

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK DI  
RSUD Dr. MOEWARDI**

**TUGAS AKHIR**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagai  
Sarjana Sains Terapan



**Oleh:**

**Agustin Mujayana**

**07140298N**

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2018**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK DI  
RSUD Dr. MOEWARDI**



**TUGAS AKHIR**  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagai  
Sarjana Sains Terapan

**Oleh :  
Agustin Mujayana  
07140297N**

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2018**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Tugas Akhir

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM PATOLOGI  
KLINIK DI RSUD Dr. MOEWARDI**

**Oleh:  
Agustin Mujayana  
07140298N**

Surakarta, Juli 2018

Menyetujui Untuk Sidang Tugas Akhir

Pembimbing Utama



Dra. Elina Endang S., M.Si.  
NIS:0628124801

Pembimbing Pendamping



Yuli Suswati, SE., MM.  
NIS:

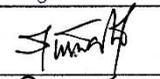
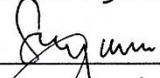
## LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir:

### PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK DI RSUD Dr. MOEWARDI

Oleh:  
**Agustin Mujayana**  
07140298N

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 21 Juli 2018

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dra. Elina Endang S., M.Si		26/7 2018
Yuli Suswati, SE., MM		27/7 2018
Didik Setyawan SE., MM., M.Sc		27/7 2018
Finisha Mahaestri Noor B,Com., M.PH		27/7 2018

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Setia Budi



Prof. dr. Marsetyawan HNE S, M.Sc.,Ph.D  
NIDN. 0029094802

Ketua Program Studi  
D-IV Analis Kesehatan



Tri Mulyowati, SKM.,M.Sc  
NIS.01201112162151

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dalam naskah ini yang disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila tugas akhir ini merupakan jiplakan dari penelitian karya ilmiah/tugas akhir orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, Juli 2018



Hormat Saya

  
Agustin Mujayana  
NIM : 07140298N

## PERSEMBAHAN

Sujud syukurku persembahkan kepada ALLAH Yang maha kuasa berkat rahmat dan ridho-Nya saya dapat mempersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang tersayang.

1. Kedua orang tuaku ayah Maryadi dan ibu Harmiriyani tercinta yang tak pernah lelah membesarkanku dengan penuh kasih sayang, memberi dukungan, doa, perjuangan, pengorbanan dan motivasi dalam hidup ini.
2. Adek tersayang Deva Makruf Narindra yang tersayang.
3. Teman hidup Deny Ria Setyawan, SE. terima kasih sudah menemaniku selama ini, kesabaran dan kasih sayangmu untukku dan selalu memberikan semangat dan motivasi. Semoga tuhan selalu menyatukan kita.
4. Temanku tercinta Nabylla Meiflanty dan Novita Suryaningsih terima kasih untuk setia menemaniku dalam suka maupun duka.
5. Teman-teman seperjuanganku terima kasih buat kalian semua.

*“ Berangkat dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keiklasan,  
bersabar dalam menghadapi cobaan”*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala karunia dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK DI RSUD Dr. MOEWARDI” yang disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sains Terapan Studi D IV Analis Kesehatan pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.

Penulis tidak lepas dari bantuan banyak pihak dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA, selaku Rektor Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Prof. Dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Tri Mulyowati, SKM., M.Sc., selaku Ketua Program Studi D IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Dra. Elina Endang S., M.Si., selaku pembimbing utama yang telah sabar memberikan banyak nasihat, petunjuk, motivasi, dan pengarahan sehingga terselesaikannya penulis skripsi.
5. Yuli Suswati, SE., MM., selaku pembimbing pendamping yang telah sabar membimbing penulis hingga skripsi dapat terselesaikan.

6. Tim penguji yang telah memberikan kontribusi dan masukan kepada peneliti.
7. Rumah sakit RSUD Dr. Moewardi yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Bapak dan Ibu di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi yang telah turut membantu dalam penelitian yang dilakukan penulis.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta serta seluruh staff karyawan.
10. Sahabatku Novita Suryaningsih dan Nabylla Meiflanty yang telah membantu terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
11. Serta teman-teman Program Studi D IV Analis Kesehatan angkatan 2014 dan semua pihak yang telah memberikan dukungan, semangat, dan ikhlas membantu terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk melengkapinya dan memperbaikinya.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Kesehatan dan almamater tercinta.

Surakarta, Juli 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
INTISARI.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Rumah Sakit .....	7
B. Laboratorium klinik.....	8
C. Kinerja .....	9
1. Pengertian Kinerja .....	9
2. Indikator Kinerja Karyawan .....	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
D. Motivasi Kerja .....	11
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	11

2. Teori Motivasi Kerja.....	13
3. Indikator Motivasi Kerja.....	15
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	15
E. Disiplin Kerja .....	17
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2. Indikator Disiplin Kerja .....	18
3. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	19
4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	19
F. Lingkungan Kerja .....	20
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	20
2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	21
3. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman .....	21
G. Kerangka Konsep Penelitian .....	22
H. Landasan Teori .....	23
I. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Rancangan Penelitian .....	25
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	25
C. Populasi dan Sampel.....	25
1. Populasi.....	25
2. Sampel .....	26
D. Variabel Penelitian .....	27
E. Alat dan Bahan .....	28
F. Jalannya Penelitian .....	29
G. Teknik Pengumpulan Data .....	29
H. Teknik Analisis Data .....	30
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Data Responden.....	35
B. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	36
C. Uji Asumsi Dasar .....	39
D. Uji Asumsi Klasik .....	44
<b>BAB V PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN .....</b>	<b>48</b>
A. Pembahasan.....	48
B. Kesimpulan.....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>52</b>

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1. Kerangka konsep penelitian. ....	22
Gambar 2. Skema Alur Jalannya Penelitian.....	29
Gambar 3. P.P Plot of Regression.....	40
Gambar 4. Scatteplot.....	46

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Skala <i>Likert</i> .....	30
Tabel 2. Nilai Durbin Watson .....	34
Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	36
Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	37
Tabel 7. Hasil Uji Validitas .....	38
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 9. Hasil Uji korelasi ( <i>correlations</i> ). .....	40
Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda ( <i>Coefficients</i> ).....	42
Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). .....	43
Tabel 12. Hasil Uji F (Anova) .....	43
Tabel 13. Hasil Uji t ( <i>coefficient</i> ).....	44
Tabel 14. Hasil Uji VIF.....	45
Tabel 15. Hasil Uji Durbin Watson.....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1: Surat Ijin Penelitian .....	50
Lampiran 2: Surat Permohonan Pengisian Kuesioner .....	51
Lampiran 3: Formulir Persetujuan Penelitian dan Kuesioner .....	52
Lampiran 4: Identitas Responden.....	53
Lampiran 5: Kuesioner Penelitian.....	54
Lampiran 4: Tabel Data Responden.....	57
Lampiran 5: Uji Analisis Data .....	60
Lampiran 6: Surat Ijin Selesai Penelitin .....	71

## INTISARI

**Agustin, M. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD Dr. Moewardi. Program Studi D-IV Analisis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi. Surakarta.**

Kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian tugas dimana karyawan tersebut harus bekerja sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, teknik sampling dalam penelitian ini adalah *purposivesampling* dan total sampling dengan populasi seluruh karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil sebanyak 53 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi sebesar 34,90%.

---

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin, Lingkungan, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

**Mujayana, A. 2018. Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on Performance of Employees of Laboratory of Clinical Pathology at the RSUD Dr. Moewardi. Study Program D-IV Health Analys, Faculty of Health, Setia Budi University, Surakarta.**

Employee performance is defined as the achievement of the tasks where employees must work in accordance with the work program of the organization to show the level of organization performance in achieving the vision, mission and goals of the organization. Work motivation, work discipline and work environment can affect performance. This study aims to test whether the motivation of work, work discipline and work environment affects the performance of employees in the laboratory of clinical pathology RSUD Dr. Moewardi.

This study was conducted using a questionnaires, sampling technique in this study is purposive sampling and total sampling with population of all employees in clinical pathology RSUD Dr. Moewardi, where all members of the population were samples. Samples taken as many as 53 respondents.

