tugas spesifik untuk setiap bawahan, membentuk departemen, mendelegasikan otoritas kepada bawahan, menetapkan saluran otoritas dan komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.

3) Penyusunan staf

Menentukan jenis orang yang dibutuhkan, merekrut karyawan potensial, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, memberikan saran, dan memberikan kompensasi kepada karyawan.

4) Kepemimpinan

Memimpin dengan meminta atasan menyelesaikan pekerjaan, menegakkan moral, memotivasi bawahan.

5) Pengendalian

Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, memeriksa bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan standar tersebut, mengambil tindakan korektif sesuai kebutuhan.

Menurut Hasibuan (2004:21), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan:

Maksud dari perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja atau karyawan secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan

2) perusahaan.

Pengorganisasian:

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengorganisir semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja,

hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan:

Pengarahan adalah suatu kegiatan untuk mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan atau karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian:

Pengendalian adalah suatu kegiatan yang berfungsi untuk mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan serta bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan:

Pengadaan adalah sebuah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6) Pengembangan:

Pengembangan adalah sebuah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi:

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8) Pengintegrasian:

Pengintegrasian adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan:

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar karyawan tersebut tetap mau untuk bekerja sama sampai masa pensiun tiba. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10) Kedisiplinan:

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan salah satu kunci sukses terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka akan sulit mewujudkan tujuan perusahaan.

11) Pemberhentian:

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan itu sendiri, kontrak kerja yang sudah habis, keputusan perusahaan, dan masih banyak lagi.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Widodo (2015:187), motivasi adalah kekuatan yang terdapat di dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Tingkat motivasi seseorang dapat dilihat dari seberapa besar intensitas kekuatan yang ada di dalam dirinya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Sementara menurut Sperling (dalam Mangkunegara, 2013:93), motivasi didefinisikan sebagai kecenderungan untuk beraktivitas yang dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri tersebut bertujuan untuk memuaskan motif atau kebutuhan yang distimulasi. Lebih lanjut, sebuah motif juga dapat diartikan sebagai kebutuhan yang distimulasi dan diarahkan kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas (goal-oriented individual seeks to satisfy). Dari beberapa definisi motivasi yang telah disebutkan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi merujuk pada kekuatan yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan gigih guna mencapai tujuan organisasi.

b. Teori Motivasi

Berdasarkan Wijayanto (2012:148-150), terdapat tiga teori motivasi yang telah dikembangkan, yaitu:

1. Teori Hirarki Maslow

Teori Hirarki Maslow pertama kali dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Abraham Maslow pada tahun 1943. Teori ini menyatakan bahwa terdapat lima tingkat kebutuhan hidup manusia yang disusun berdasarkan hirarkinya, dimulai dari kebutuhan paling mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini lebih dikenal dengan nama Teori Maslow atau

Teori Hirarki Kebutuhan. Kelima kebutuhan hidup tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs), yaitu kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, udara, tempat tinggal, pakaian, dan kebutuhan lainnya.
- b) Kebutuhan Keamanan (Safety needs), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan fisik maupun psikis, seperti lingkungan yang aman, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan bebas dari ancaman.
- c) Kebutuhan Sosial (Social needs), yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai serta memiliki hubungan sosial dengan orang lain, karena manusia adalah makhluk sosial.
- d) Kebutuhan Penghargaan (Esteem needs), yaitu kebutuhan untuk diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang, setelah kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial terpenuhi.
- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization), yaitu kebutuhan tertinggi menurut Maslow. Kebutuhan ini merujuk pada keinginan seseorang untuk mencapai potensi pribadinya dan memenuhi ambisinya.

2. Teori X dan Teori Y

Terdapat dua pandangan dalam teori X dan teori Y. Teori X memiliki sudut pandang negatif terhadap manusia, sedangkan teori Y memiliki sudut pandang positif terhadap manusia.

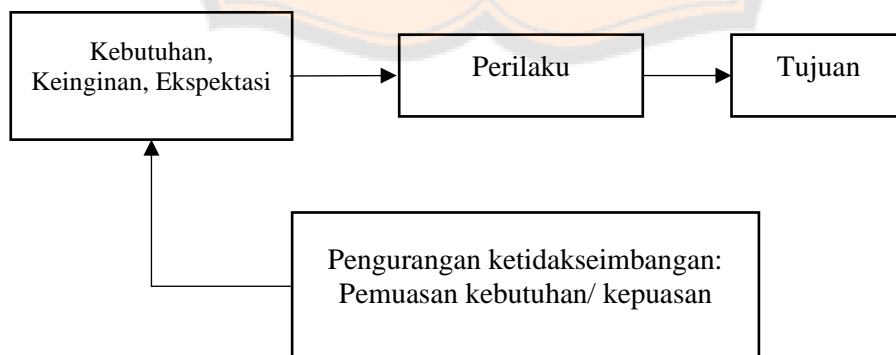
3. Teori Dua Faktor

Teori Dua Faktor menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi seseorang dalam pekerjaan, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

- a) Faktor intrinsik meliputi jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan prestasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- b) Faktor ekstrinsik mencakup supervisi, gaji, kebijakan perusahaan, dan konflik pekerjaan yang dapat berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

c. Proses Motivasi

Menurut Mitchell (dalam Winardi, 2001:24), motivasi merujuk pada serangkaian proses psikologis yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan kegiatan sukarela yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu.



Gambar II. 1 Proses Motivasi Dasar

Sumber: Dunette (dalam winardi, 2001:25)

Sebagai makhluk sosial, manusia selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, dan ekspektasi. Namun, hal ini dapat menimbulkan kekhawatiran pada para manajer, yang dianggap tidak menyenangkan bagi mereka. Kekhawatiran ini dapat memicu perilaku tertentu yang bertujuan untuk mengurangi perasaan tersebut. Perilaku ini diarahkan pada tujuan untuk mengurangi kondisi kekhawatiran yang dirasakan. Ketika perilaku tersebut dimulai, umpan balik tentang dampak perilaku tersebut muncul bagi orang yang bersangkutan.

d. Prinsip-prinsip dalam Motivasi

Mangkunegara (2013:100) mencatat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan, antara lain:

1) Prinsip partisipasi

Karyawan perlu diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin untuk memotivasi mereka.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas dan tujuan perusahaan dengan jelas agar karyawan lebih mudah dimotivasi.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin harus mengakui bahwa bawahan (karyawan) memiliki andil dalam pencapaian tujuan dan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin harus memberikan wewenang dan keputusan pada karyawan untuk memotivasi mereka mencapai tujuan yang diharapkan.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin harus memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan keinginan karyawan untuk memotivasi mereka bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

e. Manfaat Motivasi

Arip dan Tanjung (2003:16) menyatakan bahwa manfaat utama dari motivasi adalah terciptanya gairah kerja yang meningkatkan produktivitas kerja. Banyak manfaat yang dapat diperoleh ketika bekerja dengan orang-orang yang termotivasi, salah satunya adalah penyelesaian proses pekerjaan dengan akurat.

f. Sumber Motivasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:175), sumber motivasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik terjadi ketika dorongan untuk melakukan suatu kegiatan berasal dari dalam diri individu, sehingga tidak memerlukan rangsangan dari luar. Beberapa faktor individual yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu meliputi:

- a) Minat: Seseorang akan merasa termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan jika kegiatan tersebut sesuai dengan minatnya.
- b) Sikap positif: Seseorang yang memiliki sikap positif terhadap suatu kegiatan akan dengan rela hati mengikutinya dan berusaha untuk menyelesaikan kegiatan tersebut dengan baik.

- c) Kebutuhan: Setiap orang memiliki kebutuhan tertentu yang akan mendorongnya untuk melakukan kegiatan yang dapat memenuhi kebutuhannya.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik terjadi ketika dorongan untuk melakukan suatu kegiatan berasal dari perangsang atau faktor eksternal dari luar. Beberapa faktor utama di dalam organisasi yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik meliputi:

- a) Motivator: Prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaan itu sendiri.
- b) Faktor kesehatan kerja: Kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Memberikan motivasi berarti memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuannya. Motivasi mendorong seseorang untuk bekerja semaksimal mungkin dan menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan yang bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras dengan sedikit pengawasan, dan semangat juang tinggi, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pemberian motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

g. Indikator Motivasi

Menurut Ishak dan Hendri (2003:27), ada enam karakteristik yang dimiliki oleh orang dengan motivasi tinggi, yaitu:

- 1) Bekerja sesuai standar, yang berarti pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar dan dalam waktu yang telah ditentukan.
- 2) Senang bekerja, yang artinya mereka menikmati pekerjaan mereka. Jika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka cenderung senang mengerjakan sesuatu.
- 3) Merasa berharga, yang berarti mereka merasa dihargai. Hal ini dapat terjadi karena hasil kerja mereka mendapatkan perhatian dari perusahaan.
- 4) Bekerja keras, yang dimaklumi karena dorongan untuk mencapai target yang telah ditetapkan sangat tinggi.
- 5) Sedikit pengawasan, yang artinya kinerja mereka dapat dipantau sendiri dan tidak membutuhkan pengawasan yang terlalu ketat.
- 6) Semangat juang yang tinggi, yang berarti mereka menjalankan tugas mereka dengan semangat yang tinggi agar semua tugas dapat diselesaikan dengan baik.

4. Budaya Organisasi

Berdasarkan Stephen Robbins seperti yang dikutip oleh Wibowo (2010), budaya dapat didefinisikan sebagai suatu mental program bersama yang mengatur respons individu terhadap lingkungannya. Artinya, budaya tercermin dalam perilaku sehari-hari namun juga dikendalikan oleh mental program yang terdalam. Sementara menurut Robbins (2003: 305) seperti yang

dikutip oleh Sulaksono (2015), budaya organisasi merujuk pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama tersebut mencakup seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi. Namun, budaya organisasi bukanlah tentang apakah karyawan menyukai budaya tersebut atau tidak, melainkan tentang bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik budaya organisasi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah perilaku sehari-hari dan aturan bergaul yang menjadi pemahaman penting tentang norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi serta seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi.

a. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2007) mengemukakan 7 karakteristik budaya organisasi, yaitu:

a) Inovasi dan Pengambilan Risiko

Inovasi dan pengambilan risiko merujuk pada kemampuan organisasi untuk melakukan inovasi dan berani mengambil risiko dalam proses inovasi tersebut.

b) Perhatian pada Detail

Perhatian pada detail menunjukkan bahwa organisasi mengharapkan karyawan untuk bekerja secara detail, analitis, dan tepat sasaran.

c) Orientasi pada Hasil

Orientasi pada hasil berarti manajemen berfokus pada hasil dan manfaat yang dihasilkan, bukan hanya pada proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.

d) Orientasi pada Karyawan

Orientasi pada karyawan menandakan bahwa manajemen sangat memperhatikan pengaruh atau manfaat dari sesuatu yang dihasilkan kepada orang-orang dalam organisasi.

e) Orientasi pada Tim

Orientasi pada tim menekankan pada prioritas aktivitas kerja dalam organisasi yang berbasis pada tim, bukan pada individu.

f) Agresivitas

Agresivitas mengacu pada situasi di mana orang-orang cenderung lebih kompetitif dan agresif daripada santai.

g) Stabilitas

Stabilitas merujuk pada situasi di mana aktivitas organisasi lebih menekankan pada menjaga status quo daripada melakukan perkembangan.

b. Jenis Budaya Organisasi

Menurut Siswanto dan Sucipto (2008:147), terdapat beberapa tipe budaya organisasi, yaitu:

a) Budaya peran

Merupakan budaya organisasi yang dicirikan oleh birokrasi yang tinggi, dikelola secara ilmiah, dan memiliki disiplin yang tinggi.

b) Budaya kuasa

Merupakan budaya organisasi yang ditandai dengan adanya seorang tokoh sentral dan pusat dari hubungan antara teman sehati yang memiliki ciri-ciri lisan yang kuat dan intuitif.

c) Budaya tugas atau matriks

Merupakan budaya organisasi yang di dalamnya terdapat orang-orang dari latar belakang ilmu dan keterampilan yang berbeda-beda, namun mereka fokus pada tugas yang sama.

d) Budaya atomistik

Merupakan budaya organisasi yang di dalamnya orang-orang berkumpul karena suatu minat, visi, atau tujuan yang sama.

c. Indikator dari Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon (2008), ada enam indikator budaya organisasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

a) Inovatif dalam memperhitungkan risiko, artinya bahwa setiap karyawan harus sensitif terhadap masalah yang dapat menyebabkan kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan.

b) Memperhatikan detail dalam menyelesaikan tugas, yang menunjukkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan.

- c) Berorientasi pada hasil yang ingin dicapai, dimana supervisi manajer terhadap bawahannya dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi dan kelompok.
- d) Menjaga kepentingan semua karyawan, karena keberhasilan atau kinerja organisasi sangat bergantung pada kerja sama tim.
- e) Agresif dalam bekerja, dimana produktivitas tinggi hanya dapat dicapai melalui performa yang baik dari karyawan, yang meliputi kualifikasi keahlian, disiplin, dan kerajinan.
- f) Menjaga stabilitas kerja dan kesehatan karyawan dengan cara mengonsumsi makanan yang bergizi sesuai dengan nasehat ahli gizi.

5. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Setiap hari, karyawan melakukan aktivitas di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik atau sesuai adalah tempat di mana karyawan dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Supardi (2003:37) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, menenangkan, nyaman, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas hasil kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan dengan lancar, maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi alat perkakas dan bahan yang

digunakan, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Menurut Sihombing (2004), Lingkungan Kerja merujuk pada faktor-faktor di luar manusia baik yang bersifat fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik termasuk peralatan kerja, suhu, tempat kerja, kepadatan, kebisingan, dan luas ruang kerja, sementara faktor non-fisik mencakup hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan di instansi tersebut. Lingkungan kerja yang memfasilitasi produktivitas kerja akan meningkatkan kepuasan kerja bagi pekerja di organisasi tersebut. Sihombing (2004) mengidentifikasi tiga indikator lingkungan kerja yang penting, yaitu fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, serta hubungan kerja. Motivasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di mana mereka bekerja. Jika lingkungan kerja mendukung, pegawai akan merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini kemudian akan menciptakan persepsi dan kreativitas pegawai yang akan diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh instansi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja seseorang. Menurut Maslow, setiap orang memiliki 5 kebutuhan dasar yang harus terpenuhi, termasuk di dalamnya di lingkungan kerja. Namun, menurut Terry (dalam Hasibuan 2001), yang paling penting bagi seseorang adalah lingkungan kerjanya yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang melalui pengarahannya diri

sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Lingkungan kerja juga dapat menjadi kekuatan yang mendorong semangat kerja seseorang baik melalui reward maupun punishment. Herzberg dalam Luthans (2003) bahkan menyatakan bahwa terdapat enam faktor pemuas dalam manusia:

- 1) prestasi kerja yang diraih (achievement).
- 2) Pengakuan orang lain (recognition).
- 3) tanggung jawab (responsibility).
- 4) peluang untuk maju (advancement).
- 5) kepuasan kerja itu sendiri (the work itself).
- 6) Pengembangan karir (the possibility of growth).

Faktor pemeliharaan (maintenance factor) adalah faktor yang disebut sebagai disatisfier atau lingkungan kerja ekstrinsik yang mencakup:

- 1) Kondisi kerja
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur perusahaan
- 6) Mutu supervisi teknis dari hubungan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:146) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan

- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan

d. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2015), terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan perantara.

- 1) Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu
 - a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau yang tidak sedap, warna, dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan kerja non-fisik meliputi semua kondisi kerja yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik antara atasan dan bawahan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Hal ini merupakan kelompok lingkungan kerja yang sangat penting dan tidak dapat diabaikan. Perusahaan harus menciptakan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan,

dan rekan kerja dengan status jabatan yang sama dalam perusahaan. Kondisi yang diharapkan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Faktor-faktor lingkungan kerja non-fisik meliputi faktor lingkungan sosial, faktor status sosial, faktor hubungan kerja dalam perusahaan, dan faktor sistem informasi.

- a) Faktor lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, termasuk latar belakang keluarga, seperti status keluarga, jumlah anggota keluarga, tingkat kesejahteraan, dan sebagainya.
- b) Faktor status sosial juga memengaruhi kinerja karyawan, di mana semakin tinggi jabatan seseorang, semakin besar kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan mencakup hubungan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d) Faktor sistem informasi juga sangat penting untuk menjaga hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang baik antara anggota perusahaan akan memungkinkan hubungan kerja berjalan dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan, anggota perusahaan dapat berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain, dan menghilangkan perselisihan serta salah paham.

Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela (2012:5), kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melakukan tugas dengan keahlian tertentu, sedangkan menurut Smith (dalam Suwatno dan Priansa, 2011:196), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia. Kinerja pegawai sangatlah penting, karena melalui kinerja ini kita dapat mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

b. Faktor- faktor kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Andriani, 2016), faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam sebuah organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Dari segi psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisik (jasmani). Dengan memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, individu tersebut dapat memiliki konsentrasi diri yang baik. Kemampuan konsentrasi yang baik ini menjadi modal utama bagi manusia untuk mampu mengelola dan mengoptimalkan potensi dirinya dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari, serta mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan

Individu dalam mencapai prestasi kerja sangat didukung oleh faktor lingkungan kerja di organisasi. Beberapa faktor lingkungan organisasi yang mendukung termasuk uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang menghargai dan dinamis, peluang berkarier, serta fasilitas kerja yang cukup memadai.

Berdasarkan penelitian oleh Wahyudin (Pangarso & Susanti, 2016), terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas, kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Namun, faktor-faktor ini tidak semua memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan, tergantung pada situasi yang terjadi. Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh Raharjo (Pangarso & Susanti, 2016), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Sinambela (2012:59) menjelaskan bahwa penilaian atau evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses untuk menilai pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, atau unit kerja dalam suatu

perusahaan atau organisasi, dengan membandingkannya dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Werther dan Davis (dalam Suwatno dan Priansa, 2011:197), penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan dan manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan yang dinilai. Tujuan dan manfaat tersebut antara lain:

1) *Performance Improvement*

Untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2) *Compensation Adjustment*

Untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) *Placement Decision*

Untuk menentukan promosi, transfer, dan demotion.

4) *Training and Development Needs*

Untuk mengevaluasi kebutuhan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

5) *Career Planning and Development*

Untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.

6) *Staffing Process Deficiencies*

Untuk mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia.

8) *Equal Employment Opportunity*

Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.

9) *External Challenges*

Memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.

10) *Feedback*

Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan.

d. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2013:68), karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi meliputi:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil risiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:75), terdapat empat indikator kinerja karyawan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1) **Kualitas**

Kualitas kerja mencerminkan seberapa baik seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja mencakup lama waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan dalam bekerja dalam satu hari, serta kecepatan kerja masing-masing karyawan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat dan tanpa terjadi kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab mencakup kesadaran seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

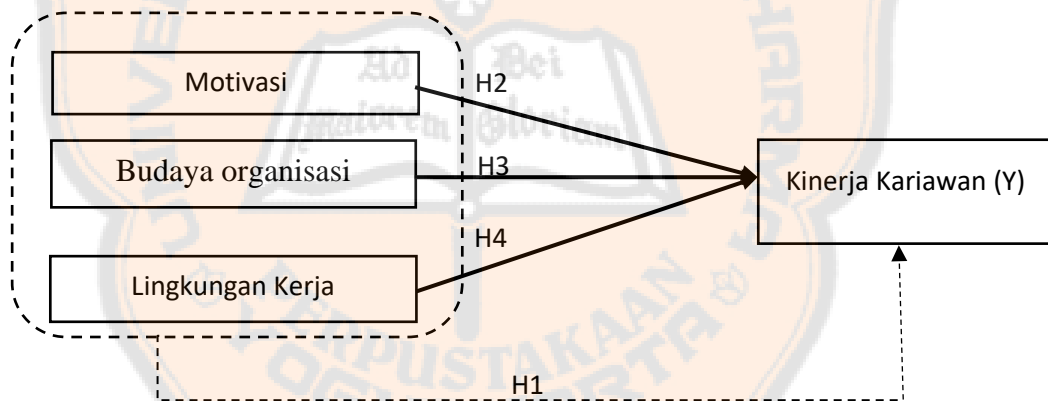
B. Penelitian-penelitian sebelumnya

Tabel II. 1
Penelitian-penelitian sebelumnya

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian (Tahun)	Alat Analisi	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Ini
1.	Andilo Sinaga	Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja(2019)	Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. • motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. • Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi dilaksanakannya penelitian • Variabel yang digunakan dalam penelitian tidak semua sama.
2.	Elisabeth Agustin Dyah Kristiani	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. • motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan . 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi dilaksanakannya penelitian • Variabel yang digunakan dalam

		Karyawan Kopdit Pelita Usaha (2019)		<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 	penelitian tidak semua sama.
3.	Nyoman Dian Mas Yustika	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. (2018).	Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja kariawan. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian Variabel penelitian tidak semua sama.

C. Kerangka konseptual



Gambar II. 2

Kerangka Konseptual

Keterangan:

Parsial : —————>

Simultan : - - - - ->

Salah satu tujuan utama para karyawan adalah mencapai kinerja yang baik. .

Knerja yang baik dapat terwujud apabila kondisi di tempat kerja, perhatian yang

diberikan, sikap rekan kerja, gaji yang memadai, dan suasana kerja yang mendukung sesuai dengan harapan karyawan. Motivasi merupakan dorongan atau penggerak agar karyawan dapat bekerja dengan keras untuk mencapai tujuan organisasi, melalui tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan umpan balik atas hasil pekerjaannya. Budaya organisasi juga berperan penting dalam motivasi karyawan, dengan berorientasi pada kepentingan seluruh karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh, dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari, lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

D. Rumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:100), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian ini dapat berupa kalimat pertanyaan atau pernyataan. Dengan menggunakan dasar rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSUD Komodo

Menurut Widodo (2015:187), motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja seseorang, termasuk karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik, dan motivasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012,374), budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman dalam tingkah laku sehari-hari dan pengambilan keputusan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi diharapkan memberikan pengaruh positif terhadap pribadi karyawan dan perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik, visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Menurut Danang (2015,38), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan.

Berdasarkan Sinambela (2012:5), kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas dengan keahlian tertentu. Sementara itu, menurut Smith (dalam Suwatno dan Priansa, 2011:196), kinerja merupakan hasil dari proses yang dilakukan oleh manusia. Kinerja pegawai sangat penting karena dapat menunjukkan sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2019) berjudul "Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dan penelitian oleh Dyah Kristiani pada tahun 2018 berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kopdit Pelita Usaha", ditemukan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSUD komodo

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Komodo

Menurut Widodo (2015:187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan. Motivasi sangat penting bagi setiap orang untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pimpinan harus memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mengarahkan mereka menuju tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan tidak termotivasi dalam bekerja, hal itu akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dengan tujuan agar mereka dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kinerja yang memuaskan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja sehingga pencapaian kinerja yang memuaskan dapat lebih mudah tercapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2019) yang berjudul "Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan mampu mencapai kinerja maksimal, sementara karyawan yang kurang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang rendah. Oleh

karena itu, kesimpulan sementara yang dapat diambil dari penjelasan tersebut adalah bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Komodo

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Komodo

Menurut Robbins (2002), budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Robbins (1998) bahwa sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh anggota organisasi menjadi pembeda dari organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama ini mencakup nilai-nilai kunci yang dipegang oleh organisasi dan merupakan karakteristik penting dari organisasi tersebut.

Budaya organisasi juga mencakup perilaku dan aturan main sehari-hari, serta pemahaman tentang norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam perusahaan. Diharapkan budaya organisasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dan perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik, visi dan misi, serta pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yustika yang melakukan penelitian pada tahun 2018, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, kesimpulan sementara yang dapat diambil yaitu:

H3: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD

Komodo

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Komodo

Menurut Supardi (2003:37), lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan pengalaman positif seperti kenyamanan, keamanan, ketenangan, dan perasaan senang dalam bekerja. Pentingnya lingkungan kerja terlihat dari pengaruhnya terhadap kualitas kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan baik, maka performa yang dihasilkan juga akan baik. Hubungan kerja di dalam perusahaan antara karyawan dan atasan, rekan kerja, serta bawahan juga merupakan bagian dari lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Kualitas lingkungan kerja yang tinggi di perusahaan dapat mendorong kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Dalam proses kerja, setiap karyawan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2019) dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya

lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Berdasarkan penjelasan di atas, kesimpulan sementara yang dapat diambil yaitu:

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD

Komodo



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian secara umum adalah proses pengumpulan dan analisis data yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam skala numerik (angka) seperti yang dijelaskan oleh Kuncoro (2013). Metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2015), didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti sampel dan populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan instrumen penelitian yang digunakan. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan bulan Maret- April 2023

2. Lokasi Penelitian di RSUD Komodo, Kabupaten Manggarai Barat, Jln. Trans Flores, Kec. Komodo, Labuan Bajo.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang meliputi obyek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:215). Dalam penelitian ini,

populasi terdiri dari semua karyawan yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di RSUD Komodo, yakni sebanyak 175 orang per Maret 2023.

2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Contohnya dapat berupa penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu, dan sebagainya (Sugiyono, 2013:215). Dalam penelitian ini, digunakan sampel sebanyak 122 orang karyawan berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Rumus slovin adalah salah satu teori penarikan sampel yang paling populer dalam penelitian kuantitatif. Rumus ini biasanya digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasi, dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Berikut adalah rumus slovin untuk menentukan sampel:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{175}{1 + 175(0,05)^2}$$
$$n = \frac{175}{1 + 0,4375}$$
$$n = 121,73$$

Keterangan:

n = ukuran sampel atau jumlah responden

N = ukuran populasi

e= persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir.

Dari hasil perhitungan dengan rumus slovin, untuk penelitian ini didapatkan angka 121,73. Peneliti membulatkan jumlah perhitungan menjadi 122. Sehingga responden yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah 122 orang.

D. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan beberapa variabel, antara lain:

1. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (y)
2. Variabel bebas (*independent variable*), terdapat 3 variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian motivasi(x1), budaya organisasi(x2), dan lingkungan kerja(x3).
3. Skala Pengukuran Variabel

Dalam rangka melakukan analisis variabel yang tersedia, diperlukan penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data (Sugiyono, 2012:199). Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang mengharuskan responden menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis. Sedangkan untuk pengukuran variabel, Skala Likert digunakan. Skala Likert adalah metode pengukuran sikap yang melibatkan penilaian setuju atau tidak setuju terhadap subjek, objek, atau peristiwa tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2002). Dalam penelitian ini, pengukuran Skala Likert menggunakan empat skala penilaian, seperti berikut ini:

Tabel III. 1

Model Kuesioner Dengan Skala Likert

Pernyataan	STS	TS	S	SS
Skor	1	2	3	4

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju



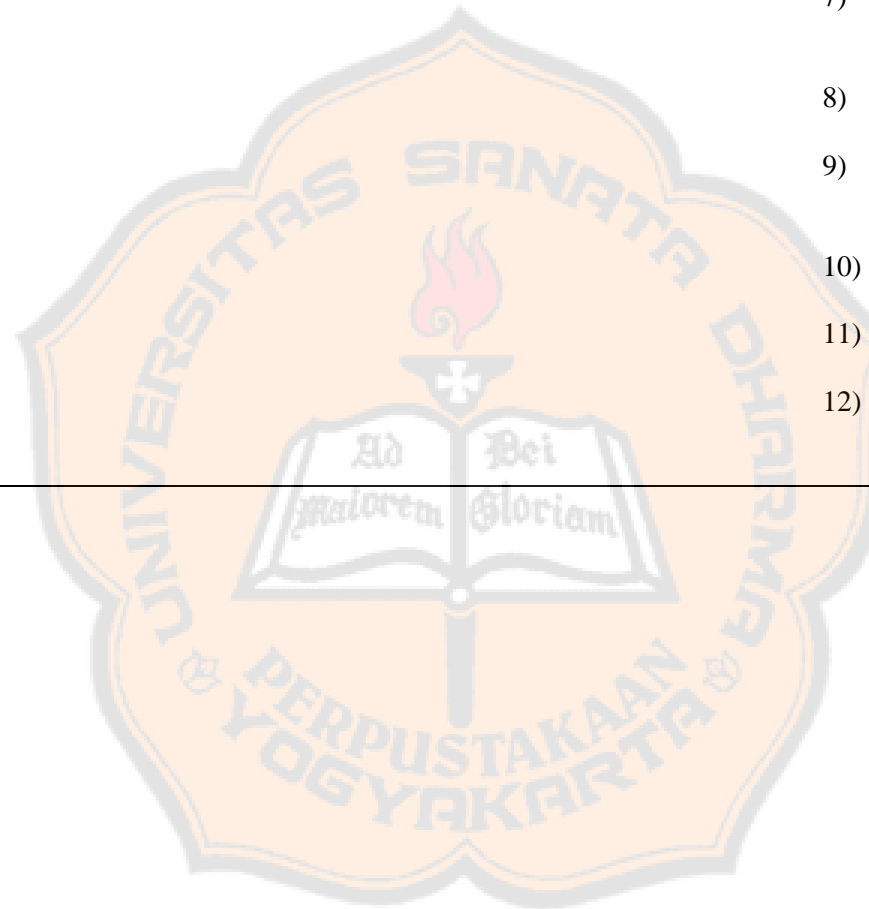
Tabel III. 2.

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item Pernyataan pada kuesioner	Skala
1.	Motivasi	Motivasi merupakan kekuatan internal yang memacu seseorang untuk bertindak, sehingga memotivasi individu tersebut untuk melakukan tindakan. Dalam konteks kerja, motivasi berfungsi sebagai pendorong agar karyawan dapat bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau penggerak yang memacu karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya.	a) Bekerja sesuai standar b) Senang bekerja c) Merasa berharga d) Bekerja keras e) Semangat juang tinggi f) Sedikit pengawasan	1) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar kerja yang diberikan dan dalam skala waktu yang telah ditetapkan 2) Saya merasa senang ketika mendapat pekerjaan atau tugas baru di RSUD Komodo 3) Saya merasa senang bekerja di RSUD Komodo karena memiliki suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan 4) Saya merasa memiliki peran penting di RSUD Komodo atas prestasi kerja saya 5) Saya bersedia untuk lembur jika RSUD Komodo membutuhkan tenaga tambahan 6) Saya selalu berusaha menyelesaikan kesulitan yang saya hadapi dalam bekerja dengan baik. 7) Saya bisa mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, tanpa harus selalu diawasi.	<i>Likert</i>

2.	Budaya organisasi	Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Hal ini juga mencakup perilaku sehari-hari dan aturan untuk bergaul, serta pemahaman yang penting tentang norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki oleh para karyawan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> a) Inovatif dalam memperhitungkan resiko b) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan c) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai d) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan e) Agresif dalam bekerja f) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Saya selalu memperhitungkan resiko setiap pekerjaan yang akan saya lakukan 2) Saya berani bertindak dan mengungkapkan inovasi kepada pemimpin dan rekan kerja 3) Saya memiliki orientasi kerja pada hal yang sedetail mungkin 4) Saya selalu mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan 5) Pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pemimpin 6) Saya suka bekerja dengan rekanan yang sepaham dengan saya 7) Pekerjaan saya akan cepat selesai ketika bekerja didalam tim 8) Saya suka bekerja praktis dan cermat 9) Hasil kinerja saya sering dinilai baik oleh pemimpin 10) Saya menjaga kondisi kesehatan yang prima agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. 	<i>likert</i>
3.	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja merujuk pada kondisi sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, aman,	<ul style="list-style-type: none"> 1) Penerangan 2) Suhu udara 3) Suara bising 4) Penggunaan warna 5) Ruang gerak yang diperlukan 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Tersedia ruangan kerja yang nyaman dengan sirkulasi udara, tata ruang dan penerangan yang baik 2) Ruang kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu Lalang kendaraan 	<i>Likert</i>

		menenangkan, dan membuat karyawan merasa betah untuk bekerja dan mencapai tujuan yang diinginkan.	6) Keamanan kerja 7) Hubungan karyawan	3) Saya menyukai desain dan warna ruangan kerja saya karena dapat memberikan kenyamanan selama bekerja 4) Ruang kerja yang saya tempati saat ini sangat luas sehingga memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik 5) Adanya petugas keamanan (satpam) diluar kantor membuat saya tenang dalam bekerja 6) Saya selalu mengkomunikasikan persoalan-persoalan dengan atasan 7) Adanya sikap saling menghormati dan menghargai antara rekan kerja	
4.	Kinerja karyawan	Kinerja atau prestasi kerja merujuk pada hasil kerja karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja adalah hasil dari proses yang dilakukan oleh manusia. Pentingnya kinerja karyawan adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugas yang telah diberikan atau dipercayakan kepada mereka.	a) Kualitas b) Kuantitas c) Pelaksanaan tugas d) Tanggung jawab	1) Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki. 2) Saya dapat menyelesaikan tugas lebih awal dari rekan kerja saya. 3) Saya selalu serius dalam melaksanakan tugas yang di berikan. 4) Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa terjadi kesalahan. 5) Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu. 6) Kuantitas kerja saya melebihi waktu yang di tetapkan.	<i>Likert</i>



-
- 7) Saya dapat melaksanakan tugas dengan baik rencana tugas yang telah dibuat secara konsisten dan fleksibel.
 - 8) Saya dapat melaksanakan tugas sesuai standar mutu yang ditetapkan.
 - 9) Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.
 - 10) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan tepat waktu.
 - 11) Saya melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.
 - 12) Saya bersedia memperbaiki kesalahan-kesalahan sukarela tanpa perintah atasan.
-

E. Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada satuan tertentu yang digunakan sebagai subjek penelitian. Dalam pengertian lain, unit analisis dapat dijelaskan sebagai penjelasan yang berfokus pada komponen yang diteliti, yang dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah, atau waktu tertentu, sesuai dengan fokus permasalahan. Contohnya, dalam penelitian ini, unit analisis adalah karyawan RSUD Komodo yang bekerja di Labuan Bajo dengan status karyawan PNS. Sampel dalam penelitian ini, khususnya, akan terdiri dari orang-orang dengan karakteristik tersebut.

F. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel menggunakan Nonprobability sampling. Sugiyono (2016:84) menjelaskan bahwa nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Namun, dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis simple random sampling. Kerlinger (2006:188) menjelaskan bahwa simple random sampling adalah metode penarikan sampel dari populasi atau semesta sehingga setiap anggota populasi atau semesta memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau diambil.

G. Sumber Data

- 1) Data primer berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada 122 karyawan RSUD Komodo yang berstatus PNS. Responden berasal dari alamat Jl. Trans

Flores, Marombok, Desa Golo Bilas, Kecamatan Komodo, Kabupaten Manggarai Barat. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di RSUD Komodo.

- 2) Data sekunder berasal dari pihak Manajemen RSUD Komodo dan mencakup profil perusahaan, sejarah perusahaan, layanan, serta produk layanan yang ditawarkan kepada konsumen.

H. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Menurut Abdillah dan Hartono (2015:52), kuesioner merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan sejumlah item pertanyaan atau pernyataan dengan format tertentu. Peneliti membagikan daftar pertanyaan kepada responden yang menjadi objek penelitian, yang mencakup topik tentang motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, yang berhubungan dengan kinerja karyawan di RSUD Komodo.

I. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:172), sebuah instrument yang valid berarti merupakan alat ukur yang dapat memberikan data yang akurat (mengukur) sesuai dengan yang seharusnya diukur. Validitas sendiri merujuk pada kemampuan instrument untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Item-item yang menunjukkan korelasi positif dan tinggi dengan kriteria atau skor total menunjukkan bahwa item-item tersebut memiliki validitas yang tinggi.

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, program SPSS for Windows digunakan dengan kriteria tertentu:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- c. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = r$ tabel jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari r tabel maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada kemampuan suatu alat ukur untuk memberikan hasil yang konsisten dan akurat pada penggunaannya, baik dalam waktu yang berbeda maupun dalam kondisi yang berbeda. Untuk menguji reliabilitas, dapat menggunakan aplikasi SPSS dalam pengolahan data. Variabel dinyatakan reliabel jika memenuhi kriteria berikut:

- a. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
- b. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - 1) Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 maka reliable
 - 2) Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,6 maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30).

J. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk menjawab pertanyaan penelitian 1 sampai 4.

Peneliti menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis deskriptif

Analisis deskriptif untuk memperoleh gambaran tentang persepsi karyawan RSUD Komodo. Analisis deskriptif terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Deskriptif Responden

Tujuan dari analisis deskriptif responden pada penelitian ini adalah untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas dari responden, dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Komodo. Berdasarkan jenis kelamin, usia, divisi, penghasilan per bulan, lama bekerja, dan pendidikan akhir.

- b. Deskriptif Variabel

Dalam rangka mengevaluasi persepsi karyawan terhadap motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di RSUD Komodo, kami melakukan penghitungan nilai rata-rata untuk setiap variabel menggunakan skala likert yang berkisar dari 1 hingga 4. Berdasarkan hasil penghitungan ini, kami melakukan kategorisasi skor rata-rata. Nilai tertinggi yang dapat diberikan adalah 4, sedangkan nilai terendah adalah 1.

Untuk menjelaskan hasil dari variabel penelitian, dilakukan berdasarkan nilai rata-rata pada setiap variabel. Penelitian responden tertinggi dengan

skor rata-rata 4 dan skor penilaian terendah adalah 1, maka dapat ditentukan interval sebagai berikut:

$$Interval = \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Dengan skala pengukuran 0,75 maka makin tinggi skor diartikan persepsi karyawan mengenai motivasi, komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja semakin baik. Semakin rendah skornya, semakin baik persepsi karyawan terhadap motivasi, komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja atau semakinburuk.

Tabel III. 3

Definisi Skor Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja

Skor	Penjelasan
1,00-1,75	Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Tidak Baik.
1,76-2,50	Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Baik.
2,51-3,25	Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Cukup Baik.
3,26-4,00	Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Sangat Baik.

Dan dengan skala pengukuran 0,75 maka semakin tinggi skor diartikan pada kinerja karyawan semakin baik. Apabila skor makin rendah maka diartikan kinerja karyawan semakin tidak baik.

Tabel III. 4
Definisi Skor kinerja karyawan

Skor	Penjelasan
1,00-1,75	Motivasi Dan Kinerja Karyawan Sangat Rendah.
1,76-2,50	Motivasi Dan kinerja Karyawan Rendah.
2,51-3,25	Motivasi Dan Kinerja Karyawan Tinggi.
3,26-4,00	Motivasi Dan Kinerja Karyawan Sangat Tinggi.

2. Melakukan uji asumsi klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan. Uji asumsi klasik diperlukan sebagai syarat agar persamaan regresi dapat dianggap sebagai persamaan regresi yang baik. Hal ini berarti persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Uji asumsi klasik tersebut biasanya sering digunakan pada persamaan regresi linier berganda (Ghozali, 2011:159). Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data adalah untuk menentukan apakah distribusi nilai residual dari sebuah model regresi bersifat normal atau tidak. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang dibuat memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Menurut Santoso (2015:190), sebuah model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, untuk menguji

normalitas residual digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Ghozali (2011:160) menjelaskan bahwa untuk menentukan normalitas data, ada dua cara yang dapat dilakukan. Pertama, dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Kedua, dengan melihat histogram dari residu. Kedua cara tersebut didasarkan pada prinsip yang sama, yaitu untuk mengevaluasi apakah data memiliki distribusi normal atau tidak:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Jika terdapat korelasi, maka ini dapat menunjukkan adanya masalah multikolinearitas. Jika multikolinearitas terbukti ada, maka sebaiknya

salah satu variabel independen dihilangkan dari model, dan kemudian model regresi dibuat ulang (Singgih Santoso, 2010:234). Dalam model regresi yang bebas, nilai VIF (variance inflation factor) harus kurang dari 10, dan nilai Tolerance harus mendekati 1. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas mengindikasikan bahwa varian antar residual tidak homogen, yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak efisien. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat persamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi (Noor, 2014:64). Menurut Ghozali (2013:142), salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melakukan Uji Glejser. Uji Glejser meregreskan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Kriteria uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah jika:

Nilai Sig variabel independen $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Nilai Sig variabel independen $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323), pengujian linearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas bersifat linear dan signifikan atau tidak. Uji linearitas dapat dilakukan melalui tes keberaturan garis. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada uji linearitas $\leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Melakukan analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Kinerja karyawan)

x_1 : Variabel motivasi

x_2 : Variabel budaya organisasi

x_3 : Variabel lingkungan kerja

4. Melakukan pengujian hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang menggambarkan hubungan antara dua variabel dalam suatu kasus tertentu. Hipotesis merupakan anggapan sementara yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Sugiyono (2014:93) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, sehingga rumusan masalah penelitian biasanya dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban yang diberikan dalam hipotesis baru dapat diandalkan setelah diuji dengan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

a. Uji F

Ghozali (2013:98) menjelaskan bahwa Uji F pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk melakukan uji F, terdapat beberapa tahap yang harus dilakukan, yaitu:

- 1) Menentukan H_0 = hipotesis nol, H_a = hipotesis alternatif.
 - a) $H_0 : b_1 : b_2 : b_3 : b_4 = 0$, artinya Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

b) $H_a : b_1 : b_2 : b_3 : b_4 \neq 0$, artinya Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikan (α)

Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (signifikan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3) Kriteria Pengujian

H_0 ditolak H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$.