The results of this study indicate a partial work motivation affect the performance of the Clinical Pathology Laboratory employees at RSUD Dr. Moewardi, while the work discipline and work environment does not affect and simultaneously work motivation, work discipline and work environment influence on employee performance RSUD Dr. Moewardi of 34.90%.

---

**Key word:** Motivation, Discipline, Environment, Employee Performance

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia mampu mempelajari pemberdayaan karyawan dalam perusahaan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan. Rumah sakit tempat terorganisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, pelayanan maksimal yang diberikan membutuhkan peran sumber daya manusia yang profesional dan bermutu tinggi. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam melakukan aktivitas dan mencapai tujuan suatu organisasi. menilai kualitas dari sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja. Kinerja karyawan dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti ciri kepribadian dari masing-masing individu yang berbeda, lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009)

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi, sebab sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalanya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi dalam organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti ciri kepribadian dari masing-masing individu yang berbeda, lingkungan kerja. Motivasi kerja

merupakan suatu keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Upaya mencapai tujuan suatu organisasi harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja secara optimal (Lutfiet *al*, 2014). Motivasi kerja harus ditimbulkan kepada karyawan agar karyawan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik meskipun motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja salah satu tindakan karyawan untuk mentaati ketentuan suatu organisasi yang sudah disepakati sejak awal. Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Menciptakan kedisiplinan kerja tentunya didukung oleh beberapa faktor salah satunya lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, fasilitas yang tersedia seperti ruang ibadah, ruang yang cukup nyaman untuk bekerja, kelengkapan alat, penerangan, suhu, kebisingan, ventilasi yang baik, jam kerja yang sesuai dengan tugas. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan tingkat kepuasan pegawai (Sofyan, 2013).

RSUD Dr. Moewardi merupakan rumah sakit wilayah karesidenan surakarta dan sekitarnya, melayani pasien yang melakukan pemeriksaan rawat jalan di RSUD Dr. Moewardi. Rata-rata 200 pasien rawat jalan perhari, dengan banyaknya pasien terjadi antrian pasien baik di tempat pendaftaran maupun tempat pemeriksaan yang membuat kebisingan di sekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat menyebabkan terganggunya kinerja karyawan. Pasien yang

terlalu banyak dapat menyebabkan menumpuknya pekerjaan sehingga tidak sesuai pada waktu yang ditentukan. Laboratorium klinik menunjang pelayanan yang maksimal suatu rumah sakit, melaksanakan pelayanan pemeriksaan klinik untuk mendapatkan informasi tentang kesehatan perorangan untuk menunjang upaya diagnosis penyakit, penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan

Berdasarkan uraian tersebut, belum ada peneliti yang mengambil objek di laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis ingin membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi”..

Berbagai penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang telah dilakukan oleh:

1. Sidanti (2015) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
2. Aziz (2016) dengan jurnal berjudul “Pengaruh motivasi Kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal” menunjukkan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai puskesmas Kecamatan Balapulang.

3. Pramadita dan Surya (2015) dengan jurnal berjudul “Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN distribusi di Denpasar Bali” menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT.PLN distribusi di Denpasar Bali.

RSUD Dr. Moewardi merupakan rumah sakit wilayah karesidenan surakarta dan sekitarnya, melayani pasien yang melakukan pemeriksaan rawat jalan di RSUD Dr. Moewardi. Rata-rata 200 pasien rawat jalan perhari, dengan banyaknya pasien terjadi antrian pasien baik di tempat pendaftaran maupun tempat pemeriksaan yang membuat kebisingan di sekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat menyebabkan terganggunya kinerja karyawan. Pasien yang terlalu banyak dapat menyebabkan menumpuknya pekerjaan sehingga tidak sesuai pada waktu yang ditentukan.

Berdasarkan uraian tersebut, belum ada peneliti yang mengambil objek di laboratorium patologi klinik RSUD Dr.Moewardi untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis ingin membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr.Moewardi?
2. Apakah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr.Moewardi?
3. Seberapa besar persentase kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr.Moewardi dipengaruhi motivasi, disiplin dan lingkungan kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Adanya pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr.Moewardi.
2. Adanya pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr.Moewardi.
3. Besarnya persentase kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr.Moewardi dipengaruhi motivasi, disiplin dan lingkungan kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat berguna bagi:

1. Laboratorium patologi klinik

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan laboratorium patologi klinik di RSUD Dr.Moewardi dalam melayani masyarakat.

2. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber tambahan untuk penelitian selanjutnya.

3. Peneliti

Menambah wawasan dan memperluas informasi tentang sumber daya manusia terutama terhadap pengaruh kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Rumah Sakit**

Rumah sakit merupakan organisasi layanan dalam bidang kesehatan yang memerlukan manajemen untuk keberlangsungan rumah sakit. Pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien diperlukan adanya penerapan manajemen rumah sakit sebagai upaya untuk memanfaatkan dan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki (Raqwan *et al*, 2017). Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit (Permenkes, 2010).

Rumah sakit adalah salah satu contoh dari banyaknya pelayanan jasa yang dibutuhkan masyarakat. Tugas pokok rumah sakit adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan, menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat. Fungsi rumah sakit sebagai perumusan kebijakan teknis dibidang pelayanan kesehatan, pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pelayanan kesehatan, pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan non medis, pelayanan rujukan, pelayanan keperawatan, pelaksanaan pendidikan dan

pelatihan, pengelolaan keuangan dan akuntansi serta pengelolaan kepegawaian, hubungan masyarakat organisasi dan tatalaksana, perlengkapan dan umum.

Tugas dan fungsi rumah sakit berhubungan dengan kelas dan type rumah sakit yang di Indonesia terdiri dari rumah sakit umum, rumah sakit khusus, kelas A, B, C, D, berbentuk Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan sebagai unit pelaksanaan teknis daerah (Apringga, 2014).

## **B. Laboratorium Klinik**

Laboratorium adalah laboratorium kesehatan yang melaksanakan pelayanan pemeriksaan pelayanan spesimen klinik untuk mendapatkan informasi tentang kesehatan perorangan terutama untuk menunjang diagnosis penyakit, penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Setiap laboratorium klinik harus diselenggarakan secara baik dengan memenuhi kriteria organisasi, ruang dan fasilitas, peralatan, bahan, spesimen, metode pemeriksaan, mutu, keamanan, pencatatan dan pelaporan (Permenkes, 2013).

Laboratorium klinik adalah laboratorium kesehatan yang melaksanakan pelayanan pemeriksaan di bidang hematologi, kimia klinik, mikrobiologi klinik, parasitologi klinik, imunologi klinik, atau bidang lain yang berkaitan dengan kepentingan kesehatan perorangan terutama untuk menunjang upaya diagnosis penyakit, penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan.

Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang akan menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis. Menurut UU No. 36 tahun 2009, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan

diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan ketrampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Tujuan laboratorium klinik sebagai salah satu sumber belajar yang seharusnya menjadi perhatian utama pengelola laboratorium klinik, untuk mencapai tujuan tersebut, perlu adanya manajemen pelayanan. Proses manajemen pelayanan laboratorium yang berkualitas dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang ahli, profesional dan memiliki kualitas yang tinggi.

## **C. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas suatu organisasi. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas dimana karyawan tersebut harus bekerja sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi (Sidanti, 2015). Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan beberapa kemungkinan standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, oleh karena itu kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik (Aziz, 2016). Menurut Rivai dan Sagala (2013) kinerja karyawan dipengaruhi oleh ciri pribadi dari masing-masing individu.

Karyawan yang berprestasi tinggi memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman atas tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

## **2. Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan sebagian hasil tugasnya.
- b. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan yang menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- c. Efisiensi yaitu penyelesaian tugas kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- d. Disiplin kerja yaitu ketersediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja serta jumlah kehadiran.
- e. Ketelitian kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- f. Kepemimpinan yaitu kemampuan seorang karyawan untuk dapat meyakinkan orang lain untuk melaksanakan tugas pokok secara maksimal.
- g. Kejujuran yaitu kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang serta ketulusan hati karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.
- h. Kreatifitas yaitu kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktifitas (Wirawan 2009, diacu dalam Sanjaya 2015).