H_0 diterima H_1 ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$.

4) Menarik Kesimpulan

Jika H_0 ditolak dan H_a diterima, maka motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Jika H_0 diterima dan H_a ditolak, maka motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Ghozali (2013:98) menyatakan bahwa Uji t digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial dalam rangka menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t berfungsi sebagai pengujian koefisien regresi setiap variabel independen terhadap variabel dependen, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh yang dimiliki oleh variabel independen pada variabel dependen.

Beberapa tahap dalam melakukan uji t, sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

a) $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) $H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah α (*alpha*) = 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi kurang dari $\alpha = 5\%$ (0,05), maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3) Kriteria Pengujian

H_0 ditolak, H_a diterima jika $P\text{-value} \leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

H_0 diterima, H_a ditolak jika $P\text{-value} > 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

4) Menarik Kesimpulan

Jika H_0 ditolak dan H_a diterima, maka motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika H_0 diterima dan H_a ditolak, maka motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Melakukan koefisien determinasi

Ghozali (2016:98) menjelaskan bahwa tujuan dari koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu, di mana nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

b : Koefisien regresi

X : Variabel independen

Y : Variabel dependen

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah RSUD Komodo

Rumah Sakit Umum Daerah Komodo Labuan Bajo atau biasa disebut RSUD Komodo merupakan Rumah Sakit yang berada dibawah naungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang telah beroperasi sejak tahun 2015 yang memiliki luas area 55.315 meter persegi. Pada tanggal 09 januari 2017, RSUD Komodo mendapatkan izin operasional sementara RSUD Pratama Komodo berdasarkan pada SK BUPATI MANGGARAI BARAT NO 02/KEP/HK/2017, Tiga bulan kemudian, tepatnya pada tanggal 08 Mei 2017 RSUD Komodo berubah status menjadi rumah sakit kelas D dengan Izin Operasional Kelas D Rsud Komodo, berdasarkan SK KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU NOMOR DPMPTSP.503.445/001/V/2017.



Gambar IV. 1

Tampak depan gedung RSUD pada tahun 2015-2017

Sumber: Dokumentasi pribadi penulis pada tahun 2014

Setelah beberapa tahun beroperasi, RSUD Komodo Kembali naik status menjadi Kelas C pada tanggal 06 Desember 2021 dengan IZIN OPERASIONAL KELAS C RSUD KOMODO berdasarkan SK KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU NOMOR DPMPTSP.503/OK/04/XII/2021.



Gambar IV. 2 Tampak depan gedung RSUD pada tahun 2021

Sumber: Dokumentasi pribadi penulis pada tahun 2023

RSUD Komodo menjadi salah satu prioritas dalam transformasi layanan kesehatan rujukan yang dilaksanakan oleh Kementerian Kesehatan. Pada awal tahun 2022, RSUD Komodo mengalami pembangunan besar-besaran untuk menambah fasilitas kesehatan yang ada dan mendukung program pariwisata premium di Labuan Bajo. Peletakan batu pertama pembangunan RSUD Komodo Wings Internasional Labuan Bajo telah dilakukan. Pemerintah pusat menyiapkan RSUD Komodo sebagai rumah sakit tipe A untuk menyambut perhelatan G20. Hal ini dilakukan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang memadai dan berkualitas selama perhelatan G20 dan

konferensi tingkat dunia lainnya, seperti Asian Summit yang akan digelar di Labuan Bajo pada tahun 2023.



Gambar IV. 3 Tampak depan gedung lama dan gedung baru RSUD Komodo

Sumber: Dokumentasi pribadi penulis pada tahun 2023

Gedung pertama yang bernama gedung D memiliki luas 2.000 meter persegi dan terdiri dari 2 lantai. Gedung ini akan difungsikan sebagai ruangan Instalasi Gawat Darurat (IGD). Selanjutnya, ada bangunan gedung E yang berupa bangunan 4 lantai dengan luas 8.725 meter persegi. Gedung ini akan difungsikan sebagai Ruang Rawat Inap. Selanjutnya, terdapat gedung H yang berfungsi sebagai ruang power house yang terdiri dari satu lantai dengan luas 375 meter persegi. Gedung I akan difungsikan sebagai ruangan IPAL yang juga terdiri dari satu lantai dengan luas 400 meter persegi. Terakhir, ada gedung C yang terdiri dari satu lantai dengan luas 500 meter persegi dan difungsikan sebagai ruang pompa dan GWT (Ground Water Tank). Pada tanggal 23 Desember 2022, Menteri Kesehatan Budi Gunadi Sadikin bersama Bupati Manggarai Barat Edistasius Endy didampingi Direktur Jenderal Pelayanan

Kesehatan, Azhar Jaya meninjau langsung pembangunan RSUD Komodo, Labuan Bajo, Manggarai Barat.



Gambar IV. 4 Sisi Kanan Gedung Baru RSUD Komodo

Sumber: Dokumentasi pribadi penulis pada tahun 2023

Kunjungan ini bertujuan untuk meresmikan gedung sayap internasional dan memastikan bahwa pembangunan Rumah Sakit telah berjalan dengan baik sesuai dengan target yang ditentukan. Diharapkan, Rumah Sakit tersebut dapat segera digunakan untuk melayani masyarakat, terutama di wilayah Manggarai Barat, NTT. Selain untuk pemerataan akses layanan kesehatan, pembangunan RSUD Komodo juga dipersiapkan secara khusus untuk mendukung pengembangan Labuan Bajo sebagai salah satu dari lima lokus Destinasi Pariwisata Super Prioritas (DPSP) yang ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, RSUD Komodo dilengkapi dengan fasilitas pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berstandar internasional, termasuk pelayanan rawat jalan, rawat inap, layanan unit kritikal (ICU, NICU, PICU), layanan

gawat darurat, ruang operasi, serta layanan penunjang berupa laboratorium, radiologi, dan apotek.

B. Visi Misi dan Moto RSUD Komodo

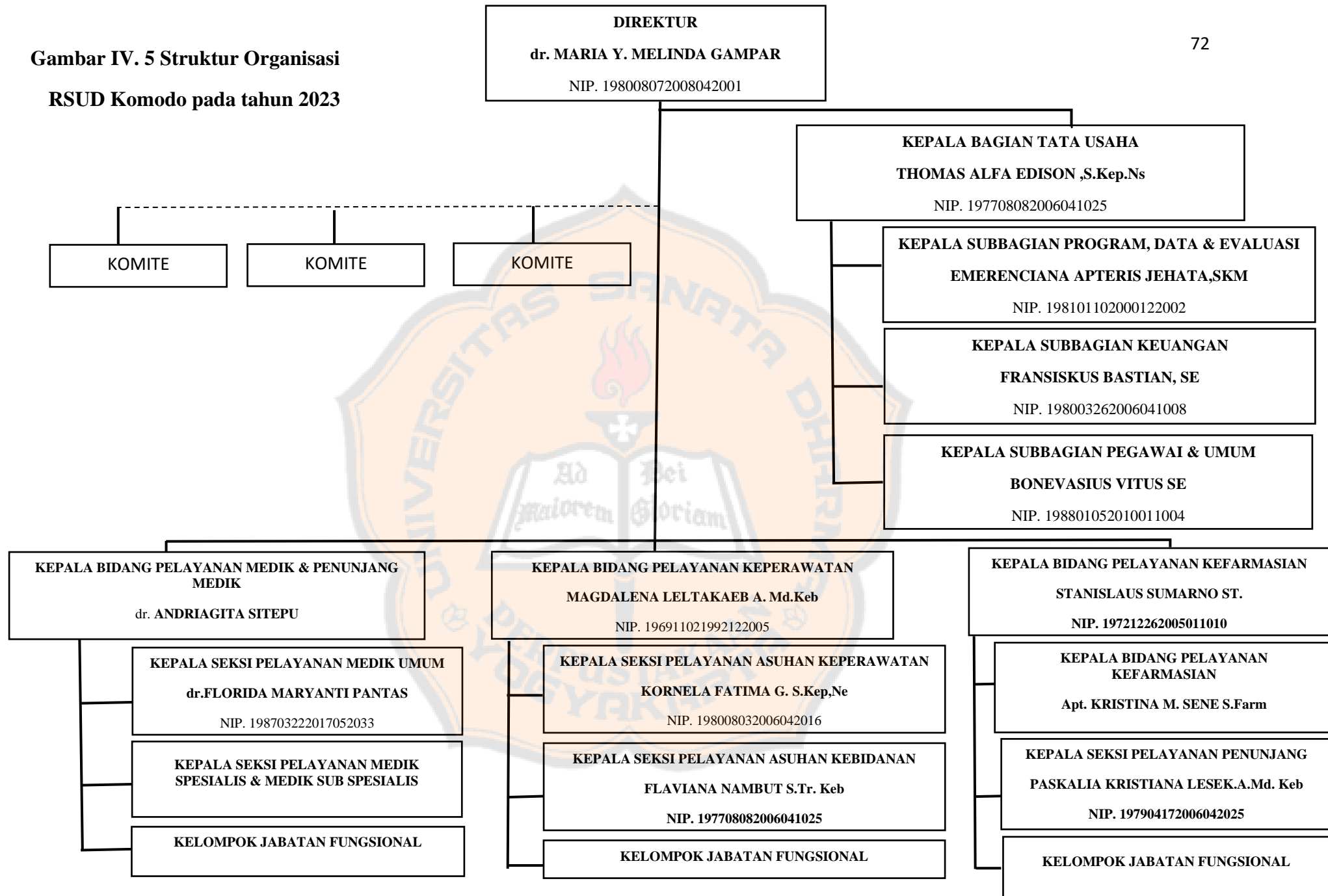
Untuk meningkatkan pelayanan Rumah Sakit, terutama dalam rangka memberikan motivasi kepada petugas yang melaksanakannya pelayanan sudah tentu diperlukan Visi dan Misi untuk RSUD Komodo :

- Visi : Menjadi Rumah Sakit yang ramah dan berkualitas menuju Manggarai Barat yang maju, sehat dan sejahtera.
- Misi : Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta fasilitas layanan, dan juga menyelenggarakan pelayanan yang ramah, akurat, terjangkau, mengembangkan rumah sakit menuju kelas B tahun 2023.

RSUD Komodo memiliki moto pelayanan “RAMAH”, yang merupakan singkatan dari Rapi dalam manajemen pelayanan; Akurat dalam penatalaksanaan pelayanan; Mutu pelayanan merupakan hasil yang harus dicapai; Adil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat; Harmonis dalam tugas dan tanggung jawab.

C. Struktur Organisasi RSUD Komodo

Gambar IV. 5 Struktur Organisasi
RSUD Komodo pada tahun 2023



D. Foto-foto Lingkungan Kerja RSUD Komodo



Gambar IV. 6 Pos Jaga Satpam I RSUD Komodo

Sumber: Dokumentasi pribadi penulis pada tahun 2023

Pos jaga Satpam I yang terletak di depan IGD RSUD Komodo, seperti yang terlihat pada foto di atas, digunakan untuk melakukan pemeriksaan dan pengambilan nomor antrian bagi pengunjung yang datang, termasuk pasien, keluarga pasien, dan tamu. Tujuan kedatangan mereka ke rumah sakit akan dikonfirmasi dan pasien akan diminta untuk mengisi formulir pendaftaran awal sebelum diarahkan ke tujuan masing-masing. Pos jaga ini sangat penting untuk mengatur arus pengunjung dan memastikan proses pendaftaran dan pemeriksaan berjalan lancar.



Gambar IV. 7 Pos Jaga Satpam II RSUD Komodo

Sumber: Dokumentasi pribadi penulis pada tahun 2023

Foto di atas adalah Pos Jaga Satpam II yaitu pos untuk pengamanan ruang rawat inap anak, ruang bersalin, ruang rawat pasien dewasa, dan ruang piket perawat dan dokter di ruang rawat inap. Biasanya terdapat dua orang satpam yang melakukan penjagaan di pos tersebut.



Gambar IV. 8 Ruang Piket Rawat Inap RSUD Komodo

Sumber: Dokumentasi pribadi penulis pada tahun 2023

Foto Bagian depan ruang kerja untuk perawat dan dokter yang bertugas piket di Ruangan Rawat Inap. Disini dilengkapi dengan beberapa ruangan yang menjadi ruang kerja dari perawat, bidan, dan dokter. Letaknya tepat berada di depan pos jaga satpam II, dan ditengahnya terdapat taman kecil yang memberikan nuansa hijau dan sejuk untuk pasien, pengunjung dan tentunya petugas RSUD yang melaksanakan tugas piket.



Gambar IV. 9 Taman Sisi Kiri RSUD Komodo

Sumber: Dokumentasi pribadi penulis pada tahun 2023

Foto di atas menggambarkan salah satu taman yang ada di RSUD Komodo, taman tersebut dikelilingi beberapa gedung diantaranya: ruangan rawat inap, ruang lep, dan ruang pemeriksaan untuk pasien rawat jalan. Taman ini juga ditanami dengan aneka tanaman hias yang menambah keindahannya. Selain itu, taman tersebut dilengkapi dengan fasilitas kursi yang terdapat di beberapa titik di bawah pohon. Area ini biasa digunakan oleh karyawan untuk mengisi waktu istirahat,

pengunjung dan pasien untuk sekedar menikmati udara sejuk dan juga digunakan sebagai tempat berteduh disiang hari.



Gambar IV. 10 Ruang Pemeriksaan pasien rawat jalan RSUD Komodo

Sumber: Dokumentasi pribadi penulis pada tahun 2023

Foto diatas menggambarkan bagian dalam ruang kerja untuk karyawan RSUD Komodo yang bertugas di bidang pelayanan unit rawat jalan. Dalam foto tersebut terlihat beberapa fasilitas penunjang untuk karyawan diantaranya ada meja, kursi, lemari penyimpanan arsip dan juga terdapat beberapa ruangan pemeriksaan untuk pasien. Dalam ruangan ini juga terdapat ruangan apotek untuk pengambilan obat setelah pemeriksaan selesai dilakukan.



Gambar IV. 11 Ruang Pemeriksaan pasien rawat jalan RSUD Komodo saat melaksanakan aktifitas pelayanan

Sumber: Dokumentasi pribadi penulis pada tahun 2023

Foto diatas menggambarkan kondisi ruangan pemeriksaan pasien rawat jalan ketika ramai dengan pasien. Karyawan RSUD Komodo masing-masing melaksanakan tugasnya. Terlihat juga pasien yang sedang menunggu giliran untuk melakukan pemeriksaan.

E. SOP ALUR PELAYANAN UNIT RAWAT JALAN RSUD Komodo

Tabel IV. 1

SOP alur pelayanan unit rawat jalan RSUD Komodo

 RSUD KOMODO	SOP ALUR PELAYANAN UNIT RAWAT JALAN		
	No. Dokumen RJ/SPO/ / /2022	No. Revisi	Halaman1 /2
SPO	Tanggal terbit: 26 Januari 2022	Ditetapkan oleh: Direktur RSUD Komodo  <u>dr. Maria Y. Melinda Gampar</u> Pembina,IV/a NIP:19800807 200804 2 001	
PENGERTIAN	Alur pelayanan pasien adalah proses urutan pelayananpasien sesuai kebutuhan pasien berdasarkan ketentuan yang berlaku		
TUJUAN	Sebagai acuan bagi petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan sesuai standar yangditetapkan		
KEBIJAKAN	Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Komodo		

	Kabupaten Manggarai Barat Nomor: RSUD.K/SK/ /2022
PROSEDUR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pasien melakukan pendaftaran di loket pendaftaran, bagi pasien BPJS melengkapi berkas berupa: Surat rujukan/surat kontrol, Kartu BPJS dan KTP/KK 2. Pasien menuju Poli rawat jalan membawa serta nomor antrian berdasarkan poli tujuan pasien 3. Petugas rekam medik mengantar status pasien ke rawat jalan 4. Perawat/bidan melakukan Identifikasi pasien, Anamnese dan pengkajian 5. Perawat/bidan memanggil pasien menuju poli spesialis/poli umum berdasarkan panggilan suara antrian online 6. Dokter Spesialis/Dokter Umum melakukan pemeriksaan terhadap pasien. Apabila pasien memerlukan pemeriksaan penunjang lainnya berdasarkan indikasi, Dokter Spesialis/dokter Umum menulis permintaan pemeriksaan pada surat pengantar Lab/radiologi 7. Perawat/bidan mengarahkan pasien menuju Laboratorium/radiologi 8. Dokter menulis resep setelah semua prosedur pemeriksaan dan/atau pemeriksaan penunjang selesai 9. Perawat/bidan mengidentifikasi ulang resep kemudian menyerahkan resep ke Apotek 10. Pasien menunggu Obat dan pulang
UNIT TERKAIT	<p>LABORATORIUM</p> <p>RADIOLOGI</p> <p>FARMASI</p> <p>LOKET PENDAFTARAN/PEMBAYARAN</p> <p>REKAM MEDIK</p>
REFERENSI	Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. **Penjelasan Singkat Proses Penelitian**

Dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan karakteristik responden, analisis data penelitian, dan pembahasan terkait pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disiapkan oleh peneliti. Kuesioner tersebut dibagikan pada tanggal 17 Maret 2023 kepada pegawai yang berstatus PNS di beberapa unit/bagian RSUD Komodo dengan populasi penelitian sebanyak 175 karyawan. Sampel sebanyak 122 orang diambil oleh peneliti setelah dihitung dengan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Penyebaran kuesioner tidak dilakukan secara langsung oleh peneliti, melainkan melalui direktur RSUD Komodo yang kemudian diteruskan kepada perwakilan dari semua Divisi/Unit RSUD Komodo. Oleh karena itu, penulis tidak dapat melakukan pendampingan secara langsung dalam pengisian kuesioner. Untuk mempermudah proses pengumpulan data, peneliti menyebarkan kuesioner melalui link google form yang telah dibuat. Penyebaran dan pengisian kuesioner secara online melalui google form sejumlah 122 responden dimulai dari tanggal 17 Maret 2023 hingga 24 Maret 2023.

Dalam bab ini, diberikan karakteristik responden yang meliputi divisi/unit, jenis kelamin, penghasilan gaji pokok perbulan, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dilakukan analisis statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas, serta uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis seperti uji F dan uji t. Peneliti melakukan pengolahan data menggunakan SPSS 21 dan Microsoft Excel.

B. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, digunakan analisis deskriptif karakteristik responden untuk menganalisis data yang terkait dengan identitas responden sebagai subjek penelitian menggunakan statistik deskriptif :

a. Jenis Kelamin

Dalam karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti membagi menjadi dua jenis, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	19	15,6%
2.	Perempuan	103	84,4%
	Total	122	100%

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, dari 122 responden terdapat 19 orang atau 15,6% yang berjenis kelamin laki-laki, dan

sisanya berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di RSUD Komodo berjenis kelamin perempuan.

b. Usia

Dalam karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti membagi menjadi empat kelompok, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-30	36	29,5%
2.	31-40	73	59,8%
3.	41-50	12	9,9%
4.	> 51	1	0,8%
Total		122	100%

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 122 responden, terdapat 36 orang atau 29,5% yang berusia 20-30 tahun, 73 orang atau 59,8% yang berusia 31-40 tahun, 12 orang atau 9,9% yang berusia 41-50 tahun, dan 1 orang atau 0,8% yang berusia >51 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden bekerja di RSUD Komodo berusia 31-40 tahun.

c. Divisi

Dalam karakteristik responden berdasarkan divisi, peneliti membagi menjadi dua kelompok, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Unit

No.	Divisi/Unit	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tenaga Penunjang Struktural	3	2,5%
2.	Dukungan Manajemen	12	9,8%
3.	Medis	3	2,5%
4.	Keperawatan	54	44,2%
5.	Kebidanan	20	16,4%
6.	Kefarmasian	8	6,6%
7.	Kesehatan Lingkungan	2	1,6%
8.	Gizi	11	9,0%
9.	Keterapan Fisik	4	3,3%
10.	Keteknisian Medis	4	3,3%
11.	Teknik Biomedika	1	0,8%
12.	Kesehatan Masyarakat	0	0%
Total		122	100%

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 122 responden, terdapat 3 orang atau 2,5% berada di divisi Tenaga Penunjang Struktural, terdapat 12 orang atau 9,8% berada di divisi Dukungan Manajemen, terdapat 3 orang atau 2,5% berada di divisi Medis, terdapat 54 orang atau 44,2% berada di divisi Keperawatan, terdapat 20 orang atau 16,4% berada di divisi Kebidanan, terdapat 8 orang atau 6,6% berada di divisi Kefarmasian, terdapat 2 orang atau 1,6% berada di divisi Kesehatan Lingkungan, terdapat 11 orang atau 9,0% berada di divisi Gizi, terdapat 4 orang atau 3,3% berada di divisi

keterapan fisik, terdapat 4 orang atau 3,3,% berada di divisi keteknisan Medis, terdapat 1 orang atau 0,8% berada di divisi Teknik Biomedika, sementara untuk divisi Kesehatan Masyarakat tidak ada. Maka dapat disimpulkan mayoritas responden bekerja di divisi Keperawatan RSUD Komodo

d. Gaji

Dalam karakteristik responden berdasarkan gaji, peneliti membagi menjadi lima kelompok, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

No.	Gaji	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Rp1.000.000 – Rp2.000.000	-	0%
2.	> Rp2.000.000 – Rp3.000.000	38	31,1%
3.	> Rp3.000.000 – Rp4.000.000	54	44,3%
4.	> Rp4.000.000 – Rp5.000.000	28	23%
5.	> Rp5.000.000	2	1,6%
Total		122	100%

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari 122 responden, terdapat 38 orang atau 31,1% mendapatkan gaji sebesar > Rp2.000.000 – Rp3.000.000, 54 orang atau 44,3% mendapatkan gaji sebesar > Rp3.000.000 – Rp4.000.000, 28 orang atau 23% mendapatkan gaji sebesar > Rp4.000.000 – Rp5.000.000, 2 orang atau 1,6% mendapatkan gaji sebesar > Rp5.000.000. Maka dapat

disimpulkan mayoritas responden yang bekerja di RSUD Komodo menerima gaji sebesar $> \text{Rp}3.000.000 - \text{Rp}4.000.000$.

e. Lama Bekerja

Dalam karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, peneliti membagi menjadi empat kelompok, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	≤ 1 tahun	8	6,6%
2.	$> 1 - 4$ tahun	48	39,3%
3.	$> 4 - 8$ tahun	58	47,5%
4.	> 8 tahun	8	6,6%
Total		122	100%

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 122 responden terdapat 8 orang atau 6,6% yang bekerja selama kurang dari/sama dengan 1 tahun, 48 orang atau 39,3% yang bekerja selama lebih dari 1-4 tahun, 58 orang atau 47,5% yang bekerja selama lebih dari 4-8 tahun, 8 orang atau 6,6% yang bekerja selama lebih dari 8 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden bekerja selama lebih dari $> 4 - 8$ tahun di RSUD Komodo

f. Pendidikan Terakhir

Dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan akhir, peneliti membagi menjadi tiga kelompok, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	-	0%
2.	SMP	-	0%
3.	SMA/SLTA	-	0%
4.	D3	73	59,8%
5.	S1	49	40,2%
6.	S2	-	0%
7.	S3	-	0%
Total		122	100%

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 122 responden, terdapat 73 orang atau 59,8% dengan pendidikan terakhir D3, terdapat 49 orang atau 40,2% dengan pendidikan terakhir S1. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di RSUD Komodo lulusan D3.

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel pada penelitian ini adalah untuk mengetahui skor rata-rata (*mean*) jawaban responden pada setiap variabel yang diteliti, yaitu Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Komodo. Pada pengujian skor rata-

rata (*mean*) peneliti menggunakan bantuan *Microsoft Excel* 2019. Kuesioner pada variabel Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan menggunakan angka 1-4. Angka 1 menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan tidak baik, sedangkan angka 4 menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan sangat baik.

a. Motivasi

Tabel V. 7

Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

No.	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar kerja yang diberikan dan dalam skala waktu yang telah ditetapkan.	3,71	Sangat Tinggi
2	Saya merasa senang ketika mendapat pekerjaan atau tugas baru di RSUD Komodo.	3,52	Sangat Tinggi
3	Saya merasa senang bekerja di RSUD Komodo karena memiliki suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan.	3,48	Sangat Tinggi
4	Saya merasa memiliki peran penting di RSUD Komodo atas prestasi kerja saya.	3,34	Sangat Tinggi
5	Saya bersedia untuk lembur jika RSUD Komodo membutuhkan tenaga tambahan.	3,31	Sangat Tinggi
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan kesulitan yang saya hadapi dalam bekerja dengan baik.	3,64	Sangat Tinggi
7	Saya bisa mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, tanpa harus selalu diawasi.	3,54	Sangat Tinggi
Rata-Rata		3,5	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, skor rata-rata mengenai persepsi karyawan tentang motivasi sebesar 3,5 termasuk kategori sangat tinggi. Artinya adalah karyawan berpendapat bahwa motivasi yang dimiliki sangat tinggi dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang diberikan dan dalam skala waktu yang telah ditetapkan, merasa senang ketika mendapat pekerjaan atau tugas baru, merasa memiliki peran penting, selalu berusaha menyelesaikan kesulitan yang dihadapi dalam bekerja, mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik tanpa harus selalu diawasi dalam bekerja di RSUD Komodo.

Rata-rata skor tertinggi terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar kerja yang diberikan dan dalam skala waktu yang telah ditetapkan.”, dengan skor sebesar 3,71 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan rata-rata skor terendah terdapat pada pernyataan kelima, yaitu “Saya bersedia untuk lembur jika RSUD Komodo membutuhkan tenaga tambahan”, dengan skor sebesar 3,31 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

b. Budaya Organisasi

Tabel V. 8

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2)

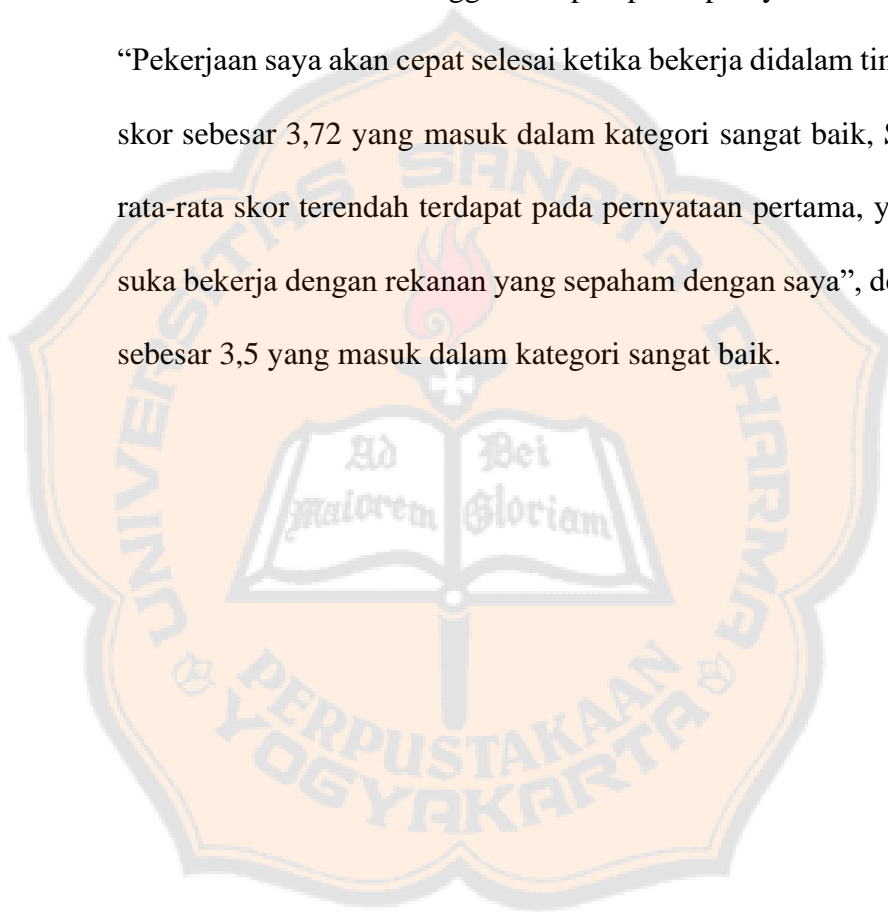
No.	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
1	Saya selalu memperhitungkan resiko setiap pekerjaan yang akan saya lakukan	3,71	Sangat Baik
2	Saya berani bertindak dan mengungkapkan inovasi kepada pemimpin dan rekan kerja.	3,54	Sangat Baik
3	Saya memiliki orientasi kerja pada hal yang sedetail mungkin.	3,63	Sangat Baik
4	Saya selalu mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,68	Sangat Baik
5	Pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pemimpin.	3,35	Sangat Baik
6	Saya suka bekerja dengan rekanan yang sepaham dengan saya.	3,5	Sangat Baik
7	Pekerjaan saya akan cepat selesai ketika bekerja didalam tim.	3,72	Sangat Baik
8	Saya suka bekerja praktis dan cermat.	3,66	Sangat Baik
9	Hasil kinerja saya sering dinilai baik oleh pemimpin.	3,57	Sangat Baik
10	Saya menjaga kondisi kesehatan yang prima agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.	3,69	Sangat Baik
Rata-Rata		3,61	Sangat Baik

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata (*mean*) skor total adalah 3,61. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan RSUD Komodo termasuk dalam kategori sangat baik menurut karyawan, yang berarti karyawan selalu memperhitungkan resiko setiap pekerjaan yang akan dilakukan, berani bertindak dan

mengungkapkan inovasi kepada pemimpin dan rekan kerja, memiliki orientasi kerja pada hal yang sedetail mungkin, selalu mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan , serta suka bekerja praktis dan cermat.

Rata-rata skor tertinggi terdapat pada pernyataan ketujuh yaitu “Pekerjaan saya akan cepat selesai ketika bekerja didalam tim”, dengan skor sebesar 3,72 yang masuk dalam kategori sangat baik, Sedangkan rata-rata skor terendah terdapat pada pernyataan pertama, yaitu “Saya suka bekerja dengan rekanan yang sepaham dengan saya”, dengan skor sebesar 3,5 yang masuk dalam kategori sangat baik.



c. Lingkungan Kerja

Tabel V. 9

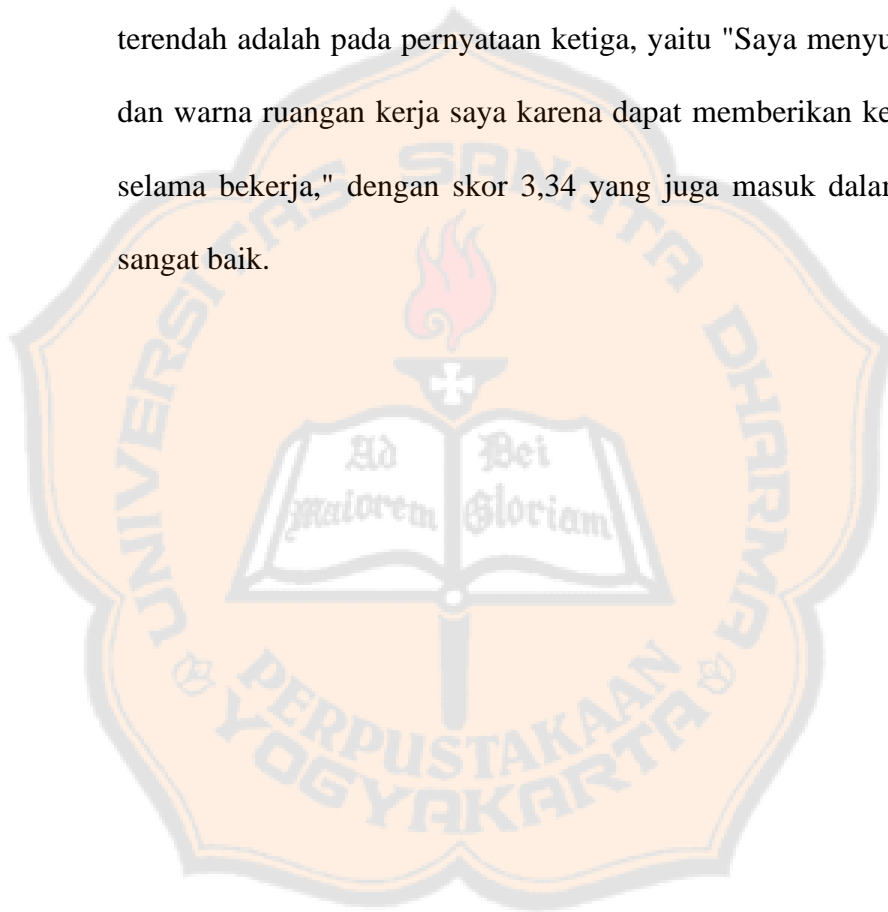
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
1	Tersedia ruangan kerja yang nyaman dengan sirkulasi udara, tata ruang dan penerangan yang baik.	3,45	Sangat Baik
2	Ruang kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu Lalang kendaraan.	3,44	Sangat Baik
3	Saya menyukai desain dan warna ruangan kerja saya karena dapat memberikan kenyamanan selama bekerja.	3,34	Sangat Baik
4	Ruang kerja yang saya tempati saat ini sangat luas sehingga memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik.	3,39	Sangat Baik
5	Adanya petugas keamanan (satpam) diluar kantor membuat saya tenang dalam bekerja.	3,61	Sangat Baik
6	Saya selalu mengkomunikasikan persoalan-persoalan dengan atasan.	3,53	Sangat Baik
7	Adanya sikap saling menghormati dan menghargai antara rekan kerja.	3,63	Sangat Baik
	Rata-Rata	3,48	Sangat Baik

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata skor total adalah 3,48. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di RSUD Komodo dianggap baik oleh para karyawan. Ini menandakan bahwa ruangan kerja nyaman dengan sirkulasi udara, tata ruang, penerangan, dan bebas dari kebisingan dan gangguan lalu lintas, serta luas sehingga memungkinkan karyawan bekerja dengan baik. Selain itu, adanya petugas keamanan di luar kantor membuat karyawan merasa tenang

dalam bekerja. Terdapat juga sikap saling menghormati dan menghargai antara rekan kerja yang sangat baik. Rata-rata skor tertinggi adalah pada pernyataan ketujuh, yaitu "Adanya sikap saling menghormati dan menghargai antara rekan kerja," dengan skor 3,63 yang masuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan rata-rata skor terendah adalah pada pernyataan ketiga, yaitu "Saya menyukai desain dan warna ruangan kerja saya karena dapat memberikan kenyamanan selama bekerja," dengan skor 3,34 yang juga masuk dalam kategori sangat baik.



d. Kinerja Karyawan

Tabel V. 10
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
1	Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki.	3,5	Sangat Tinggi
2	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih awal dari rekan kerja saya.	3,37	Sangat Tinggi
3	Saya selalu serius dalam melaksanakan tugas yang di berikan.	3,7	Sangat Tinggi
4	Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa terjadi kesalahan.	3,69	Sangat Tinggi
5	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu.	3,61	Sangat Tinggi
6	Kuantitas kerja saya melebihi waktu yang di tetapkan	3,46	Sangat Tinggi
7	Saya dapat melaksanakan tugas dengan baik rencana tugas yang telah dibuat secara konsisten dan fleksibel.	3,65	Sangat Tinggi
8	Saya dapat melaksanakan tugas sesuai standar mutu yang ditetapkan.	3,68	Sangat Tinggi
9	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.	3,7	Sangat Tinggi
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan tepat waktu.	3,7	Sangat Tinggi
11	Saya melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.	3,75	Sangat Tinggi
12	Saya bersedia memperbaiki kesalahan-kesalahan sukarela tanpa perintah atasan.	3,73	Sangat Tinggi
	Rata-Rata	3,63	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata (*mean*) skor total adalah 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan RSUD Komodo termasuk dalam kategori sangat tinggi menurut karyawan, yang berarti karyawan selalu serius dalam melaksanakan tugas yang di berikan, menyelesaikan tugas lebih awal dari rekan kerja, berupaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa terjadi kesalahan, melaksanakan dengan baik rencana tugas yang telah dibuat secara konsisten dan fleksibel dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai standar mutu yang ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan tepat waktu, dan Hasil kerja meningkat dari waktu ke waktu. Rata-rata skor tertinggi terdapat pada pernyataan keduabelas yaitu “Saya bersedia memperbaiki kesalahan-kesalahan sukarela tanpa”, dengan skor sebesar 3,73 yang masuk dalam kategori sangat tinggi, Sedangkan rata-rata skor terendah terdapat pada pernyataan keenam, yaitu “Kuantitas kerja saya melebihi waktu yang di tetapkan”, dengan skor sebesar 3,46 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan program *SPSS 21*. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan data sampel ($N = 122$ dengan $\alpha = 0,05$, maka $r_{tabel} = 0,176$. Setiap item dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq 0,176$.

Tabel V. 11

Hasil Uji Validitas Motivasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,641	0,176	VALID
2	0,782	0,176	VALID
3	0,749	0,176	VALID
4	0,747	0,176	VALID
5	0,741	0,176	VALID
6	0,747	0,176	VALID
7	0,698	0,176	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil r_{hitung} pada seluruh item pernyataan dari variabel motivasi dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,176 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel V. 12

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,575	0,176	VALID
2	0,615	0,176	VALID
3	0,770	0,176	VALID
4	0,808	0,176	VALID
5	0,683	0,176	VALID
6	0,696	0,176	VALID
7	0,683	0,176	VALID
8	0,774	0,176	VALID
9	0,777	0,176	VALID
10	0,713	0,176	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil r_{hitung} pada seluruh item pernyataan dari variabel budaya organisasi dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,176 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid

Tabel V. 13
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,768	0,176	VALID
2	0,797	0,176	VALID
3	0,830	0,176	VALID
4	0,839	0,176	VALID
5	0,795	0,176	VALID
6	0,785	0,176	VALID
7	0,725	0,176	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil r_{hitung} pada seluruh item pernyataan dari variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,176 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel V. 14
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,719	0,176	VALID
2	0,737	0,176	VALID
3	0,796	0,176	VALID
4	0,752	0,176	VALID
5	0,831	0,176	VALID
6	0,689	0,176	VALID
7	0,843	0,176	VALID
8	0,804	0,176	VALID
9	0,865	0,176	VALID
10	0,881	0,176	VALID
11	0,762	0,176	VALID
12	0,792	0,176	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil r_{hitung} pada seluruh item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,176 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam melakukan uji reliabilitas, peneliti menggunakan program SPSS 21. Dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Setiap variabel dinyatakan reliabel jika nilai r_{hitung} pada hasil *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$ (koefisien reliabilitas 0,60).

Tabel V. 15

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	N of Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
1.	Motivasi	7	0,852	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	10	0,889	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	7	0,900	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	12	0,941	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

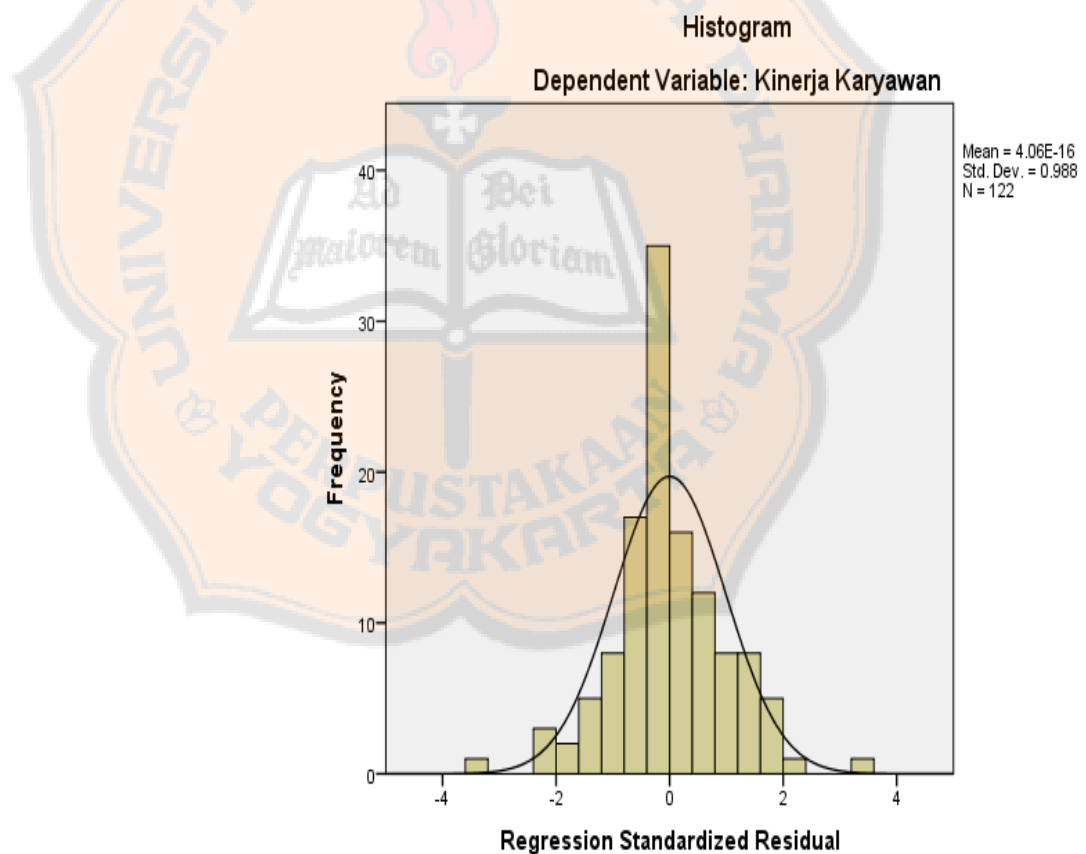
Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan Kolmogorov Smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel V. 16
Uji Normalitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Unstandar Residual	0,296	>0,05	Normal

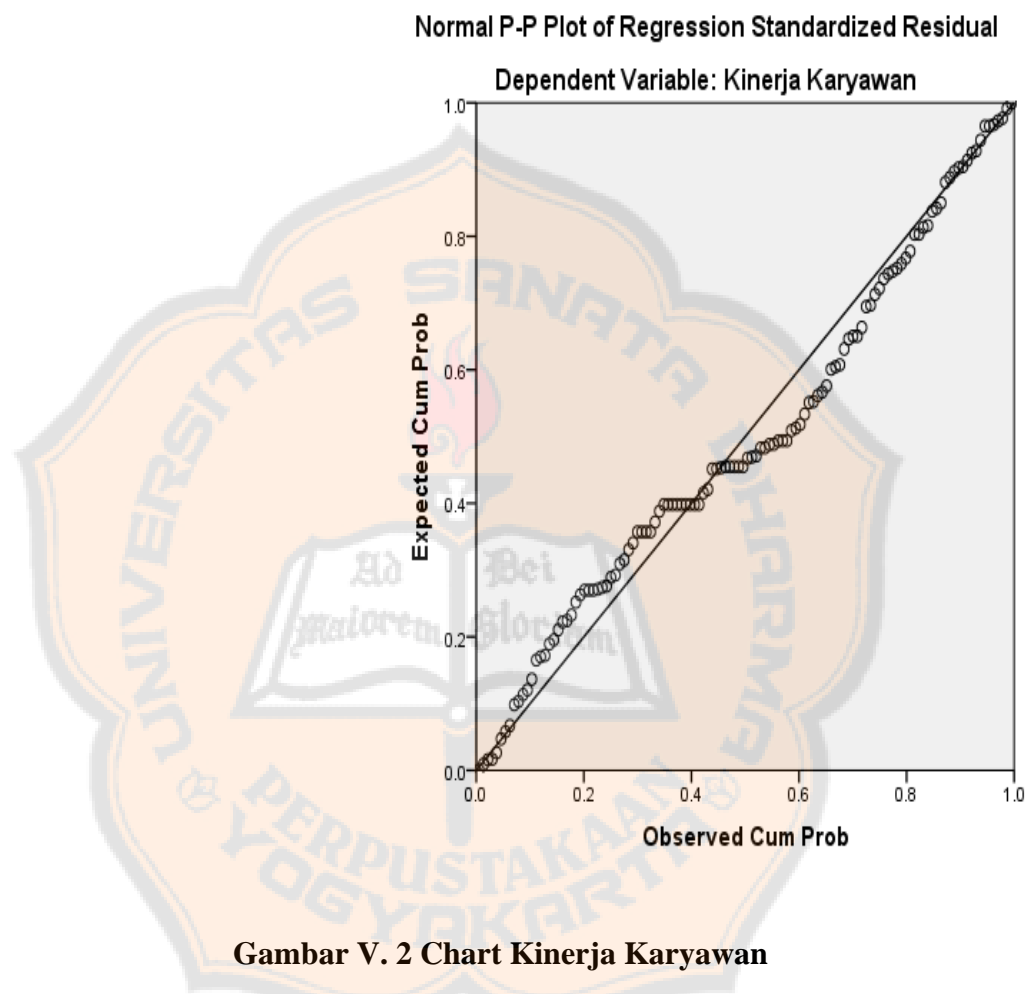
Sumber: hasil olah data 2023

Berdasarkan Tabel V.16 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar $0,296 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar V. 1 Histogram Kinerja Karyawan

Berdasarkan histogram diatas dapat diketahui sebagian besar bar berada dibawah kurve, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar V. 2 Chart Kinerja Karyawan

Berdasarkan chart diatas dapat diketahui bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berdasarkan dari hasil pengujian normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau $0,296 >$

0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *dependent* maupun *independent* memiliki distribusi normal dan telah memenuhi asumsi kenormalan.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel V. 17

Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,549	1,823	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,606	1,651	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,462	2,163	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel V.17 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Dari hasil pengujian multikolinearitas, diketahui bahwa nilai VIF pada variabel motivasi sebesar 1,823, variabel budaya organisasi sebesar 1,651, dan variabel lingkungan kerja sebesar 2,163. Dapat disimpulkan bahwa kolerasi pada variabel bebas menunjukkan hasil

tidak adanya gangguan multikolinearitas karena nilai VIF pada masing-masing variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat persamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V. 18
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Motivasi	0,824	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,805	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,098	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel V.18 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Dimana diketahui nilai signifikansi pada variabel Motivasi sebesar 0,824, variabel Budaya organisasi sebesar 0,802, dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,098. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya pada ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Data yang baik adalah data yang mempunyai hubungan linear antara variabel bebas dan terikat. Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel V. 19
Uji Linearitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Kinerja Karyawan * Motivasi	0,779	>0,05	Linear
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	0,729	>0,05	Linear
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	0,472	>0,05	Linear

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai signifikansi dari *defiation from linearity* lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear antara X dan Y. Atau dengan kata lain, dari hasil tabel diatas, diketahui nilai signifikansi dari motivasi sebesar 0,779, budaya organisasi sebesar 0,729, dan lingkungan kerja sebesar 0,472. Dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel terikat memiliki hubungan linier dengan variabel bebas.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel V. 20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	1,941			
Motivasi	0,408	3,082	0,003	Signifikan
Budaya Organisasi	0,642	6,911	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,345	2,897	0,004	Signifikan
F hitung	73,866			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,644			

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel V.23 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 1,941 + 0,408X_1 + 0,642X_2 + 0,345X_3 + e$$

1. Konstanta = 1,941

Artinya jika tidak ada variabel Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan sebesar 1,941 satuan.

2. $b_1 = 0,408$

Artinya jika variabel Motivasi meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,408 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

3. $b_2 = 0,642$

Artinya jika variabel Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,642 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

4. $b_3 = 0,345$

Artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,345 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

G. Uji Hipotesis

Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya variable independent secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.

1. Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel *independent* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* atau terikat. Langkah-langkah dalam Uji F:

a. Menentukan H_0 = hipotesis nol, H_a = hipotesis alternatif.

$H_0 : b_1 : b_2 : b_3 = 0$, artinya motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo.

$H_0 : b_1 : b_2 : b_3 \neq 0$, artinya motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo.

b. Menentukan Tingkat Signifikansi (α)

Tingkat signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05 dan diperoleh

$$F_{tabel} = 2,680$$

c. Menentukan F_{hitung}

Tabel V. 21

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1755,543	3	585.181	73.866	.000 ^b
Residual	934,826	118	7.922		
Total	2690,369	121			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

d. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada α 0,05.

H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada α 0,05.

e. Kesimpulan

Jika H_0 ditolak dan H_a diterima, maka motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jika H_0 diterima dan H_a ditolak, maka motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel uji F diatas, nilai F_{hitung} sebesar 73,866 dengan tingkat sig 0,000^b. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $73,866 > 2,680$ dan nilai signifikansi dari hasil yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000^b < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo.

2. Uji t

Uji t ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Langkah-langkah dalam uji t:

Tabel V. 22

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.941	2.911		.667	.506
Motivasi	.408	.132	.226	3.082	.003
Budaya Organisasi	.642	.093	.482	6.911	.000
Lingkungan Kerja	.345	.119	.231	2.897	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Tahap yang dilakukan untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 = motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a = motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah

α (alpha) = 5% atau 0,05.

3) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 ditolak, H_a diterima jika $P\text{-value} \leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

H_0 diterima, H_a ditolak jika $P\text{-value} > 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t tabel V.25 diperoleh nilai *P-value (sig)* untuk variabel motivasi sebesar 0,003. Diketahui *P-value (sig)* $0,003 < \alpha$ (0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

b. Variabel Budaya Organisasi

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 = Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah α (*alpha*) = 5% atau 0,05.

3) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 ditolak, H_a diterima jika $P\text{-value} \leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

H_0 diterima, H_a ditolak jika $P\text{-value} > 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t tabel V.25 diperoleh nilai *P-value (sig)* untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,000. Diketahui *P-value (sig)* $0,000 < \alpha$ (0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa

“Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

c. Variabel Lingkungan Kerja

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan taraf signivikansi

Tingkat signifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah

α (*alpha*) = 5% atau 0,05.

3) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 ditolak, H_a diterima jika $P\text{-value} \leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

H_0 diterima, H_a ditolak jika $P\text{-value} > 0,05$ ($\alpha = 5\%$)

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t tabel V.25 diperoleh nilai $P\text{-value}$ (*sig*) untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,004. Diketahui $P\text{-value}$ (*sig*) $0,004 < \alpha$ (0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh motivasi (X1), budaya organisasi (X2)

Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). berikut hasil analisis menggunakan SPSS 21.0

Tabel V. 23
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,653	,644	2,815

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R²* adalah $0,644 = 64,4\%$. Artinya sebesar 64,4% variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi dalam motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 35.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian.

I. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Responden yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan RSUD Komodo sebanyak 122 orang.

Mayoritas responden pada penelitian ini memiliki karakteristik yaitu 44,3% adalah karyawan divisi Keperawatan, 84,4% berjenis kelamin perempuan, 59,8% berusia 31-40 tahun, mayoritas karyawan

menerima gaji >Rp3.000.000 -Rp4.000.000, telah bekerja di RSUD Komodo selama >4-8 tahun dengan persentase sebesar 47,5%, dan mayoritas karyawan mempunyai pendidikan terakhir D3 dengan persentase 59,8%.

Dari analisis deskriptif variabel diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki rata-rata (*mean*) skor total adalah 3,5. Artinya adalah karyawan berpendapat bahwa motivasi yang dimiliki sangat tinggi dalam hal mengerjakan pekerjaan atau tugas baru, memiliki suasana kerja yang nyaman dan berperan penting dalam bekerja di RSUD Komodo. Untuk variabel Budaya organisasi memiliki rata-rata (*mean*) skor total adalah 3,61. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan RSUD Komodo termasuk dalam kategori sangat baik menurut karyawan, yang berarti karyawan setuju dengan Budaya organisasi yang diterapkan oleh RSUD Komodo. Variabel Lingkungan Kerja memiliki rata-rata (*mean*) skor total adalah 3,48. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diterapkan RSUD Komodo termasuk dalam kategori baik menurut karyawan, yang berarti karyawan setuju dengan lingkungan kerja yang diterapkan oleh RSUD Komodo. Dan untuk variabel kinerja karyawan rata-rata (*mean*) skor total adalah 3,6. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan RSUD Komodo termasuk dalam kategori sangat tinggi.

1. Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Komodo.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Komodo, dengan, nilai F_{hitung} sebesar 73,866 dengan tingkat sig 0,000^b. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $73,866 > 2,680$ dan nilai signifikasi dari hasil yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000^b < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan RSUD Komodo tergolong tinggi dan baik. Semakin tinggi motivasi, semakin baik budaya organisasi, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo, dengan nilai $P\text{-value (sig)}$ untuk variabel motivasi sebesar 0,003. diketahui $P\text{-value (sig)}$ $0,003 < \alpha (0,05)$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

Semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, ini selaras dengan Sinaga (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo, dengan nilai P -value (sig) untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,000. Diketahui P -value (sig) $0,000 < \alpha$ (0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan. ini selaras dengan Yustika (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo, dengan nilai P -value (sig) untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,004. Diketahui P -value (sig) $0,004 < \alpha$ (0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang

berarti bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja karyawan. ini selaras dengan Sinaga (2019) dan kristiani (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada variabel Motivasi, budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo.
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Komodo.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang dijadikan pertimbangan oleh pihak perusahaan dan peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa Motivasi, Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap

Kinerja karyawan. Peneliti memberikan saran agar RSUD Komodo mempertahankan Motivasi, Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja yang dapat memberikan serta membangun nilai-nilai positif para karyawan sehingga karyawan dapat merasa aman dan nyaman serta dapat berkembang dengan baik, melalui itu semua karyawan akan meningkatkan kinerjanya di RSUD Komodo.

Dari hasil analisis pervariabel, peneliti mencoba untuk memberikan saran berdasarkan nilai terendah dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan:

- a. Pada variabel Motivasi, nilai terendah terdapat pada pertanyaan nomor lima (5) yaitu “Saya bersedia untuk lembur jika RSUD Komodo membutuhkan tenaga tambahan” dengan nilai 3.31. saran yang ingin peneliti sampaikan adalah, RSUD Komodo harus lebih memperhatikan dan sebisa mungkin meningkatkan Loyalitas Karyawan. Setiap perusahaan perlu menerapkan bagaimana cara meningkatkan loyalitas karyawan. Kesuksesan perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari peran karyawan loyal yang selalu bekerja keras. Mereka bersedia lembur atau bahkan menerima gaji pas-pasan. Di balik loyalitas tersebut, terdapat kondisi yang membuat karyawan bertahan di sana. Sebaliknya, ada kalanya perusahaan tidak mampu mempertahankan tenaga kerjanya. Sehingga mereka kehilangan potensi terbaik mereka. Ini disebabkan kurangnya perhatian bahkan tidak adanya perhatian sama sekali terhadap karyawan, baik itu dari

segi kesehatan, insentif, kesejahteraan, dan lain sebagainya. Inilah beberapa faktor penyebab turnover di suatu organisasi. organisasi harus tahu bagaimana mengelola anggotanya sehingga tumbuh loyalitas. Kali ini kami akan membagikan cara-cara untuk menumbuhkan dan meningkatkan loyalitas mereka.

1) Menciptakan Manajemen SDM yang Baik

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah perusahaan. Kualitas manajemen SDM yang buruk seringkali menjadi penyebab seseorang memilih untuk meninggalkan perusahaan daripada bertahan. Sebaliknya, manajemen SDM yang berkualitas dapat meningkatkan reputasi dan profesionalisme perusahaan sehingga memiliki pengaruh besar dalam kesuksesannya. Departemen SDM memiliki peran dan tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya manusia di dalamnya, termasuk program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan kerja maupun keterampilan lainnya. Manajemen yang buruk dapat membuat pegawai tidak puas dan pada akhirnya tidak mau bertahan di perusahaan tersebut.

2) Menciptakan Lingkungan Kerja Kondusif

Peran lingkungan dan budaya kerja dalam membentuk performa, produktivitas, serta loyalitas pegawai tidak dapat diabaikan. Ada banyak tenaga kerja yang memilih untuk tetap berada di

perusahaan karena lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif. Namun, kondusivitas lingkungan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, bukan hanya dukungan fasilitas dan sarana yang tersedia. Kenyamanan lingkungan kerja juga erat kaitannya dengan budaya dan kebiasaan kerja di perusahaan tersebut. Selain itu, struktur keorganisasian juga penting untuk memberikan gambaran yang jelas tentang posisi masing-masing. Namun, budaya kerja yang fleksibel dan positif dapat menciptakan nilai tambah dan membuat karyawan merasa betah di tempat kerja. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan suportif adalah cara yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mencari cara untuk menciptakan lingkungan dan budaya kerja terbaik bagi karyawan.

3) Berikan Pengakuan dan Apresiasi

Bagaimana jika prestasi dan pekerjaan yang telah Anda capai tidak dihargai bahkan tidak diakui? Ini bisa menjadi salah satu alasan mengapa seseorang merasa tidak nyaman di tempat kerja dan ingin keluar. Pengakuan dan penghargaan juga dapat membantu mempertahankan tenaga kerja dan membuatnya semakin loyal terhadap perusahaan. Perusahaan yang baik selalu tahu cara memberikan penghargaan kepada karyawannya. Hal ini penting agar bisnis tetap berjalan dengan baik dengan kontribusi dari seluruh karyawan. Bonus atau insentif tambahan memang bisa

menjadi bentuk penghargaan yang diharapkan, tetapi mendapatkan pengakuan sosial juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan.

- b. Pada variabel Budaya Organisasi, nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor lima (5) “Pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pemimpin” dengan nilai 3,35. Berdasarkan data tersebut Peneliti memberikan saran agar para pimpinan RSUD Komodo lebih intens lagi memperhatikan dan mengawasi setiap tugas yang telah diberikan kepada karyawannya agar mereka lebih semangat dan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan target yang ingin dicapai.
- c. Pada variabel Lingkungan Kerja, nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor tiga (3) “Saya menyukai desain dan warna ruangan kerja saya karena dapat memberikan kenyamanan selama bekerja” dengan nilai 3,34. Berdasarkan data tersebut Peneliti memberikan saran agar RSUD Komodo lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan khususnya untuk desain dan warna ruangan kerja misalnya dengan memberikan warna yang lebih cerah untuk ruangan kerja, desain ruangan yang lebih rapi karena ruangan kerja adalah rumah kedua bagi seorang karyawan, rumah yang jadi tempat kegiatan penuh untuk karyawan menunaikan segala kewajiban dan tugas bersama rekan-rekan kerja. oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk mendapati kenyamanan saat bekerja. karyawan perlu

memperhatikan tata ruang dan kenyamanan ruang kantor. Tak perlu mewah, tak perlu mahal dan tak perlu berlebihan. Kenyamanan, serta ketenangan dalam kantor dapat diperoleh jika kita menata ruang kantor dengan lebih baik dan lebih kreatif. Ada beberapa cara kreatif yang bisa dilakukan dalam menata ruang kantor kerja agar terasa nyaman dan indah.

1) Perhatikan Posisi Serta Letak Meja Kerja Kantor.

Ada baiknya, bila Anda menempatkan posisi meja kantor dari arah datangnya sinar cahaya. Hal yang demikian akan membuat ruang kantor Anda akan terlihat lebih cerah dan terang. Ini juga akan membuat Anda merasa segar bekerja di tempat yang terang, karena jika keadaan kantor redup akan membuat Anda jadi ngantuk dan cepat lelah.

2) Hindari Menghadap Ke Dinding

Agar bisa mendapatkan ruangan kantor yang super nyaman, hindari penataan tempat duduk yang menghadap ke dinding atau yang membelakangi jendela atau sinar matahari.

3) Atur Penataan File – File Anda Serapi Mungkin.