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mahmudi (2010) menjelaskan bahwa kinerja memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Faktor individual meliputi komitmen, motivasi, pengetahuan, ketrampilan (*skill*), dan kepercayaan diri yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan yang meliputi semangat dan dorongan serta arahan yang diberikan oleh manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim berupa dukungan, semangat, kekompakan dan kepercayaan antara anggota satu tim.
- d. Faktor sistem yang meliputi sistem kerja, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi dan fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi.
- e. Faktor situasional yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## **D. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan diri individu yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam adalah suatu perubahan dalam diri seseorang seperti keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis sedangkan komponen luar ialah apa yang diinginkan individu tersebut, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya sehingga dapat diartikan sebagai

tujuan yang akan dicapai. Motivasi adalah suatu model digunakan untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab, sehingga motivasi kerja dapat menimbulkan semangat dan dorongan kerja, oleh karena itu motivasi dalam psikologi disebut pendorong semangat kerja.

Motivasi kerja terdiri dari tiga komponen penting yaitu energi sebagai sumber kekuatan atau usaha yang dapat menyebabkan terjadinya suatu perilaku, komponen arah yaitu suatu perilaku yang timbul berupa perilaku terarah, misalnya seseorang butuh uang maka perilaku yang timbul diarahkan untuk mencari uang, komponen pemeliharaan yaitu pemeliharaan atau suatu usaha untuk mempertahankan suatu perilaku yang terjadi sesuai dengan lingkungan kerja yang dapat dikatakan sebagai motivasi kerja (Sidanti, 2015).

Motivasi mengajarkan bagaimana cara mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan suatu organisasi, motivasi tersebut sebagai daya pendorong yang mengakibatkan karyawan mau dan rela meluangkan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan sebagai tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan dari beberapa pengertian motivasi di atas dapat dikatakan motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk karyawan agar

dapat menimbulkan rasa puas dari dalam diri atas kinerjanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam mewujudkan tujuan organisasi.

## **2. Teori Motivasi**

### **a. Teori Maslow**

Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dimulai dari yang paling rendah sampai paling tinggi, hal tersebut dikatakan kebutuhan manusia bertingkat. Tingkatan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan untuk bertahan hidup seperti makan, minum, rumah, pakaian.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan akan rasa aman dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan jaminan akan hari tua.
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan manusia untuk berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*) yaitu keinginan untuk dihargai, diakui keberadaannya, diakui eksistensinya, kekuasaan serta penghargaan dari orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*) merupakan kebutuhan Maslow yang paling tinggi yaitu kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang ada pada dirinya secara maksimal (Sanjaya, 2015).

b. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari adanya faktor intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari tidak adanya faktor-faktor ekstrinsik.

Kesimpulan teori Herzberg adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor ekstrinsik meliputi: gaji, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, keamanan kerja, hubungan interpersonal, apabila faktor ini tidak didapatkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas.
- 2) Faktor intrinsik meliputi: tanggung jawab, prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, pertumbuhan dan pekerjaan itu sendiri. apabila faktor ini dipenuhi oleh suatu organisasi, maka seorang karyawan akan merasa puas (Sopiah, 2008).

c. Teori *Achievement* Mc Clelland (Teori kebutuhan berprestasi)

Teori yang dikemukakan oleh David Mc Clelland dan kawan-kawanya, yang berfokus pada tiga kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan pencapaian yaitu suatu dorongan dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan prestasi kerja yang baik dan dapat mengungguli sehingga dapat mencapai keberhasilan dengan kerja keras.
- 2) Kebutuhan akan kekuatan yaitu kebutuhan yang dapat membuat orang lain berperilaku baik terhadap diri seseorang..
- 3) Kebutuhan hubungan yaitu sikap yang ramah dan akrab dalam menjalankan suatu hubungan antar pribadi.

### **3. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja antara lain:

- a. Rasa aman.
- b. Kesempatan untuk maju seperti naik jabatan, memperoleh keahlian.
- c. Gaji yang layak.
- d. Tipe pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat karyawan.
- e. Pemimpin yang dapat menjalin hubungan baik dengan bawahannya, mengenali bawahannya dan dapat mempertimbangkan pendapat dari bawahannya.
- f. Jam kerja yang sesuai dan teratur.
- g. Kondisi kerja berupa tempat kerja yang bersih, suhu yang baik, ventilasi yang memadai, tidak ribut dan tidak bau.
- h. Rekan kerja yang dapat bekerjasama dan sepaham.
- i. Reputasi organisasi yang dapat memberikan kebanggaan tersendiri apabila bekerja dalam organisasi tersebut.
- j. Fasilitas yang berupa jaminan kesehatan, kesempatan cuti, pengobatan dll (Yunus 2007, diacu dalam torang 2014).

### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja sebagai faktor psikologis dalam diri seseorang yang berguna sebagai dorongan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

a. Faktor *intern*

- 1) Keinginan untuk dapat hidup seperti mendapatkan pekerjaan yang tetap, kondisi di lingkungan kerja aman dan nyaman, memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki yaitu menjadi suatu dorongan dalam diri seseorang agar mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh pekerjaan. Seseorang yang mempunyai keinginan untuk bekerja, maka dalam dirinya akan timbul kemauan untuk bekerja.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, hal tersebut dapat berupa hal-hal sebagai berikut: memperoleh penghargaan atas prestasi, pimpinan yang adil dan bijaksana, organisasi atau tempat kerja dihargai oleh masyarakat, hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 5) Keinginan untuk berkuasa yaitu keinginan yang akan mendorong diri seorang karyawan untuk bekerja.

b. Faktor *ekstern*

- 1) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja sebagai tempat kerja karyawan yang harus diperhatikan baik sarana maupun prasarana. Keadaan lingkungan sekitar tempat kerja dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Kompensasi yang memadai, kompensasi yang memadai dapat memotivasi karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 3) Supervisi yang baik yang dapat memberikan pengarahan dan bimbingan kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan, apabila ada jaminan pekerjaan maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik seperti jaminan akan promosi jabatan, kesempatan pengembangan potensi.
- 5) Status dan tanggung jawab, status atau jabatan yang semakin tinggi maka tanggung jawab yang diperoleh akan semakin besar.
- 6) Peraturan yang fleksibel merupakan sistem yang sudah diterapkan dalam suatu organisasi yang bersifat mengatur dan melindungi karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik (Sutrisno 2009, diacu dalam Apringga 2014).

## **E. Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja secara etimologis berasal dari bahasa Inggris yaitu *disciple* yang artinya pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin berarti ketersediaan yang timbul secara sadar dalam diri seseorang untuk mentaati peraturan yang ada dalam suatu organisasi (Madina dan Winarni, 2011). Disiplin sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada dalam suatu organisasi serta norma-norma yang berlaku. Dikatakan disiplin apabila karyawan tersebut sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan baik. Disiplin harus ditegakkan

dalam suatu organisasi karena sebagai salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Disiplin kerja merupakan tindakan dari manajemen untuk para karyawan dalam suatu organisasi untuk memenuhi tuntutan yang telah ada dan harus ditaati oleh karyawan. Disiplin yang di terapkan kepada karyawan merupakan bentuk pelatihan yang berfungsi untuk membentuk pengetahuan, memperbaiki sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja adalah tingkah laku, sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sangat diperlukan agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan dan kelalaian yang dapat menyebabkan pemborosan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Alat komunikasi yang diperlukan untuk menerapkan disiplin kerja terutama pada saat pemberian peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya (Rivai dan Sagala, 2013).

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan tindakan yang dilakukan seorang pegawai untuk mentaati peraturan yang telah berlaku dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mewujudkan tujuan organisasi.

## **2. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Hadir tepat waktu
- b. Mengutamakan presentase kehadiran
- c. Mentaati ketentuan jam kerja

- d. Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien
- e. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi(Harlie, 2010 diacu dalam Setyawan, 2013).

### **3. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

- a. Disiplin preventif merupakan suatu kegiatan untuk mendorong karyawan agar mengikuti standart dan peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran. Menumbuhkan disiplin diri adalah yang paling utama dalam hal ini agar setiap karyawan mempunyai rasa disiplin kerja tanpa paksaan.
- b. Disiplin korektif yaitu kegiatan untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut dan menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan. Kegiatan korektif ini berupa tindakan penerapan kedisiplinan kerja karyawan yang wujudnya berupa peringatan atau *schorsing*.

### **4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pengangan oleh karyawan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan.

- f. Ada tidaknya perhatian pimpinan terhadap karyawan.
- g. Diciptakanya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pemimpin mempunyai pengaruh secara langsung terhadap para karyawan, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

## **F. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada saat menjalankan pekerjaannya (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat dilihat dari hubungan baik dan harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta sarana dan prasarana yang memadai terdapat disekitar tempat kerja dan akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Budinto dan Katini, 2015).

Lingkungan kerja yaitu keseluruhan yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah seluruh alat pekas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerjanya serta peraturan yang ada di tempat kerjanya baik untuk perseorangan maupun untuk kelompok (Sedarmayanti , 2009 diacu dalam Aziz 2016). Lingkungan kerja adalah elemen-elemen yang ada baik di dalam maupun di luar suatu organisasi, yang dapat berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap manajerial untuk

mencapai tujuan organisasi (Silalahi, 2013). Menurut Terry (2006) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (diacu dalam Budianto dan Katini, 2015).

## **2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sofyan (2013), menjelaskan lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Fasilitas kerja, kinerja karyawan yang buruk salah satu faktor penyebabnya yaitu lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan seperti alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- b. Gaji dan tunjangan, gaji dapat membuat karyawan melirik lingkungan kerja yang lain karena gaji dan tunjangan yang diharapkan tidak sesuai, sehingga tidak dapat memenuhi dan menjamin kebutuhan karyawan..
- c. Hubungan kerja, kekompakan dan loyalitas yang tinggi dalam suatu kelompok kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena antara pekerja satu dengan yang lainnya akan mendukung pencapaian tujuan dan hasil kerja.

## **3. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman**

### **a. Lingkungan kerja fisik**

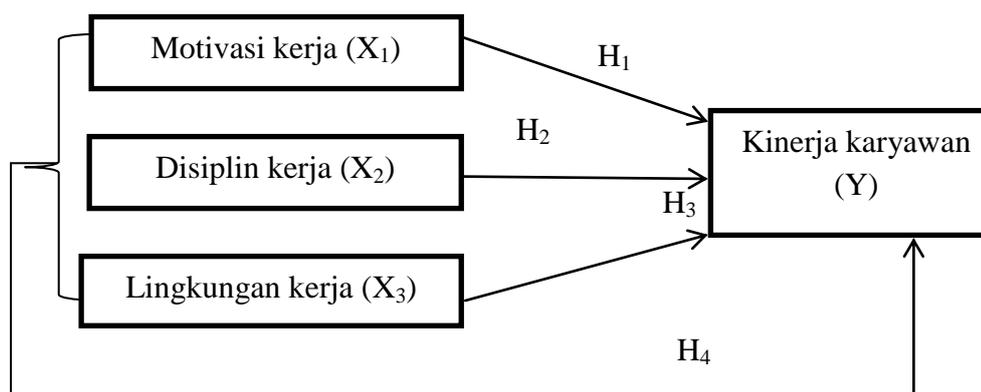
Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada tujuh hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja yaitu: sistem pencahayaan, warna, kontrol suara, udara,

musik, konservasi energi, keamanan kantor. Indikator lingkungan kerja secara fisik meliputi: pewarnaan ruangan, kebisingan, keamanan, kebersihan, penerangan dan pertukaran udara.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang dapat berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja maupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001). Setiap karyawan harus membina hubungan yang baik dengan atasan atau sesama karyawan, mampu berkomunikasi baik dan ramah dengan tim kerja. Karyawan yang berhubungan baik dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul dari organisasi tersebut. Lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu: hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan.

### G. Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub>: Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **H. Landasan Teori**

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan berasal dari dalam diri sendiri. Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting, dimana motivasi dapat menggerakkan seorang untuk berusaha dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Motivasi muncul dalam diri seorang karyawan karena merasakan perlunya memenuhi kebutuhan. Menurut Robins (2011) motivasi adalah suatu kebutuhan, maka dari itu seorang karyawan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan yang sudah ada dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Aziz (2016) menyatakan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai manfaat yang besar baik untuk karyawan sendiri maupun suatu organisasi. Bagi karyawan dengan menerapkan disiplin terutama dalam hal waktu maka akan mempercepat penyelesaian pekerjaan dan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan jika mengikuti aturan organisasi yang sudah ada sehingga dapat menambah semangat dalam bekerja. Bagi perusahaan adanya disiplin akan

menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan terpeliharanya tata tertib organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas kerja karyawan. Lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya lingkungan kerja yang nyaman. Faktor yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang aman seperti dengan adanya penyesuaian penerangan, udara disekitar, adanya ventilasi dan fasilitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan pada karyawan. Sofyan (2013) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi, selain lingkungan kerja motivasi dan disiplin kerja juga faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja.

### **I. Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori, maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr.Moewardi.
2. Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr.Moewardi.
3. Besarnya persentase kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr.Moewardi yang dipengaruhi motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dapat ditentukan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan langsung terhadap responden. Penelitian ini menjelaskan tentang variabel-variabel yang akan diteliti baik yang mempengaruhi maupun yang dipengaruhi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel berupa skala.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Lingkungan Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari – Mei 2018.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang dapat dipelajari dan digunakan untuk menarik kesimpulan oleh peneliti (Sugiono, 2015).

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang sudah ditentukan. Dalam penelitian dan pengumpulan data yang digunakan sebagai sampel seluruh karyawan laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, maka peneliti hanya mengambil beberapa sampel yang ada dalam populasi.

Teknik sampling adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan total sampling yaitu dengan mengambil seluruh anggota yang ada dipopulasi dengan kriteria inklusi sebagai sampel.

Kriteria inklusi responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan aktif yang bekerja di RSUD Dr. Moewardi
- b. Karyawan yang bersedia mengisi kuesioner

Kriteria eksklusi responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan yang sedang cuti atau sakit
- b. Karyawan yang tidak bersedia menjadi responden

## **D. Variabel Penelitian**

### **1. Identifikasi variabel utama**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

Variabel utama pada penelitian motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi.

### **2. Klasifikasi variabel utama**

- a. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2015). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
- b. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi.

### **3. Definisi operasional variabel**

Definisi variabel-variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk karyawan agar dapat menimbulkan rasa puas dari dalam diri atas kinerjanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi.
- b. Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk menaati peraturan yang telah berlaku di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi

- c. Lingkungan kerja adalah keadaan disekitar tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr.Moewardi
- d. Kinerja karayawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan yang ada di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan beberapa kemungkinan standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, oleh karena itu kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik.