Untuk file –file yang Anda anggap penting, Anda bisa meletakkan di sebelah kiri meja kerja Anda. Selain file-file akan mudah tersebut akan mudah dijangkau, hal tersebut dapat memacu energi untuk memperlancar prestasi kerja Anda.

4) Perhatikan Peletakan Komputer

Yang harus diperhatikan berikutnya adalah memperhatikan peletakan komputer. Karena komputer kerja Anda memiliki energi yang besar terhadap kinerja Anda. Oleh sebab itu, maka seharusnya Anda meletakkan komputer kerja Anda dengan posisi yang nyaman mungkin. Dan hindari pemakaian aksesoris komputer yang berlebihan di atas meja kerja Anda, agar tidak menghambat pergerakan Anda dalam bekerja di depan kantor Anda. Instal beberapa aplikasi program yang diperlukan untuk mempermudah pekerjaan dan mendapatkan informasi-informasi yang berguna untuk Anda.

5) Percantik Meja Kerja Anda Dengan Kreatif

Anda dapat meletakkan alat tulis dalam vas bunga atau wadah kecil yang cantik. Taruh pigura foto keluarga atau foto aktivitas Anda dan Keluarga yang berkesan dan mempunyai makna, karena hal tersebut bisa membuat penataannya terlihat lebih terlihat cantik, tidak terkesan monoton dan menjadi pendorong bagi mood Anda dalam bekerja.

6) Perhatikan Letak Tempat Sampah

Anda dapat menempatkan tempat sampah di sudut kiri bawah meja kerja Anda dengan jarak yang paling dekat. Hal ini akan memudahkan Anda untuk mencapainya dan membuang sesuatu ke tempat sampah. Selain itu, tata letak ini akan membantu menjaga kebersihan kantor Anda. Pastikan juga untuk memilah sampah

dengan benar, baik organik maupun anorganik, agar lebih mudah didaur ulang.

7) Terakhir Perhatikan Suhu Ruangan.

Jika Anda ingin lebih nyaman Anda dapat menggunakan pendingin ruangan (Ac) atau kipas angin. Suhu udara menjadi penting apabila Anda bekerja selama beberapa jam dalam ruangan tertutup.

d. Pada variabel Kinerja Karyawan, nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor dua (2) “Saya dapat menyelesaikan tugas lebih awal dari rekan kerja saya”, 3,37. Berdasarkan data tersebut Peneliti memberikan saran bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan baik, karena menghabiskan banyak waktu untuk suatu pekerjaan bukanlah hal yang buruk—tetapi bekerja keras dalam waktu lama mudah membuat Anda cepat mengalami kelelahan. Maka dari itu, perlu daya tahan dan konsentrasi lebih untuk bekerja lebih efektif. Menyeimbangkan kualitas dan lamanya waktu kerja memang tidak mudah. Tapi bukan berarti itu tidak mungkin. Lakukan beberapa hal berikut ini, agar pekerjaan Anda selesai dengan cepat dan baik:

1) Perencanaan

Menurut saya, perencanaan dapat sangat membantu Anda dalam mengatur kegiatan sehari-hari. Anda dapat menuliskan semua tugas yang perlu dilakukan pada kalender Anda, sehingga memudahkan Anda dalam memprioritaskan pekerjaan dan

mengetahui mana yang lebih penting dan harus dilakukan terlebih dahulu.

2) Jangan multitasking

Memiliki banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan pada saat yang sama terkadang dapat menciptakan ilusi bahwa dengan melakukan multitasking, seseorang dapat menjadi lebih produktif. Namun, sebenarnya multitasking justru bisa membuat pekerjaan menjadi lebih sulit untuk diselesaikan. Sebaiknya fokus pada satu tugas sampai selesai, kemudian beristirahat sejenak sebelum memulai tugas selanjutnya.

3) Matikan gadget

Sebaiknya mematikan gadget atau telepon genggam yang tidak digunakan dan menutup media sosial. Hal ini dapat membantu untuk menghindari gangguan dan menghambat pekerjaan yang sedang dikerjakan.

4) Istirahat Sejenak

Anda dapat mencoba untuk berdiri dari tempat duduk Anda dan melakukan aktivitas olahraga ringan. Terlalu lama menatap layar komputer dapat menyebabkan mata lelah dan sakit kepala. Mengambil waktu sejenak untuk berjalan-jalan dan menghirup udara segar dapat membantu meningkatkan energi Anda.

5) Konsentrasi

Mempertahankan fokus dan konsentrasi bisa menjadi tantangan yang sulit, terutama jika lingkungan sekitar tidak mendukung. Misalnya, jika lingkungan kerja terlalu ramai, suasana kerja yang kacau, dan rekan kerja yang sulit diajak bekerja sama. Untuk tetap fokus, Anda perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Jika ada rekan kerja yang sering membuat kebisingan atau gangguan lainnya, tegurlah dengan sopan dan berbicara dengan jelas.

6) Bayangkan hal-hal menyenangkan

Bayangkan bagaimana perasaan Anda ketika berhasil menyelesaikan tugas. Anda bisa pulang lebih cepat dan berkumpul dengan keluarga. Perasaan senang ini akan membantu Anda fokus pada pekerjaan di kantor, sehingga lebih mudah untuk menghindari bagian-bagian yang kurang penting dalam tugas Anda.

7) Rayakan keberhasilan kecil

Dalam menyelesaikan pekerjaan, diperlukan banyak langkah-langkah yang harus dilakukan. Salah satu cara untuk mempermudah proses tersebut adalah dengan mengelompokkan langkah-langkah yang harus diselesaikan dalam proyek Anda. Pastikan untuk terus mengingat dan mencatat setiap tindakan yang sudah dilakukan. Jangan lupa untuk merayakan setiap keberhasilan yang sudah diraih, bahkan jika itu adalah hal yang sepele.

8) Jangan terlalu banyak mengeluh

Mengeluh hanya akan mengingatkan diri Anda dan orang lain tentang kesulitan dan masalah yang sedang dihadapi. Sebagai gantinya, daripada mengeluh dengan kalimat seperti "saya sibuk banget nih!", lebih baik untuk memikirkan "Saat ini saya sudah lebih dekat dengan target". Pernyataan semacam ini dapat memberikan semangat bagi diri Anda.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam studi ini, hanya pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja yang diuji. Untuk studi selanjutnya, diharapkan agar peneliti dapat menambahkan variabel bebas lainnya selain dari variabel yang digunakan dalam studi ini, sehingga studi dapat menjadi lebih komprehensif dan lebih baik lagi. Ada beberapa variabel lain yang tidak diuji dalam studi ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti komunikasi. Selama pengamatan dan observasi, peneliti menemukan bahwa komunikasi yang dibangun di RSUD Komodo masih sangat kurang. Misalnya, sering terjadi miskomunikasi antara pasien dan karyawan, keluarga pasien dan karyawan, yang terkadang menyebabkan kegaduhan dan masalah. Selain itu, variabel berikutnya adalah kepemimpinan. Peneliti menemukan beberapa masalah yang terkait dengan kepemimpinan di RSUD Komodo, dan berpendapat bahwa kepemimpinan di sana masih sangat kurang.

Sebagaimana diketahui, kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi orang lain dan mengarahkan mereka untuk

mencapai tujuan organisasi. Ketika seseorang dihadapkan dengan pernyataan ini, kebanyakan orang cenderung berpikir bahwa pemimpin yang efektif memiliki sifat atau ciri-ciri tertentu, seperti karisma, visi, daya persuasi, dan intensitas. Memang, sifat-sifat ini seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin, karena mereka perlu menjadi sumber motivasi bagi anggota tim dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, untuk mencapai kondisi ini, penting untuk memahami gaya kepemimpinan, karena tidak semua bawahan atau pengikut dapat dengan mudah didorong dan diarahkan oleh pemimpin. Oleh karena itu, pemahaman tentang gaya kepemimpinan penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Variabel berikutnya adalah kedisiplinan. Hasil observasi menunjukkan bahwa ada kekurangan dalam hal kedisiplinan di RSUD Komodo. Peneliti melihat beberapa karyawan bolos pada jam kerja dan ada yang bersantai sambil menikmati kopi di warung sekitar RSUD Komodo. Oleh karena itu, peneliti merasa bahwa variabel kedisiplinan perlu diteliti lebih lanjut.



DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- A. F, Stoner James, D. 1996. *Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo Jakarta.
- A. H, Maslow. 1943. "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, hal. 370; A. H, Maslow, *Motivation and Personality (New York; Harrper and Row, 1954)*.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung .2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S, Suhardjono, Supardi.2003. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arip, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Duwi Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen, Cetakan Duapuluh*. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, 2002, “ *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Kerlinger. 2006, *Statistik Terapan Dalam Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial & Pendidikan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2003. *Organization Behaviour*, (Alih bahasa Nurdin Sobali), Erlangga Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun*, 9(2), 145–160.
- Robbins, P. Stephen dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.

- Santoso, S. 2010. *Mastering SPSS 18*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, Ivan Aries dan Imam Ghozali, 2006. *Akuntansi Keperilakuan Konsep Dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Lukman Offset.
- Siswanto dan Sucipto. 2008. "Teori & Perilaku Organisasi". Malang: UIN-Malang Press.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia.
- Siswanto dan Sucipto. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN-Malang Press.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yokyakarta: DEEPUBLISH.
- Supardi, Imam. 2003. *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung: PT. Alumni.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012 *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :ALFABETA.
- Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tampubolon. 2008. *Kemampuan Membaca Teknik, Membaca Efektif dan Efisien*. Bandung: CV. Angkasa.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Semarang: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. cetakan pe. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Winardi, J. 2016. *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

Lampiran : -

Hal : kuesioner penelitian

Kepada :

Yth. Karyawan RSUD Komodo

(JL. Lintas Flores, Golo Bilas, Komodo, Manggarai Barat).

Dengan hormat,

Saya yang bertanda dibawah ini:

Nama : Hadrianus Eka Putra Fajar

NIM : 162214047

Mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta yang sedang menyusun skripsi dengan judul, **Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Komodo.**

Dalam menyusun skripsi ini saya mohon bantuan Saudara/Saudari karyawan RSUD Komodo untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan yang sesuai dalam kuesioner ini guna memperoleh data yang dibutuhkan. Semua tanggapan yang Saudara/Saudari berikan akan saya gunakan untuk kepentingan penulisan skripsi dan akan saya jaga kerahasiaannya. Untuk itu saya mengharapkan kesediaan Saudara/Saudari untuk membantu dengan cara menjawab kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Saudara/Saudari yang telah meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner ini.

Hormat saya,



Hadrianus Eka Putra Fajar

Apakah anda berstatus PNS? Jika Ya (dapat melanjutkan pengisian kuesioner) dan jika Tidak (pengisian tidak perlu dilanjutkan).

- a. Ya
- b. Tidak

Berikan jawaban dan pilihlah salah satu tanggapan yang anda anggap sesuai dengan keadaan yang anda rasakan saat ini.

1. Nama:
2. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia: Tahun
4. Divisi/unit
 - a. Tenaga Penunjang Struktural
 - b. Dukungan Manajemen
 - c. Medis
 - d. Keperawatan
 - e. Kebidanan
 - f. Kefarmasian
 - g. Kesehatan Lingkungan
 - h. Gizi
 - i. Keterapan Fisik
 - j. Keteknisian Medis
 - k. Teknik Biomedika
 - l. Kesehatan Masyarakat
5. Status:
 - a. PNS
 - b. Kontrak Daerah
 - c. Kontrak RSUD Komodo
5. Penghasilan gaji pokok per bulan
 - a. Rp1.000.000 – Rp2.000.000
 - b. > Rp2.000.000 – Rp3.000.000
 - c. > Rp3.000.000 – Rp4.000.000

d. > Rp4.000.000 – Rp5.000.000

e. > Rp5.000.000

6. Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini

a. ≤ 1 tahun

b. > 1 – 4 tahun

c. > 4 – 8 tahun

d. > 8 tahun

7. Pendidikan terakhir anda

a. SMA/SMK

b. D3

c. S1

d. S2

e. S3

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Dibawa ini terdapat beberapa pertanyaan, baca dan pahami setiap pertanyaan dengan seksama, kemudian berikan respon anda dengan memilih pernyataan yang anda anggap sesuai dengan keadaan yang anda rasakan saat ini. Alternatif tanggapan tersebut adalah sebagai berikut:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

A. Motivasi

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar kerja yang diberikan dan dalam skala waktu yang telah ditetapkan				
2	Saya merasa senang ketika mendapat pekerjaan atau tugas baru di RSUD Komodo				
3	Saya merasa senang bekerja di RSUD Komodo karena memiliki suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan				
4	Saya merasa memiliki peran penting di RSUD Komodo atas prestasi kerja saya				

5	Saya bersedia untuk lembur jika RSUD Komodo membutuhkan tenaga tambahan				
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan kesulitan yang saya hadapi dalam bekerja dengan baik.				
7	Saya bisa mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, tanpa harus selalu diawasi.				

B. Budaya Organisasi

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya selalu memperhitungkan resiko setiap pekerjaan yang akan saya lakukan				
2	Saya berani bertindak dan mengungkapkan inovasi kepada pemimpin dan rekan kerja				
3	Saya memiliki orientasi kerja pada hal yang sedetail mungkin				
4	Saya selalu mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan				
5	Pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pemimpin				
6	Saya suka bekerja dengan rekanan yang sepaham dengan saya				
7	Pekerjaan saya akan cepat selesai ketika bekerja didalam tim				
8	Saya suka bekerja praktis dan cermat				
9	Hasil kinerja saya sering dinilai baik oleh pemimpin				
10	Saya menjaga kondisi kesehatan yang prima agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.				

C. Lingkungan kerja

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Tersedia ruangan kerja yang nyaman dengan sirkulasi udara, tata ruang dan penerangan yang baik				
2	Ruang kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu Lalang kendaraan				
3	Saya menyukai desain dan warna ruangan kerja saya karena dapat memberikan kenyamanan selama bekerja				
4	Ruang kerja yang saya tempati saat ini sangat luas sehingga memungkinkan saya untuk bekerja dengan baik				
5	Adanya petugas keamanan (satpam) diluar kantor membuat saya tenang dalam bekerja				
6	Saya selalu mengkomunikasikan persoalan-persoalan dengan atasan				
7	Adanya sikap saling menghormati dan menghargai antara rekan kerja				

D. Kinerja Karyawan

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki.				
2	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih awal dari rekan kerja saya.				
3	Saya selalu serius dalam melaksanakan tugas yang di berikan.				
4	Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa terjadi kesalahan.				
5	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu.				
6	Kuantitas kerja saya melebihi waktu yang di tetapkan				
7	Saya dapat melaksanakan tugas dengan baik rencana tugas yang telah dibuat secara konsisten dan fleksibel.				
8	Saya dapat melaksanakan tugas sesuai standar mutu yang ditetapkan.				

9	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.				
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan tepat waktu.				
11	Saya melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.				
12	Saya bersedia memperbaiki kesalahan-kesalahan sukarela tanpa perintah atasan.				

LAMPIRAN II

DATA RESPONDEN

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	19	15.6
	Perempuan	103	84.4
	Total	122	100.0

Usia

		Frequency	Percent
Valid	20-30 Tahun	36	29.5
	31-40 Tahun	73	59.8
	41-50 Tahun	12	9.9
	51-60 Tahun	1	.8
	Total	122	100.0

Divisi/unit

		Frequency	Percent
Valid	Dukungan Manajemen	12	9.8
	Gizi	11	9.0
	Kebidanan	20	16.4
	Kefarmasian	8	6.6
	Keperawatan	54	44.2
	Kesehatan Lingkungan	2	1.6
	Keteknisian Medis	4	3.3
	Keterapan Fisik	4	3.3
	Medis	3	2.5

Teknik Biomedika	1	.8
Tenaga Penunjang Struktural	3	2.5
Total	122	100.0

Penghasilan

	Frequency	Percent
> Rp2.000.000 – Rp3.000.0	38	31,1
> Rp3.000.000 – Rp4.000.0	54	44.3
> Rp4.000.000 – Rp5.000.0	28	23.0
> Rp5.000.000	2	1.6
Rp1.000.000 – Rp2.000.000	0	0
Total	122	100.0

Lama Kerja

	Frequency	Percent
> 1 – 4 tah	48	39.3
> 4 – 8 tah	58	47.5
> 8 tahun	8	6.6
≤ 1 tahun	8	6.6
Total	122	100.0

Pendidikan terakhir

	Frequency	Percent
D3	73	59.8
S1	49	40.2
Total	122	100.0

B. Data Variabel Responden

1. Tabel Hasil Perhitungan pada Variabel Motivasi

No	Motivasi							TX1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	4	3	3	3	3	4	3	23
3	3	3	3	2	2	3	4	20
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	3	3	3	3	3	4	23
6	3	4	3	3	3	3	3	22
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	4	4	3	4	4	3	4	26
9	4	3	3	3	2	3	3	21
10	4	4	4	4	4	3	3	26
11	4	3	3	3	2	4	4	23
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	4	4	4	4	4	4	27
14	3	4	4	4	4	4	4	27
15	3	4	4	3	3	4	3	24
16	3	3	3	3	2	3	3	20
17	4	3	4	3	2	3	3	22
18	4	3	3	3	3	3	3	22
19	3	3	3	2	2	3	4	20
20	4	3	4	4	4	4	4	27
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	3	3	3	3	2	3	3	20
23	4	4	3	4	3	4	4	26
24	4	4	3	2	3	4	4	24
25	4	4	3	4	4	4	4	27
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	3	2	4	3	24
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	3	4	4	27
30	4	4	4	4	3	4	4	27
31	4	4	4	4	3	4	4	27
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	4	4	3	4	4	27

35	4	4	4	4	3	4	4	27
36	3	3	3	3	2	3	3	20
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	4	4	4	3	3	3	3	24
39	3	3	4	4	3	4	4	25
40	4	4	4	3	3	4	4	26
41	3	3	3	3	3	3	3	21
42	4	3	4	3	3	4	4	25
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	3	4	3	3	3	3	23
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	3	3	3	3	3	3	22
47	3	4	4	4	3	4	4	26
48	4	3	3	3	3	4	3	23
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	4	3	3	3	3	4	3	23
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	4	4	4	3	4	4	4	27
53	4	3	4	3	3	4	3	24
54	4	3	3	3	3	4	3	23
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	4	3	3	4	3	3	3	23
60	3	3	3	3	3	3	3	21
61	3	3	3	3	3	3	3	21
62	4	3	3	3	4	4	3	24
63	4	3	3	3	4	4	3	24
64	4	4	4	3	4	4	4	27
65	4	3	3	3	3	4	3	23
66	4	3	3	3	3	4	4	24
67	4	3	3	3	3	4	3	23
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	3	3	3	3	3	3	3	21
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	4	3	4	3	3	4	4	25
73	4	4	4	4	3	4	4	27
74	4	3	3	3	3	4	3	23
75	4	3	4	4	4	4	4	27
76	3	3	3	3	3	3	3	21
77	3	3	3	3	3	3	3	21
78	4	4	3	3	4	4	4	26

79	4	3	3	3	3	4	3	23
80	4	4	4	4	4	4	4	28
81	4	4	4	4	3	3	3	25
82	4	4	4	4	4	4	4	28
83	4	3	3	3	4	4	4	25
84	4	3	3	3	4	4	3	24
85	4	4	4	4	4	4	4	28
86	4	3	3	3	4	4	4	25
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	3	3	3	3	3	3	3	21
89	4	4	3	3	3	4	4	25
90	4	4	3	3	3	4	4	25
91	4	4	3	3	3	4	4	25
92	4	4	3	3	3	4	4	25
93	4	4	3	3	3	4	4	25
94	4	4	3	3	3	4	4	25
95	4	4	4	4	4	4	4	28
96	3	3	3	3	3	3	3	21
97	4	4	3	3	3	4	4	25
98	4	4	4	3	3	3	4	25
99	4	3	4	3	4	4	3	25
100	4	4	4	3	4	4	3	26
101	4	4	4	3	4	4	3	26
102	4	4	4	3	4	4	3	26
103	4	4	4	3	4	4	4	27
104	3	3	3	3	3	3	3	21
105	4	3	3	3	3	3	3	22
106	4	4	3	3	3	4	4	25
107	4	4	3	3	3	3	4	24
108	4	4	4	4	4	4	4	28
109	3	3	3	3	4	4	4	24
110	4	4	4	4	4	4	4	28
111	3	3	3	3	3	3	3	21
112	4	4	4	4	4	4	4	28
113	4	4	4	4	4	4	3	27
114	3	3	3	3	3	3	3	21
115	3	3	3	3	3	3	4	22
116	3	4	4	3	3	3	3	23
117	3	3	4	4	4	3	3	24
118	3	3	3	4	3	4	4	24
119	3	3	3	3	3	3	3	21
120	3	3	3	3	3	3	3	21
121	4	3	3	3	3	3	3	22
122	4	4	4	4	4	3	3	26