### **E. Alat dan Bahan**

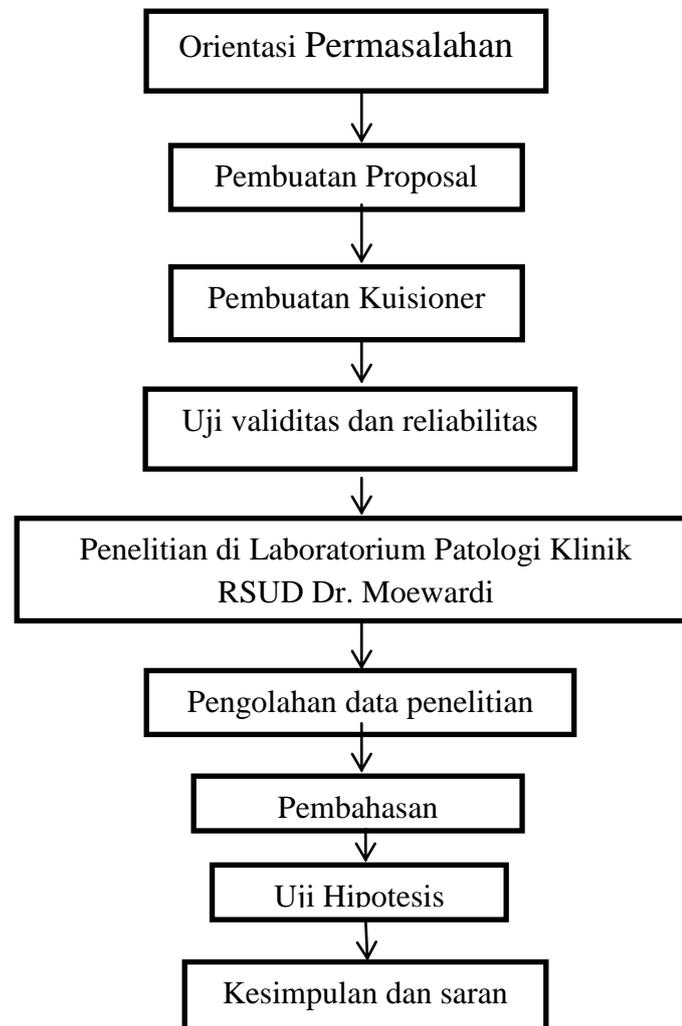
#### 1. Alat penelitian

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner.

#### 2. Bahan penelitian

- a. Alat tulis (buku, ball point, dll)
- b. Laptop
- c. Kalkulator
- d. Buku sebagai bahan pertimbangan

## F. Jalannya Penelitian



Gambar 2: Skema alur jalanya penelitian

## G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan untuk mengungkap variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan skala *Likert*.

Tabel 1. Skala pengukuran menurut *Likert*

Skala	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Tidak Tahu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Nazir (1999)

## H. Teknik Analisis Data

Untuk meneliti dan membuktikan hipotesis dari pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi digunakan analisis regresi linier berganda.

### 1. Teknik pengujian instrumen

#### a. Uji validitas, uji yang menunjukkan ukuran tingkat kevalidan suatu instrumen.

Instrumen dikatakan mempunyai validitas yang tinggi dimana alat tersebut menjalankan fungsi yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Uji validitas dilakukan untuk menguji validitas dari kuesioner yang telah dibuat. Instrumen dinyatakan valid apabila *corrected item-total correlation* ( $r$ ) dari  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (Budiman dan Rudianto, 2013). Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut dikatakan valid, apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Sciences*).

#### b. Uji reliabilitas, uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan untuk menunjukkan sejauh mana hasil

pengukuran tersebut tetap sama jika dilakukan pengukuran lebih dari dua kali.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*.

## 2. Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan statistik parametrik atau tidak.

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan sudah berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan analisis regresi linier berganda. Cara menganalisisnya dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan: jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, jika data menyebar jauh dari garis dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Uji linieritas, digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel independen dengan variabel dependen yang bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.
- c. Analisis linier berganda, digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas (independen) dengan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta dari persamaan regresi

X1 = Motivasi kerja

X2= Disiplin kerja

X3= Lingkungan kerja

B1 = Koefisien regresi dari motivasi kerja

B2 = Koefisien regresi dari disiplin kerja

B3= Koefisien regresi dari lingkungan kerja

e = *error*/ variabel pengganggu

- d. Koefisien determinasi ( $R^2$ ), bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel dependen secara serentak terhadap variabel independen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi independent yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.
- e. Uji F, digunakan untuk menguji apakah semua data independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali 2009).

f. Uji t, digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2009).

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi linier berganda dilakukan uji penyimpangan asumsi klasik berikut:

a. Uji multikolinieritas, uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya interkorelasi antar variabel independen dalam penelitian ini, jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*-nya. Apabila nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance*-nya diatas 0,1 maka uji regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas (Wijaya, 2009).

b. Uji heteroskedastisitas, uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu satu pengamatan ke pengamatan lain yang berbeda. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot. Uji ini dilakukan dengan cara melihat grafik plot antara nilai variabel (dependen) yaitu ZRESID dengan residualnya SRESID, dengan melihat pola pada grafik *scatterplot* ZRESID dan SRESID (Ghozali, 2011).

- c. Uji autokorelasi, uji ini digunakan untuk menguji sebuah model regresi linier tersebut ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi, jika terjadi korelasi dinamakan problem autokorelasi. Menguji autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dengan kriteria pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Nilai Durbin Watson**

Nilai d	Keterangan
<1,10	Ada autokorelasi
1,10 – 1,54	Tidak ada kesimpulan
1,55- 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,46 -2,90	Tidak ada kesimpulan
>2,91	Ada autokorelasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Data Responden

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi, dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sampel seluruh karyawan yang ada di Laboratorium Patologi Klinik sebanyak 53 responden. Informasi responden yang diberi kuesioner berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja.

##### 1. Usia

Usia responden dapat mempengaruhi pola pikir, sikap serta pengambilan keputusan maka perlu diketahui sebagai karakteristik populasi. Usia responden dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Responden berdasarkan usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	11	20,8%
31-50 tahun	35	60%
<b>&gt;50 tahun</b>	<b>7</b>	<b>12,2</b>

Sumber : data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan usia responden 20-30 tahun sebesar 20,8%, usia >50 tahun sebesar 12,2% dan paling banyak adalah usia 31-50 tahun sebesar 60%. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut kinerja karyawan masih produktif dan belum mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi.

## 2. Jenis kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4. Responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	41,5%
Perempuan	31	58,5%
	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan jenis kelamin responden laki-laki 22 sebesar 41,5% responden dan perempuan 31 sebesar 58,5% responden. Karyawan perempuan lebih banyak hal ini disebabkan karena tenaga karyawan wanita memiliki karakteristik lebih tekun, ulet dan bertanggung jawab.

## 3. Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5. Responden berdasarkan pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	6	11,3%
Diploma	42	79,2%
<b>S1</b>	<b>5</b>	<b>9,4%</b>

Sumber: data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang paling banyak adalah Diploma sebanyak 42 responden 79,2%, sesuai dengan Kemenkes no 36 tahun 2010 yang menyatakan bahwa tenaga kesehatan dibidang pelayanan kesehatan adalah

minimal Diploma. Dapat disimpulkan lebih dari separuh pegawai Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi berpendidikan Diploma.

#### 4. Lama kerja

Deskripsi karakteristik lama kerja responden dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6. Responden berdasarkan lama kerja**

Lama kerja	Jumlah	Persentase
1-10 tahun	25	47,2%
11-20 tahun	25	47,2%
<b>&gt;20 tahun</b>	<b>3</b>	<b>5,7%</b>

Sumber: data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama kerja 1-10 tahun sebanyak 25 responden 47,2 % , sama besar dengan lama kerja 11-20 tahun sebanyak 25 responden 47,2%, hal ni disebabkan karena menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 batas usia pensiun PNS berusia 60 tahun bagi jabatan fungsional dan ahli madya 58 tahun bagi jabatan administrasi, fungsional ahli muda, fungsional ahli pertama dan fungsional ketrampilan.

## **B. Uji Validitas dan Reliabilitas**

1. Uji Validitas, dilakukan untuk mengukur tingkat ketepatan suatu kuesioner yang telah dibuat. Kuesioner yang dinyatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut dapat menggunakan suatu yang mampu untuk diukur tersebut. Penelitian ini menggunakan 53 responden dengan distribusi nilai r

signifikansi 5%. Hasil *output* dari uji validitas pertanyaan kuesioner yang telah direkapitulasi dan diurutkan angkanya mulai dari yang terkecil sampai yang terbesar pada masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel 7 uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji Validitas**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r-Hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
XI.1	0,274	0,2407	Valid
XI.2	0,749	0,2407	Valid
XI.3	0,684	0,2407	Valid
XI.4	0,846	0,2407	Valid
XI.5	0,804	0,2407	Valid
XI.6	0,567	0,2407	Valid
XI.7	0,609	0,2407	Valid
XI.8	0,783	0,2407	Valid
XI.9	0,641	0,2407	Valid
X2.1	0,556	0,2407	Valid
X2.2	0,498	0,2407	Valid
X2.3	0,847	0,2407	Valid
X2.4	0,713	0,2407	Valid
X2.5	0,775	0,2407	Valid
X2.6	0,871	0,2407	Valid
X3.1	0,703	0,2407	Valid
X3.2	0,501	0,2407	Valid
X3.3	0,786	0,2407	Valid
X3.4	0,837	0,2407	Valid
X3.5	0,713	0,2407	Valid
X3.6	0,667	0,2407	Valid
Y.1	0,757	0,2407	Valid
Y.2	0,790	0,2407	Valid
Y.3	0,687	0,2407	Valid
Y.4	0,823	0,2407	Valid
Y.5	0,842	0,2407	Valid
Y.6	0,761	0,2407	Valid

Sumber : data primer yang diolah ( 2018 )

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji pada r-hitung item pertanyaan  $> 0,2407$  r-tabel. Maka semua item pertanyaan pada kuesioner

variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan tersebut dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas, dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan dapat menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap sama jika dilakukan pengukuran lebih dari dua kali. Teknik yang digunakan dalam menguji reliabilitas adalah *cronbach's alpha*. Jika hasil koefisien korelasi lebih dari 0,6 kuesioner dapat dikatakan reliabel. Hasil yang di peroleh dari uji reliabilitas terhadap kuesioner pada masing- masing variabel dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Critical value</i>	Keterangan
Motivasi kerja	0,893	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,883	0,6	Reliabel
<b>Lingkungan kerja</b>	<b>0,882</b>	<b>0,6</b>	<b>Reliabel</b>

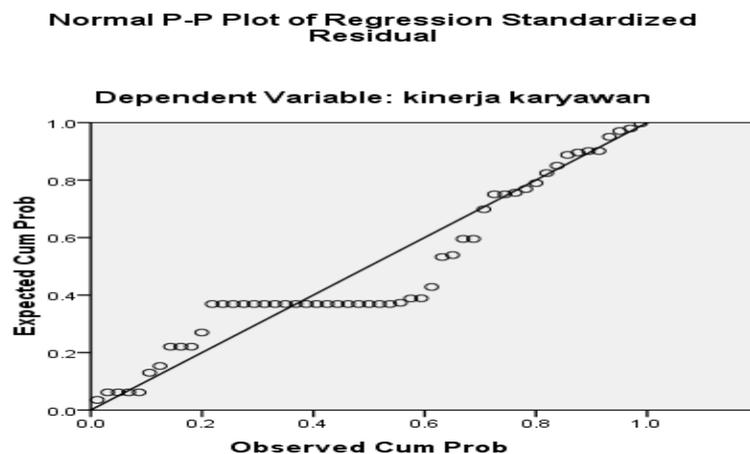
Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan reliabilitas variabel motivasi kerja 0,893, variabel disiplin kerja 0,883, dan variabel lingkungan kerja 0,882. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas masing- masing variabel  $> 0,6$  maka dalam kuesioner tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk dilanjutkan penelitian.

### C. Uji Asumsi Dasar

1. Uji normalitas, dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan sudah berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Dinyatakan berdistribudi normal atau mendekati

normal apabila gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:



**Gambar 3 P-P Plot Of Regression**

Gambar 3 menunjukkan distribusi normal atau mendekati normal, hal tersebut dibuktikan dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, sehingga dengan demikian syarat normalitas bagi model regresi terpenuhi.

2. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien regresi dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Korelasi (*correlations*)**

	kinerja karyawan
Pearson Correlation Kinerja karyawan	1.000
Motivasi kerja	.612
Disipin kerja	.514
Lingkungan kerja	.441

Sumber: data primer yang diolah(2018)

Hasil uji korelasi dapat diketahui dengan melihat tingkat hubungan pada tabel 9 adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan angka 0,612 yang terletak pada interval 0,60 – 0,799, dengan tingkat hubungan kuat. Hal ini menunjukkan tingginya motivasi yang di berikan dapat meningkatkan kinerja karyawan Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi
  - b. Hubungan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan angka 0,514 yang terletak pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara kedisiplinan karyawan dengan kinerja karyawan Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi.
  - c. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan angka 0,441 yang terletak pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Hal ini menunjukkan adanya keseimbangan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi.
  - d. Hasil korelasi pada tabel 9 menunjukkan hubungan positif, artinya variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berkorelasi positif.
3. Analisis linier berganda, dilakukan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas dengan persamaan regresinya. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 10 dan dimasukkan pada persamaan sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Coefficients)**

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std.eror
1 Constant	8.474	3.339
Motivasi Kerja	.345	.124
Disiplin Kerja	.151	.163
Lingkungan Kerja.006		.175

Sumber: data primer yang diolah (2018)

$$Y' = 8,474 + 0,345X_1 + 0,151X_2 + 0,006X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a.  $a = 8,474$  artinya jika motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan laboratium klinik RSUD Dr. Moewardi mengalami peningkatan sebesar 8,474%.
  - b.  $b_1 = 34,5$  menyatakan bahwa setiap penambahan 1% motivasi kerja maka meningkatkan kinerja karyawan Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi sebesar 34,5%.
  - c.  $b_2 = 15,1$  maka menyatakan bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja maka meningkatkan kinerja karyawan Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi sebesar 15,1%.
  - d.  $b_3 = 0,6$  maka menyatakan bahwa setiap penambahan 1% lingkungan kerja maka meningkatkan kinerja karyawan Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi sebesar 0,6%.
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis koefisien dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1.	.622 <sup>a</sup>	.386	.349	1.936.	.386	10.284	34	9	.000	2.004

Sumber: data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan hasil *Adjusted R Square* 0,349 artinya secara efektif 34,90% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 65,10% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang belum diketahui karena tidak dilakukan penelitian lebih lanjut tentang hal itu.

4. Uji F, dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien F dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12. ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	115.6163	38.539	10.248		.000
Residual	183.63049	378			
Total	299.24552				

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 12 diperoleh F hitung 10.284 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi.

5. Uji t, dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 13 sebagai berikut:

**Tabel 13. Hasil Uji t**

	$t_{hitung}$	Sig
Constant	2,5380	0,014
Motivasi kerja	2,7780	0,008
Disiplin kerja	0,9210	0,361
Lingkungan kerja	0,0320	0,975

Sumber: data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan:

- a) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk motivasi kerja ditunjukkan dengan signifikansi  $0,008 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak artinya secara signifikansi variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi. Penelitian lain yang dilakukan Aziz (2015) dan Sidanti (2016) menyatakan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
- b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk disiplin kerja ditunjukkan dengan signifikansi  $0,361 > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima artinya secara signifikansi variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi. Penelitian yang lain Satedjo & Kempa (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal ini mengenai jam kerja

karyawan dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja perusahaan, penyelesaian tugas dengan tepat waktu. Hal ini berarti karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya. Penelitian saat ini pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, maka karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya.

- c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk lingkungan kerja ditunjukkan dengan signifikansi  $0,975 > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima artinya secara signifikansi variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi. Penelitian yang lain Sidanti (2015) menyatakan keamanan dan kenyamanan disekitar tempat kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan tetap bisa mempertahankan kinerjanya. Penelitian saat ini lingkungan disekitar tempat kerja karyawan sedang dilakukan renovasi dan bising, hal ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan karyawan tetap bisa mempertahankan kinerjanya.