35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
37	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	36
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
44	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	35
45	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
46	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
54	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
60	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
61	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33
62	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
63	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
64	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
65	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
66	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
67	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	36
68	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
69	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
74	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
75	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
78	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36

79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
84	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
87	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
88	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
89	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
90	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
91	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
92	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
93	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
94	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
95	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
96	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
97	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
98	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
99	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
100	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
101	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
102	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
103	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
104	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
105	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
106	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
108	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
109	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
110	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
112	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
115	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
116	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
118	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
119	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
120	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
121	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
122	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33

33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	3	3	3	3	3	3	3	21
37	3	3	2	3	4	3	4	22
38	3	3	3	4	4	4	4	25
39	3	3	3	3	4	4	4	24
40	3	3	4	4	4	4	4	26
41	3	3	3	3	3	3	3	21
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	3	4	4	4	27
44	4	3	3	3	3	3	3	22
45	3	4	3	3	4	4	4	25
46	3	3	3	4	4	3	3	23
47	4	3	4	4	4	4	4	27
48	4	3	3	3	3	3	3	22
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	3	3	3	4	4	4	4	25
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	4	4	4	4	4	4	4	28
53	3	3	3	3	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	4	28
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	4	3	3	4	4	4	4	26
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	3	3	3	4	3	4	4	24
60	3	3	3	3	4	4	4	24
61	3	3	3	3	3	3	4	22
62	3	3	3	3	4	3	4	23
63	4	4	4	4	4	3	4	27
64	3	3	3	4	4	4	4	25
65	4	4	4	4	4	3	4	27
66	3	4	3	4	4	4	4	26
67	3	3	3	4	4	4	4	25
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	3	3	3	3	3	3	3	21
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	4	4	3	3	4	4	4	26
73	4	4	4	4	4	3	3	26
74	4	4	4	4	4	4	4	28
75	3	3	3	3	4	3	3	22
76	3	3	3	3	3	3	3	21

77	3	3	3	3	3	3	3	21
78	3	3	3	3	4	4	4	24
79	3	3	3	3	4	3	4	23
80	4	4	4	4	4	4	4	28
81	3	3	3	3	3	3	3	21
82	3	3	4	3	4	4	4	25
83	3	3	3	3	4	3	4	23
84	4	3	3	4	4	4	4	26
85	4	4	4	4	3	3	4	26
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	3	3	3	3	3	3	3	21
89	4	4	3	3	3	3	3	23
90	3	3	3	3	4	4	4	24
91	3	3	3	3	3	3	3	21
92	3	3	3	3	3	3	4	22
93	4	4	3	3	4	4	4	26
94	4	4	3	3	4	4	4	26
95	4	4	4	4	4	4	4	28
96	4	4	4	4	4	4	4	28
97	4	4	3	3	4	4	4	26
98	3	3	3	3	3	3	3	21
99	3	3	3	3	3	3	3	21
100	4	3	3	3	3	3	3	22
101	4	3	3	4	4	3	4	25
102	3	3	3	3	3	3	3	21
103	4	3	4	4	4	4	4	27
104	3	3	3	3	3	3	3	21
105	4	4	4	4	4	4	4	28
106	4	4	4	4	4	4	4	28
107	3	3	3	3	3	3	3	21
108	4	4	4	4	4	4	4	28
109	3	3	3	3	3	4	4	23
110	4	4	4	4	4	4	4	28
111	3	3	3	3	3	3	3	21
112	4	4	4	4	4	4	3	27
113	4	4	4	4	4	4	4	28
114	4	4	4	4	4	4	4	28
115	4	3	4	3	3	3	3	23
116	3	3	3	3	3	3	3	21
117	3	3	3	4	4	4	4	25
118	3	4	4	4	4	4	3	26
119	2	2	2	2	2	2	1	13
120	3	3	3	3	3	3	3	21

121	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	40
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Total	427	411	451	450	440	422	445	449	451	452	458	455	5311
Rata-rata	3,5	3,37	3,7	3,69	3,61	3,46	3,65	3,68	3,7	3,7	3,75	3,73	3,63

LAMPIRAN III

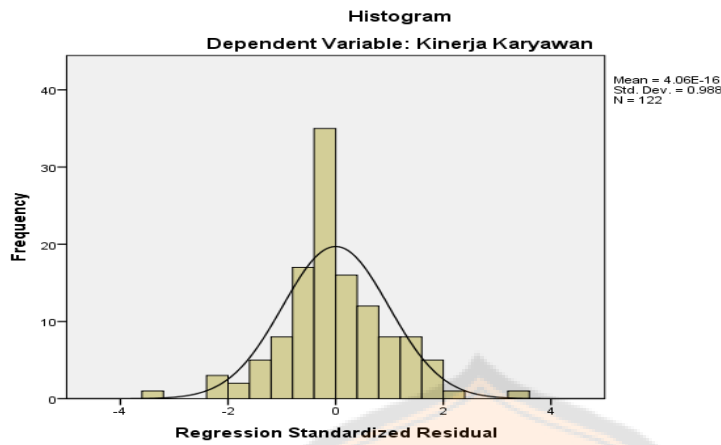
UJI DATA RESPONDEN SPSS 21

A. LAMPIRAN UJI DESKRIPTIVE

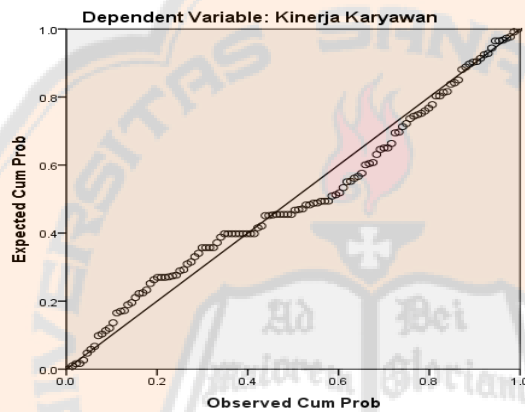
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Motivasi	122	20	28	24.54	2.610
Budaya	122	28	40	36.05	3.537
Organisasi					
Lingkungan	122	13	28	24.39	3.159
Kerja					
Kinerja	122	33	48	43.53	4.715
Karyawan					
Valid N (listwise)	122				

B. LAMPIRAN UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.77953804
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.976
Asymp. Sig. (2-tailed)		.296

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

C. LAMPIRAN UJI LINEARITAS

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1100.509	8	137.564	9.777	.000
		Linearity	1044.383	1	1044.383	74.230	.000
		Deviation from Linearity	56.126	7	8.018	.570	.779
	Within Groups	1589.860	113	14.070			
	Total	2690.369	121				

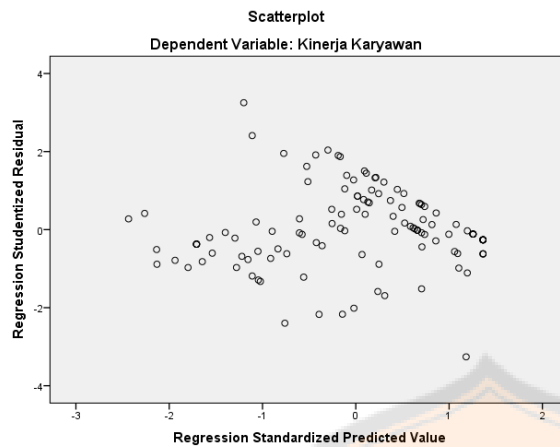
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	1547.899	12	128.992	12.307	.000
		Linearity	1466.279	1	1466.279	139.894	.000
		Deviation from Linearity	81.620	11	7.420	.708	.729
	Within Groups	1142.470	109	10.481			
	Total	2690.369	121				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1357.145	12	113.095	9.246	.000
		Linearity	1225.810	1	1225.810	100.218	.000
		Deviation from Linearity	131.336	11	11.940	.976	.472
	Within Groups	1333.224	109	12.231			
	Total	2690.369	121				

D. LAMPIRAN UJI HETEROSKEDASTISITAS



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.302	1.916		2.768	.007
	Motivasi	.019	.087	.027	.222	.824
	Budaya Organisasi	-.015	.061	-.029	-.247	.805
	Lingkungan Kerja	-.131	.078	-.220	-1.668	.098

a. Dependent Variable: ABS_RES

E. LAMPIRAN UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.941	2.911		.667	.506		
	Motivasi	.408	.132	.226	3.082	.003	.549	1.823
	Budaya Organisasi	.642	.093	.482	6.911	.000	.606	1.651
	Lingkungan Kerja	.345	.119	.231	2.897	.004	.462	2.163

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



F. LAMPIRAN UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.644	2.815

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1755.543	3	585.181	73.866	.000 ^b
	Residual	934.826	118	7.922		
	Total	2690.369	121			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.941	2.911		.667	.506
Motivasi	.408	.132	.226	3.082	.003
Budaya Organisasi	.642	.093	.482	6.911	.000
Lingkungan Kerja	.345	.119	.231	2.897	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

G. LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TX1
X1.1 Pearson Correlation	1	.438**	.350**	.278**	.358**	.580**	.361**	.641**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
X1.1 N	122	122	122	122	122	122	122	122
X1.2 Pearson Correlation	.438**	1	.593**	.510**	.446**	.469**	.557**	.782**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.2 N	122	122	122	122	122	122	122	122
X1.3 Pearson Correlation	.350**	.593**	1	.627**	.489**	.407**	.350**	.749**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000

	N	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson Correlation	.278**	.510**	.627**	1	.569**	.363**	.417**	.747**
X1.4	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson Correlation	.358**	.446**	.489**	.569**	1	.474**	.340**	.741**
X1.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson Correlation	.580**	.469**	.407**	.363**	.474**	1	.576**	.747**
X1.6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson Correlation	.361**	.557**	.350**	.417**	.340**	.576**	1	.698**
X1.7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson Correlation	.641**	.782**	.749**	.747**	.741**	.747**	.698**	1
TX1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	7

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.470**	.512**	.592**	.227*	.210*	.212*	.341**	.322**	.278**	.575**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.020	.019	.000	.000	.002	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
X2.2	Pearson Correlation	.470**	1	.604**	.480**	.414**	.234**	.198*	.302**	.321**	.339**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.009	.029	.001	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
X2.3	Pearson Correlation	.512**	.604**	1	.768**	.389**	.453**	.383**	.467**	.446**	.460**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
X2.4	Pearson Correlation	.592**	.480**	.768**	1	.456**	.468**	.496**	.484**	.549**	.470**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
X2.5	Pearson Correlation	.227*	.414**	.389**	.456**	1	.436**	.343**	.436**	.584**	.435**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
X2.6	Pearson Correlation	.210*	.234**	.453**	.468**	.436**	1	.553**	.645**	.486**	.378**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.020	.009	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
X2.7	Pearson Correlation	.212*	.198*	.383**	.496**	.343**	.553**	1	.627**	.562**	.529**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.019	.029	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
X2.8	Pearson Correlation	.341**	.302**	.467**	.484**	.436**	.645**	.627**	1	.618**	.593**	.774**

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson Correlation	.322**	.321**	.446**	.549**	.584**	.486**	.562**	.618**	1	.625**	.777**
X2.9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson Correlation	.278**	.339**	.460**	.470**	.435**	.378**	.529**	.593**	.625**	1	.713**
X2.10	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson Correlation	.575**	.615**	.770**	.808**	.683**	.696**	.683**	.774**	.777**	.713**	1
TX2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.646**	.646**	.555**	.492**	.407**	.459**	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
X3.2	Pearson Correlation	.646**	1	.709**	.580**	.502**	.518**	.465**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
X3.3	Pearson Correlation	.646**	.709**	1	.764**	.487**	.546**	.383**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
X3.4	Pearson Correlation	.555**	.580**	.764**	1	.639**	.604**	.457**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
X3.5	Pearson Correlation	.492**	.502**	.487**	.639**	1	.666**	.674**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
X3.6	Pearson Correlation	.407**	.518**	.546**	.604**	.666**	1	.650**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
X3.7	Pearson Correlation	.459**	.465**	.383**	.457**	.674**	.650**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
TX3	Pearson Correlation	.768**	.797**	.830**	.839**	.795**	.785**	.725**	1

	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Y8	Pearson Correlation	.503**	.457**	.542**	.454**	.614**	.499**	.755**	1	.848**	.790**	.629**	.611**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y9	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson Correlation	.603**	.556**	.573**	.519**	.687**	.477**	.720**	.848**	1	.902**	.700**	.682**	.865**
Y10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Y11	Pearson Correlation	.561**	.607**	.590**	.571**	.706**	.498**	.738**	.790**	.902**	1	.716**	.739**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y12	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson Correlation	.396**	.455**	.534**	.523**	.535**	.400**	.594**	.629**	.700**	.716**	1	.895**	.762**
TY	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	12

LAMPIRAN IV**SOP RSUD****KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOMODO
KABUPATEN MANGGARAI BARAT****NOMOR : RSUD.K/SK/ RJ/039 / /II /2022****TENTANG: PEDOMAN PELAYANAN UNIT RAWAT JALAN****BAB I****PENDAHULUAN****A. Latar Belakang**

Pelayanan rawat jalan (ambulatory services) adalah salah satu bentuk dari pelayanan kedokteran. n suatu fasilitas yang bias memberikan pengobatan yang adekuat. Dengan biaya yang lebih sedikit dan lebih sedikit intervensi. Bentuk pelayanan ini akan mengurangi pengeluaran biaya rumah sakit pasien dengan adanya diagnosis awal dan pengobatan dini. Secara sederhana pelayanan rawat jalan adalah pelayanan kedokteran yang disediakan untuk pasien tidak dalam bentuk rawat inap (Hospitalization) (Feste, 1989). Tujuan dari pelayanan rawat jalan adalah mengupayakan kesembuhan dan pemulihan pasien secara optimal melalui prosedur dan tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan. (standart pelayanan Rumah sakit, dirjenyanmeddepkes RI Tahun 1999). Sedangkan Fungsi dari pelayanan rawat jalan adalah sebagai tempat konsultasi, penyelidikan, pemeriksaan dan pengobatan pasien oleh dokter ahli dibidang masing-masing yang disediakan untuk pasien yang membutuhkan waktu singkat untuk penyembuhannya atau tidak memerlukan pelayanan perawatan. Poliklinik juga berfungsi sebagai tempat untuk penemuan diagnosis dini, yaitu tempat

pemeriksaan pasien pertama dalam rangka pemeriksaan lebih lanjut dalam tahap pengobatan penyakit.

B. Tujuan Pedoman

1. Tujuan Umum

Sebagai acuan dari berbagai kebijakan dan prosedur terkait dengan pelayanan Unit Rawat Jalan di RSUD Komodo.

2. Tujuan Khusus

- a. Memberikan pelayanan Rawat Jalan yang efektif, dan memuaskan bagi pasien yang menjalani pemeriksaan.
- b. Menanggulangi masalah nyeri, baik akut maupun kronis pada pasien yang melakukan pemeriksaan di RSUD Komodo.
- c. Mengupayakan kesembuhan dan pemulihan pasien secara optimal melalui prosedur dan tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan.

C. Ruang Lingkup Pelayanan

Ruang lingkup pelayanan Unit Rawat Jalan RSUD Komodo meliputi :

1. Poli Umum
2. Poli Spesialis Anak
3. Poli Spesialis Penyakit Dalam
4. Poli Spesialis Bedah
5. Poli Gigi
6. Poli Spesialis Kulit dan Kelamin
7. Poli Spesialis Saraf
8. Poli Obstetri dan Ginekologi
9. Poli Gigi
10. Poli TB
11. Poli CST

D. Batasan Operasional

Untuk lebih mengarahkan pemahaman dibuat batasan istilah penting yang terkait dengan kerangka pelayanan Unit Rawat Jalan.

1. Rumah Sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan professional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli
2. Rumah sakit Tipe C adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas
3. Unit Rawat Jalan adalah bagian pelayanan di rumah sakit yang memberikan pelayanan pencegahan, pengobatan serta pemulihan terhadap penderita dengan waktu kurang dari 24 jam dimana dalam pelayanannya terkait dengan kegiatan penunjang lain seperti fisioterapi, laboratorium, radiologi dan farmasi.
4. Poli Spesialis adalah unit yang melayani pelayanan rawat jalan yang meliputi tindakan pencegahan, pengobatan dan pemulihan terhadap pasien yang membutuhkan tindakan spesialistik .

E. Landasan Hukum

Penyelenggaraan pelayanan Rawat Jalan RSUD Komodo sesuai dengan:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000
2. Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004
3. Keputusan Menteri Kesehatan No.1457/2003 tentang standar pelayanan minimal bidang kesehatan di Kabupaten/Kotamadya
4. Keputusan Menteri Kesehatan No.1457/2003 tentang standar pelayanan minimal bidang kesehatan di Kabupaten/Kotamadya
5. Keputusan Menteri Kesehatan No. 228/2003.

BAB II

STANDAR KETENAGAAN

A. Kualifikasi Sumber Daya Manusia

1. Kualifikasi Tenaga Dokter di Unit Rawat RSUD Komodo adalah dokter umum dan dokter spesialis menggunakan jasa pelayanan dokter di luar Rumah sakit (Konsultan)
2. Kualifikasi tenaga perawat dan bidan di unit Rawat Jalan RSUD Komodo adalah tenaga perawat dan bidan di unit rawat jalan RSUD Komodo yang berpengalaman di bidang paramedic.

B. Distribusi Ketenagaan

Dalam pelayanan Rawat jalan perlu menyediakan sumber daya manusia yang kompeten, cekatan , dan mempunyai kemampuan sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal , efektif dan efisien .Atas dasar tersebut diatas , maka perlu kiranya menyediakan,mempersiapkan dan mendayagunakan sumber-sumber yang ada. Untuk menunjang pelayanan rawat jalan di unit rawat jalan, maka dibutuhkan tenaga dokter umum,dokter gigi,dokter spesialis , perawat dan bidan yang mempunyai pengalaman ,keterampilan dan pengetahuan yang sesuai.