#### **D. Uji asumsi klasik**

1. Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 14 sebagai berikut:

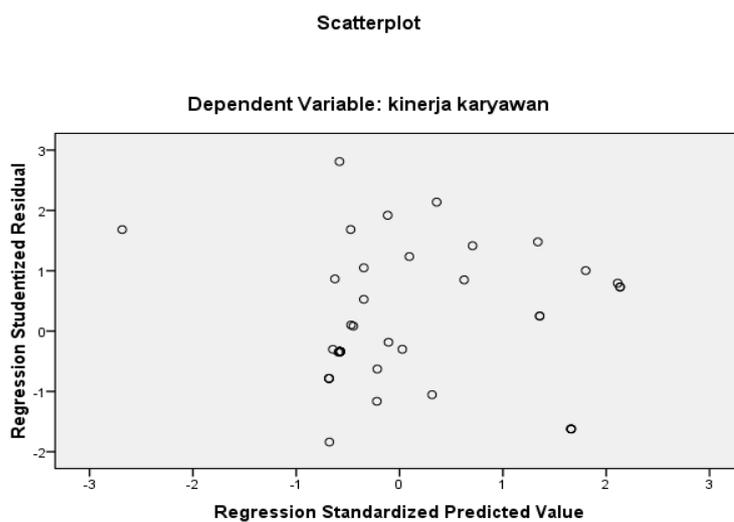
Tabel 14. Hasil Uji VIF

Model	<i>collinearity statistics</i>	
	Tolerance	VIF
Constant		
Motivasi kerja	0,388	2,578
Disiplin kerja	0,456	2,191
Lingkungan kerja		0,4992,003

Sumber: data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan hasil dari nilai VIF motivasi kerja  $2,578 < 10$ , disiplin kerja  $2,191 < 10$  dan lingkungan kerja  $2,003 < 10$  artinya model regresi bebas multikolinieritas.

- Uji heteroskedastisitas uji ini lakukan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas atau ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dianalisa dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4 sebagai berikut:



Gambar 4. Scatteplot

Berdasarkan gambar 4 terlihat data titik-titik menyebar dan tidak beraturan atau tidak membentuk pola, maka hal ini menunjukkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji ada tidaknya korelasi yang terjadi antara residual atau pengganggu pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dilakukan dengan uji statistik Durbin-Watson. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 15 sebagai berikut:

**Tabel 15. Durbin Watson**

Model	Durbin-Watson
1	2.004

Sumber: data yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 14 nilai uji Durbin-Watson pada tabel diperoleh nilai sebesar 2,004 dimana nilai ini berada diantara 1,55 sampai dengan 2,46 dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan:

1. Secara parsial:
  - a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi.
  - b. Disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi
2. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi.
3. Kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 34,90%.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian data responden maka untuk pengembangan kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi kerja pada indikator jam kerja dinilai kurang dari indikator lain oleh responden, sehingga disarankan para karyawan Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target kerja dan mengatur rencana kerja.
2. Pada variabel disiplin kerja pada indikator penyelesaian tugas dengan tepat waktu dinilai kurang dari indikator lain oleh responden, sehingga disarankan para karyawan Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi dalam melaksanakan pekerjaannya melakukan pemanfaatan waktu sesuai dengan tugasnya.
3. Pada variabel lingkungan kerja pada indikator keamanan lingkungan dinilai kurang dari indikator lain, sehingga disarankan lebih meningkatkan keamanan lingkungan pekerjaan.
4. Pada variabel kinerja karyawan semua indikator dinilai sama maka disarankan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan mengejarkan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, menjalankan tugas sesuai dengan bidang masing- masing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziz A, M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier*. Volume 1 Nomor 1.
- Budiman. 2013. *Kapita Selekta Kuesioner*. Selemba Medika. Jakarta.
- Budianto, A, T., & Katini, A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Sbu Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulang*, volume 1 Nomor 3.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro Ponorogo.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harlie M. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Kalimantan Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Lutfi R, I., Heru, S., & Muhammad, F, R. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 13 Nomor 1.
- Madina, S & Warni. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Banjar Baru. *Jurnal Ilmiah*.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A, A, & Anwar, P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Rafika Aditama Bandung.
- Nugroho, A, T. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pranata Laboratorium di RSUD Dr. Moewardi [skripsi]. Surakarta: Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi.
- [Permenkes]. 2010. *Klasifikasi RumahSakit*. Jakarta: Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 340.

- Prastowo, H, Y. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi [skripsi]. Surakarta: Fakultas Ilmu Kesehatan. Universitas Setia Budi.
- Rivai, V, & Sagala, E, J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S, P. 2011. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Sanjaya, M. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta [Skripsi]. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju Bandung
- Setiawan, A. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ekonomi*, Volume 2 Nomor 1.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*. Volume 9 Nomor 1.
- Silalahi, U. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sofyan, D, K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Volume 2 Nomor 1.
- Solikah, P, M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit PKU Aisyah Boyolali [skripsi]. Surakarta: Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi.
- Sopiah 2008. *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2015. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenda Media Grup. Jakarta.

- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- Terry, G, R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Torang, S. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 Tentang Tenaga Kesehatan.
- Wijaya, T. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wirawan. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Pt rajagrafindo persada. Jakarta.

## Lampiran 1: Surat ijin Penelitian



Nomor : 286 / H6 – 04 / 22.01.2018  
Lamp. : - helai  
Hal : *Ijin Penelitian*

**Kepada :**  
**Yth. Direktur**  
**RSUD. dr. Moewardi**  
**Di Surakarta**

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

**NAMA : AGUSTIN MUJAYANA**  
**NIM : 07140298 N**  
**PROGDI : D-IV Analis Kesehatan**  
**JUDUL : Pengaruh Motivasi Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Patologi Klinik di RSUD. dr. Moewardi**

Untuk ijin penelitian tentang pengaruh motivasi disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan laboratorium patologi klinik di Instansi Bapak / Ibu.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima

Surakarta, 22 Januari 2018

Dekan,



Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D.

Lampiran 2: Surat Permohonan Pengisian Kuesioner



**Kepada Yth:**

**Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Responden**

**di tempat**

Dengan hormat

Berkaitan dengan penelitian tugas akhir yang saya lakukan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana sains terapan di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta, dengan judul **“Pengaruh Motivasi, disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi”** maka saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk memberikan jawaban pada kuesioner penelitian ini. Semua jawaban dianggap benar, tidak ada yang salah dan seluruh informasi ini akan dirahasiakan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Agustin Mujayana

Lampiran 3: Formulir Persetujuan Penelitian dan Kuesioner

### **SURAT PERSETUJUAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Alamat :

Jenis Kelamin :

Umur :

Setelah memperoleh informasi baik secara lisan maupun tulisan mengenai penelitian dari peneliti informasi tersebut telah saya pahami dengan baik mengenai manfaat, ketentuan dan kemungkinan ketidaknyamanan yang mungkin akan dijumpai, bersama ini saya bersedia menjadi reponden dalam penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Agustin Mujayana

Progdi : D IV Analis Kesehatan

Fakultas : Ilmu Kesehatan

Institusi : Universitas Setia Budi Surakarta

Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAPBORATORIUM PATOLOGI KLINIK DI RSUD Dr. MOEWARDI

Dalam rangka : Skripsi

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun serta untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, .....

Responden

(.....)

Lampiran 4: Identitas Responden

### IDENTITAS RESPONDEN

**Petunjuk Pengisian:** Berilah tanda (√) pada jawaban pertanyaan yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara:

Nama Responden : .....

Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/>	Laki-laki	<input type="checkbox"/>	Perempuan
Usia	:	<input type="checkbox"/>	20-30 Tahun	<input type="checkbox"/>	<50 Tahun
		<input type="checkbox"/>	31-50 Tahun		
Status Pendidikan	:	<input type="checkbox"/>	SD	<input type="checkbox"/>	Akademi/Diploma
		<input type="checkbox"/>	SMP	<input type="checkbox"/>	Sarjana
		<input type="checkbox"/>	SMA		
Lama Bekerja	:	<input type="checkbox"/>	1-10 Tahun		
		<input type="checkbox"/>	11-20 Tahun		
		<input type="checkbox"/>	>30 Tahun		

Dengan ini saya menyetujui mengisi kuesioner secara sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Surakarta.....2018

(.....)