Nomor	Tenaga Medis	Jumlah
1.	Dokter Umum	13
2.	Dokter Spesialis	7
3.	Perawat	6
4.	Bidan	2
5.	Perawat gigi	2

C. Pengaturan Jaga

Pengaturan jadwal dinas adalah pengaturan tugas pelayananan bagi perawat dan bidan untuk melaksanakan tugas pelayanan di unit



BAB III

STANDAR FASILITAS

A. Denah Ruangan

Lampiran 1.1

B. Standar Fasilitas

1. Fasilitas yang terdapat pada unit rawat jalan yaitu peralatan yang memadai baik kuantitas maupun kualitas sangat membantu kelancaran pelayanan. Berikut ini adalah ketentuan umum mengenai peralatan :
 - a. Jumlah dan macam peralatan disesuaikan dengan standar yang berlaku
 - b. Terdapat prosedur pemeriksaan berkala untuk keamanan alat
 - c. Peralatan dasar meliputi :
 - 1) Meja Periksa
 - 2) Meja Dokter
 - 3) Film Viewer
 - 4) Tempat sampah medis dan non medis
 - 5) Lemari
 - 6) Tensimeter
 - 7) Stetoskop
 - 8) Thermometer
 - 9) Timbangan
 - 10) Peralatan portable untuk transportasi
 - 11) Elektrokardiogram
 - 12) Alat dekontaminasi
 - 13) APD Level 1 dan 2
2. Fasilitas lain yang terdapat disetiap ruangan yaitu
 - a. Poliklinik Umum :

NO	Nama Alat	Jumlah	Keadaan
1.	Bed Pasien	1	Baik
2.	Meja Dokter	1	Baik
3.	Tensi meter	1	Baik
4.	Stetoskop	1	Baik
5.	Termometer	2	Baik
6.	Timbangan digital	1	Baik
7.	Timbangan bayi	1	Baik

b. Poliklinik Anak

NO	Nama Alat	Jumlah	Keadaan
1.	Bed Pasien	1	Baik
2.	Meja Dokter	1	Baik
3.	Film Viewer	1	Baik
4.	Timbangan digital	1	Baik
5.	Stetoskop	2	Baik
6.	Termometer	1	Baik

c. Poliklinik Penyakit Dalam

NO	Nama Alat	Jumlah	Keadaan
1.	Bed Pasien	1	Baik
2.	Meja Dokter	1	Baik

3.	Film Viewer	1	Baik
4.	Tensi meter	1	Baik
5.	Stetoskop	1	Baik
6.	Termometer	1	Baik
7.	Timbangan digital	1	Baik

d. Poliklinik Kulit dan Kelamin

NO	Nama Alat	Jumlah	Keadaan
1.	Bed Pasien	1	Baik
2.	Meja Dokter	1	Baik
3.	Film Viewer	1	Baik
4.	Tensi meter	1	Baik
5.	Stetoskop	1	Baik
6.	Termometer	1	Baik
7.	Timbangan digital	1	Baik

e. Poliklinik Saraf

NO	Nama Alat	Jumlah	Keadaan
1.	Bed Pasien	1	Baik
2.	Meja Dokter	1	Baik
3.	Film Viewer	1	Baik
4.	Tensi meter	1	Baik

5.	Stetoskop	1	Baik
6.	Termometer	1	Baik
7.	Timbangan digital	1	Baik

f. Poliklinik Bedah

NO	Nama Alat	Jumlah	Keadaan
1.	Bed Pasien	1	Baik
2.	Meja Dokter	1	Baik
3.	Film Viewer	1	Baik
4.	Tensi meter	1	Baik
5.	Stetoskop	1	Baik
6.	Termometer	1	Baik
7.	Timbangan digital	1	Baik

g. Poliklinik Obstetri dan Ginekologi

NO	Nama Alat	Jumlah	Keadaan
1.	Bed Pasien	1	Baik
2.	Meja Dokter	1	Baik
3.	Film Viewer	1	Baik
4.	Tensi meter	1	Baik
5.	Stetoskop	1	Baik

6.	Termometer	1	Baik
7.	Timbangan digital	1	Baik

h. Poliklinik TB

NO	Nama Alat	Jumlah	Keadaan
1.	Bed Pasien	1	Baik
2.	Meja Dokter	1	Baik
3.	Film Viewer	1	Baik
4.	Tensi meter	1	Baik
5.	Stetoskop	1	Baik
6.	Termometer	1	Baik
7.	Timbangan digital	1	Baik

i. Poliklinik Gigi

NO	Nama Alat	Jumlah	Keadaan
1.	Bed Pasien	1	Baik
2.	Meja Dokter	1	Baik
3.	Film Viewer	1	Baik
4.	Tensi meter	1	Baik
5.	Stetoskop	1	Baik
6.	Termometer	1	Baik
7.	Timbangan digital	1	Baik

j. Poliklinik i CST

NO	Nama Alat	Jumlah	Keadaan
1.	Bed Pasien	1	Baik
2.	Meja Dokter	1	Baik
3.	Film Viewer	1	Baik
4.	Tensi meter	1	Baik
5.	Stetoskop	1	Baik
6.	Termometer	1	Baik
7.	Timbangan digital	1	Baik

BAB IV

TATA LAKSANA PELAYANAN

A. Penerimaan Pasien

1. Pasien datang di unit Rawat jalan , mendaftarkan identitas di bagian Tempat Penerimaan Pasien (TPP)
2. Pendataan dilakukan sesuai dengan tujuan poli
3. Data pasien atau kartu pasien sudah berada di masing-masing tujuan , poli umum dan poli spesialis.

B. Tata Laksana Pelayanan

1. Poliklinik Umum

Layanan Pemeriksaan dan pengobatan di poliklinik umum dilakukan oleh dokter umum setiap hari kerja (Senin-Sabtu) mulai pukul 08:00 sampai dengan pukul 14:00 WITA , kecuali hari libur. Kegiatan layanan berupa anamnesa keluhan, pemeriksaan fisik , pemeriksaan penunjang (Laboratorium , radiologi) jika diperlukan , pemberian resep dan edukasi kepada pasien mengenai problem kesehatan yang akan atau sedang mereka alami..Pasien rawat luka adalah pasien kontrol setelah mendapat perawatan pertama di IGD maupun lembaga kesehatan lainnya atau pasien baru dengan luka yang tidak membutuhkan jahitan.

2. Poliklinik Spesialis

Layanan Pemeriksaan dan pengobatan di poliklinik spesialis dilakukan oleh dokter spesialis setiap hari kerja (Senin-Sabtu) mulai pukul 08:00 sampai dengan pukul 14:00 WITA , kecuali hari libur. Kegiatan layanan berupa anamnesa keluhan, pemeriksaan fisik , pemeriksaan penunjang (Laboratorium , radiologi) jika diperlukan , pemberian resep dan edukasi kepada pasien mengenai problem kesehatan yang akan atau sedang mereka alami

3. Poliklinik TB

Layanan Pemeriksaan dan Pengobatan dilakukan oleh Perawat dan Dokter Spesialis Penyakit Dalam Program TB setiap hari kerja (Senin-

Sabtu) mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 14.00 WITA kecuali hari libur. Kegiatan layanan berupa anamnesa dan pemeriksaan. Jika pasien masuk dengan suspect TB petugas mengarahkan pasien untuk pemeriksaan laboratorium dan Foto Thorax. Bila hasil laboratorium pasien (+) atau hasil Foto Thorax (+), petugas melakukan konsultasi dengan dokter untuk melakukan pengobatan TB pada pasien sesuai pelayanan TB.

4. Poliklinik CST

Layanan Pemeriksaan dan Pengobatan dilakukan oleh Perawat dan Dokter Spesialis Penyakit Dalam Program TB setiap hari kerja (Senin-Sabtu) mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 14.00 WITA kecuali hari libur. Kegiatan layanan berupa anamnesa dan pemeriksaan. Jika pasien masuk dengan suspect HIV petugas mengarahkan pasien untuk pemeriksaan laboratorium berupa tes darah untuk memastikan adanya antibody HIV di dalam sampel darah. Sebelum dilakukan tes HIV akan dilakukan konseling untuk mengetahui tingkat resiko infeksi dari perilaku selama ini dan bagaimana nantinya harus bersikap setelah mengetahui hasil tes. Jika hasil test (+) petugas melakukan konsultasi ke dokter untuk pemberian pengobatan HIV sesuai standar pelayanan HIV.

BAB V

LOGISTIK

Untuk menunjang keberhasilan pelayanan yang bermutu diperlukan pengelolaan permintaan, penyimpanan dan pemakaian barang maupun bahan habis pakai yang benar.

A. Tujuan

1. Mendapatkan barang dalam jumlah cukup dan berkualitas
2. Mencapai daya guna yang optimal
3. Memberikan kepuasan dan rasa nyaman bagi pasien
4. Memberikan kemudahan bagi perawat

B. Jenis peralatan keperawatan

1. Peralatan Kedokteran dan kesehatan dasar
2. Barang-barang farmasi rutin
3. Barang cetakan
4. Barang kantor non rutin
5. Alat Rumah Tangga

C. Bahan habis pakai dan obat-obatan

Bahan habis pakai dan obat-obatan yang ada dalam pelayanan rawat jalan:

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Kassa steril	1	Box
2.	Alcohol Swabs	1	Box
3.	Betadin	1	Botol
4.	Alkohol	1	Botol

5.	Natrium Chlorida 0,9%	1	Botol
6.	Gentamicin Salep	1	Tube
7.	Ultrasonic Gel	1	Botol
8.	Spatel Kayu	1	Box



BAB VI

KESELAMATAN PASIEN

A. Pengertian

Keselamatan Pasien adalah suatu sistem dimana rumah sakit membuat asuhan pasien lebih aman. Sistem tersebut meliputi asesmen risiko, identifikasi dan pengelolaan hal yang berhubungan dengan resiko pasien, pelaporan dan analisis insiden, kemampuan belajar dari insiden dan tindak lanjutnya serta implementasi solusi untuk meminimalkan timbulnya resiko. Sistem tersebut diharapkan dapat mencegah terjadinya cedera yang disebabkan oleh kesalahan akibat melaksanakan suatu tindakan atau tidak melakukan tindakan yang seharusnya dilakukan.

Sedangkan insiden keselamatan pasien adalah setiap kejadian atau situasi yang dapat mengakibatkan atau berpotensi mengakibatkan harm (penyakit, cedera, cacat, kematian dan lain-lain) yang tidak seharusnya terjadi.

B. Tujuan

Adapun tujuan Keselamatan Pasien yaitu :

1. Terciptanya budaya keselamatan pasien di Rumah Sakit
2. Meningkatnya akuntabilitas Rumah Sakit terhadap pasien dan masyarakat.
3. Menurunnya kejadian tidak diharapkan (KTD) di Rumah Sakit.
4. Terlaksananya program-program pencegahan sehingga tidak terjadi pengulangan kejadian tidak diharapkan

C. Sasaran Keselamatan Pasien

Sasaran Keselamatan pasien di Instalasi Rawat Jalan yaitu :

1. Ketetapan Identifikasi Pasien

Ketetapan identifikasi pasien adalah ketetapan penentuan identifikasi pasien sejak awal pasien masuk sampai dengan pasien keluar terhadap semua pelayanan yang diterima oleh pasien.

2. Peningkatan Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi lisan yang menggunakan prosedur TBaK (Tulis, Baca kembali, Konformasi)

3. Pengurangan Resiko Infeksi Terkait Pelayanan Kesehatan

Infeksi biasa dijumpai dalam semua bentuk pelayanan kesehatan termasuk infeksi saluran kemih, infeksi pada saluran darah, pneumonia yang sering berhubungan dengan ventilasi mekanis.



BAB VII

KESELAMATAN KERJA

Keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekeja di Rumah Sakit dan fasilitas medis lainnya perlu diperhatikan. Demikian pula penanganan faktor potensi berbahaya yang ada di Rumah Sakit serta metode pengembangan program keselamatan dan kesehatan kerja di sana perlu dilaksanakan, seperti misalnya perlindungan baik terhadap penyakit infeksi maupun non-infeksi, penaganan limbah medis, penggunaan alat pelindung diri dan lain sebagainya. Selain terhadap pekerja di rumah sakit keselamatan dan kesehatan kerja di rumah sakit juga berhubungan dengan keselamatan dan hak-hak pasien yang masuk ke dalam program patient safety.

A. Keselamatan dan keamanan

1. Menyusun rencana perbaikan fasilitas di ruangan
2. Semua staf, pengunjung, vendor diidentifikasi dan diberi tanda pengenalan.

B. Bahan-bahan berbahaya

1. Melakukan inventarisasi bahan-bahan dan limbah berbahaya
2. Penanganan, penyimpanan dan penggunaan bahan berbahaya
3. Pelaporan dan penyelidikan tumpahan, paparan, terhadap bahan/limbah berbahaya
4. Peralatan pelindung dan rosedur yang benar dalam penanganan tumpahan bahan berbahaya

C. Kesiapan menghadapi bencana

1. Menentukan jenis, kemungkinan terjadi konsekuensi bahaya, ancaman dan kejadian
2. Mengidentifikasi dan penugasan terhadap staf jika terjadi bencana
3. Mengelola kegiatan selama kejadian bencana

D. Penanganan Kebakaran

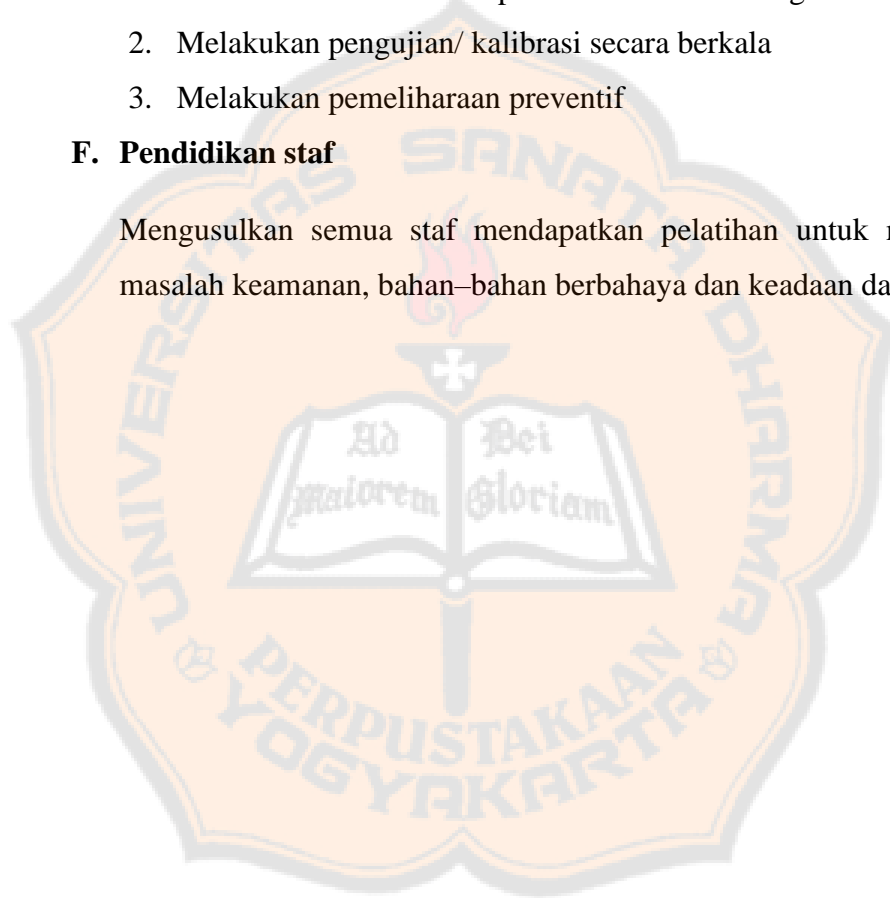
1. Mencegah kebakaran melalui pengurangan resiko, penyimpanan dan penanganan bahan berbahaya
2. Menyediakan jalan keluar yang aman dan tidak terhalang apabila terjadi kebakaran
3. Menyediakan sistem peringatan dini, deteksi dini, alarm kebakaran

E. Peralatan Medis

1. Melakukan inventarisasi peralatan medis diruangan
2. Melakukan pengujian/ kalibrasi secara berkala
3. Melakukan pemeliharaan preventif

F. Pendidikan staf

Mengusulkan semua staf mendapatkan pelatihan untuk menangani masalah keamanan, bahan–bahan berbahaya dan keadaan darurat



BAB VIII PENGENDALIAN MUTU

A. Pengertian

Standar pengendalian mutu (SPM) di Instalasi Rawat Jalan adalah tolak ukur kinerja dalam menentukan capaian jenis dan mutu pelayanan di Rawat Jalan serta pemeriksaan penunjang sesuai dengan indikator kinerja sebagai variable yang dapat digunakan untuk mengevaluasi hasil pelayanan yang memungkinkan dilakukan pengukuran terhadap perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

B. Maksud dan Tujuan

Standar pengendalian mutu Instalasi Rawat Jalan dimaksudkan untuk memberikan panduan kepada Rumah Sakit dalam mengevaluasi kinerja pelayanan yang dilaksanakan oleh Instalasi Rawat Jalan.

C. Standar Pelayanan Rawatjalan

1. Pemberi Pelayanan di Klinik Spesialis

Judul	Ketersediaan Pelayanan di Rawat Jalan
Dimensi Mutu	Kompetensi Teknis
Tujuan	Tersediannya pelayanan klinik oleh tenaga spesialis yang kompeten
Defenisi Operasional	Klinik spesialis adalah pelayanan rawat jalan di rumah sakit yang dilayani oleh spesialis (untuk Rumah Sakit pendidikan dapat dilayani oleh dokter PPDS sesuai dengan special privilege yang diberikan)
Frekuensi Pengumpulan Data	Setiap bulan

Periode Analisa	Tiga Bulan
Numerator	Jumlah hari buka klinik spesialis yang dilayani dokter spesialis dalam satu bulan
Denominator	Jumlah seluruh hari buka klinik spesialis dalam satu bulan
Sumber Data	Rekam Medik
Standar	100%
Penanggung Jawab Pengumpulan Data	Kepala Instalasi Rawat Jalan

2. Ketersediaan Pelayanan di Rawat Jalan/Jadwal Pelayanan

Judul	Pemberi Pelayanan di Klinik Spesialis
Dimensi Mutu	Akses
Tujuan	<p>a. Tersedianya jenis pelayanan rawat jalan spesialistik yang minimal harus ada di rumahsakit</p> <p>b. Tersediannya pelayanan rawat jalan spesialistik yang minimal harus ada dirumah sakit</p>
Defenisi Operasional	<p>a. Pelayanan rawat jalan adalah pelayanan rawat jalan spesialistik yang dilaksanakan dirumahsakit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedah • Penyakit Dalam • Anak

	<ul style="list-style-type: none"> • Kebidanan & Kandungan • Gigi-Mulut • Kulit-Kelamin • Saraf <p>b. Jam buka pelayanan adalah jam dimulainya pelayanan rawat jalan oleh tenaga spesialis setiap hari kerja Senin s/d Sabtu : Jam 08.00 s/d 14.00 WIB</p>
Frekuensi Pengumpulan Data	<p>a. Minta data sesuai kebutuhan</p> <p>b. Setiap bulan</p>
Periode Analisa	<p>a. 1 Semester (per 6 bulan)</p> <p>b. Tiga Bulan</p>
Numerator	<p>a. Jenis pelayanan rawat jalan spesialistik yang ada</p> <p>b. Jumlah hari pelayanan rawat jalan spesialistik yang buka sesuai ketentuan dalam satu bulan</p>
Denominator	Jumlah seluruh hari buka klinik spesialis dalam satu bulan
Sumber Data	Rekam Medik
Standar	100%
Penanggung Jawab Pengumpulan Data	Kepala Instalasi Rawat Jalan

3. Waktu Tunggu di Rawat Jalan

Judul	Waktu tunggu di Instalasi Rawat Jalan
Dimensi Mutu	Akses
Tujuan	Tersediannya pelayanan rawat jalan spesialistik pada setiap hari kerja di RSUD Komodo yang mudah dan cepat di akses oleh pasien
Defenisi Operasional	Waktu tunggu adalah waktu yang diperlukan mulai dari pasien mendaftar sampai dengan dilayani dokter ≤ 60 menit
Frekuensi Pengumpulan Data	Setiapbulan
Periode Analisa	Tiga Bulan
Numerator	Jumlah kumulatif waktu tunggu pasien rawat jalan yang di survei
Denominator	Jumlah seluruhhari pelayanan rawat jalan spesialistik dalam satu bulan
Sumber Data	Hasil Survei pasien rawat jalan
Standar	< 60 menit
Penanggung Jawab Pengumpulan Data	Ka. Instalasi Rawat Jalan

4. Kepuasan Pelanggan Pada Instalasi Rawat Jalan

Judul	Kepuasan Pelanggan Rawat Jalan
Dimensi Mutu	Kenyamanan Pelanggan
Tujuan	Terselenggaranya pelayanan rawat jalan yang mampu memberikan kepuasan pelanggan
Defenisi Operasional	Kepuasan adalah pernyataan tentang persepsi Pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan
Frekuensi Pengumpulan Data	Setiapbulan
Periode Analisa	6 (enam) bulan
Numerator	Jumlah kumulatif rerata penilaian kepuasan pasien rawat jalan yang disurvei
Denominator	Jumlah seluruh pasien rawat jalan yang disurvei (minimal 10% dari total kunjungan)
Sumber Data	Hasil Survei pasien rawat jalan
Standar	80%
Penanggung Jawab Pengumpulan Data	Ka. Instalasi Rawat Jalan

BAB IX**PENUTUP**

Dengan dikeluarkannya Pedoman Pelayanan unit Rawat Jalan ini maka setiap petugas RSUD Komodo yang terkait agar senantiasa memperhatikan dan menjalankan pelayanan rawat jalan sebaik-baiknya. Senantiasa mematuhi prosedur dan mengembangkan pelayanan berbasis keselamatan dan kepuasan pasien.

Mengetahui
Direktur RSUD Komodo



dr. Maria Y. Melinda Gampar
NIP. 19800807 200804 2 001

Labuan Bajo ,
Kepala Ruangan Unit Rawat Jalan

Emilia Ruth Tanis
NIP. 19750209 200502 2 007