Lampiran 5 : Kuesioner Penelitian

### DAFTAR PERTANYAAN

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

#### A. Kuesioner Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya peroleh dapat mendorong saya giat bekerja					
2	Rasa aman yang saya dapatkan akan mendorong saya giat bekerja					
3	Kesempatan untuk naik jabatan akan mendorong saya giat bekerja					
4	Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saya sekarang dapat mendorong saya giat bekerja					
5	Jam kerja yang teratur membuat saya giat bekerja					
6	Lingkungan tempat kerja saya nyaman dan baik					
7	Hubungan dengan atasan atau bawahan berjalan dengan baik					
8	Kebanggaan terhadap tempat kerja saya membuat lebih giat bekerja					
9	Fasilitas di tempat kerja membantu saya dalam melakukan pekerjaan					

Sumber: Yunus 2007, diacu dalam Syamsir 2014

## B. Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya hadir tepat waktu pada saat apel pagi atau upacara hari besar					
2	Ketika masuk atau ijin keluar saya selalu absen terlebih dahulu					
3	Saya selalu datang atau pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas saya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
5	Ketrampilan yang saya punya sesuai dengan pekerjaan saya sekarang dan dapat mempermudah saya dalam menjalankan pekerjaan saya					
6	Pekerjaan yang sesuai dengan yang saya inginkan membuat saya lebih semangat dalam mengerjakanya					

Sumber: Solikah, 2015

## C. Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pewarnaan ruangan di Laboratorium memberikan kenyamanan bekerja					
2	Ruangan di Labotarorium lebih nyaman karena jauh dari kebisingan					
3	Keamanan di Laboratorium membuat saya tenang dalam bekerja					
4	Lingkungan yang bersih dan nyaman menambah semangat kerja					
5	Ruangan yang terang mempermudah saya dalam bekerja					
6	Fentilasi udara meningkatkan kenyamanan					

Sumber: Prastowo, 2014

## D. Kuesioner Kinerja Karyawan

<b>NO</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Setiap pekerjaan yang dilakukan selalu memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan					
2	Hasil yang telah dicapai sudah sesuai dengan kualitas dan kuantitasnya					
3	Memiliki kesadaran bekerja sama dengan rekan sesama seorang analis profesi					
4	Mempunyai ide atau gagasan untuk kemampuan bekerja secara kreatif dan inovatif dalam meningkatkan kinerja karyawan					
5	Mempunyai kesadaran untuk dapat dipercaya dalam suatu pekerjaannya					
6	Mempunyai rasa tanggung jawab pada pekerjaannya					

Sumber: Prastowo, 2014



30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Data Tryout Disiplin Kerja

	Disiplin Kerja						Rata
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
1.	5	4	5	5	5	5	29
2.	4	4	4	4	4	4	24
3.	4	4	5	5	4	4	26
4.	5	5	5	4	5	5	29
5.	5	4	4	4	4	4	25
6.	4	4	4	4	4	4	24
7.	4	4	4	4	4	4	24
8.	4	4	4	4	4	4	24
9.	4	4	4	4	4	4	24
10.	4	4	4	4	4	4	24
11.	4	4	4	4	4	4	24
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	4	4	4	4	4	4	24
14.	4	4	4	4	4	4	24
15.	4	4	4	4	4	4	24
16.	4	4	4	4	4	4	24
17.	4	4	4	4	4	4	24
18.	4	2	4	3	4	4	21
19.	5	5	5	5	5	5	30
20.	4	4	4	4	4	4	24
21.	4	4	4	4	4	4	24
22.	4	4	4	4	4	4	24
23.	4	4	4	4	4	4	24
24.	4	4	4	4	4	4	24
25.	3	4	4	4	4	4	23
26.	4	4	5	5	5	5	28
27.	3	4	4	4	4	4	23
28.	4	4	4	4	4	4	24
29.	4	4	4	4	4	4	24
30.	4	4	4	4	3	4	23

## Data Tryout Lingkungan Kerja

	Lingkungan Kerja						Rata
	L1	L2	L3	L4	L5	L6	
1.	5	5	5	5	5	5	30
2.	4	4	4	4	4	3	23
3.	4	4	4	5	5	4	26
4.	3	4	4	4	5	5	25
5.	4	4	4	5	5	4	26
6.	4	3	5	5	5	5	27
7.	4	4	4	4	4	4	24
8.	3	3	4	3	4	3	20
9.	4	4	4	4	5	5	26
10.	4	4	4	4	4	4	24
11.	4	4	4	4	4	4	24
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	4	4	4	4	4	4	24
14.	4	4	4	4	4	4	24
15.	4	4	4	4	4	4	24
16.	4	4	4	4	4	4	24
17.	4	4	4	4	4	4	24
18.	4	3	4	4	5	5	25
19.	5	5	5	5	5	5	30
20.	4	4	4	4	4	4	24
21.	4	4	4	4	4	4	24
22.	4	4	4	4	4	4	24
23.	4	4	4	4	4	4	24
24.	4	4	4	4	4	4	24
25.	4	4	4	4	4	4	24
26.	4	4	5	5	5	4	27
27.	4	4	4	4	4	4	24
28.	4	4	4	4	4	4	24
29.	3	3	3	3	3	3	18
30.	4	4	4	4	4	4	24

## Data Tryout Kinerja Karyawan

	Kinerja Karyawan						Rata
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	
1.	5	5	5	5	5	5	30
2.	5	5	5	5	5	5	30
3.	4	5	4	5	5	5	28
4.	5	4	4	5	5	5	28
5.	5	4	4	4	4	4	25
6.	5	5	5	5	5	5	30
7.	4	4	4	4	4	4	24
8.	4	4	4	4	4	4	24
9.	4	4	4	4	4	5	25
10.	4	4	4	4	4	4	24
11.	4	4	4	4	4	4	24
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	4	4	4	4	4	4	24
14.	4	4	4	4	4	4	24
15.	4	4	4	4	4	4	24
16.	5	4	4	5	4	5	27
17.	4	4	5	4	4	5	26
18.	4	4	4	4	4	4	24
19.	5	5	5	5	5	5	30
20.	4	4	4	4	4	4	24
21.	4	4	4	4	4	4	24
22.	4	4	4	4	4	4	24
23.	4	4	4	4	4	4	24
24.	4	4	4	4	4	4	24
25.	4	4	4	5	4	4	25
26.	4	5	4	4	4	5	26
27.	4	4	4	4	4	4	24
28.	4	4	4	4	4	4	24
29.	4	4	4	4	4	4	24
30.	3	3	4	3	4	4	21

## Lampiran 7: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

## Hasil Uji Data tryout X1

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	9

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	4.03	.414	30
x1.2	4.17	.461	30
x1.3	4.03	.490	30
x1.4	4.00	.371	30
x1.5	4.07	.365	30
x1.6	4.10	.481	30
x1.7	4.13	.507	30
x1.8	4.10	.481	30
x1.9	4.13	.434	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	32.73	7.926	.274	.908
x1.2	32.60	6.731	.749	.873
x1.3	32.73	6.754	.684	.878
x1.4	32.77	6.944	.846	.869
x1.5	32.70	7.045	.804	.872
x1.6	32.67	7.057	.567	.888
x1.7	32.63	6.861	.609	.885
x1.8	32.67	6.575	.783	.870
x1.9	32.63	7.068	.641	.882

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.77	8.737	2.956	9

Hasil Uji Tryout X2

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.07	.450	30
X2.2	4.00	.455	30
X2.3	4.17	.379	30
X2.4	4.10	.403	30
X2.5	4.10	.403	30
X2.6	4.13	.346	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.50	2.741	.556	.888
X2.2	20.57	2.806	.498	.898
X2.3	20.40	2.593	.847	.839
X2.4	20.47	2.671	.713	.860
X2.5	20.47	2.602	.775	.849
X2.6	20.43	2.668	.871	.839

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.57	3.771	1.942	6

## Hasil Uji Tryout X3

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
x3.1	3.97	.414	30
x3.2	3.93	.450	30
x3.3	4.10	.403	30
x3.4	4.13	.507	30
x3.5	4.27	.521	30
x3.6	4.10	.548	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	20.53	3.844	.703	.862

x3.2	20.57	4.047	.501	.891
x3.3	20.40	3.766	.786	.851
x3.4	20.37	3.344	.837	.836
x3.5	20.23	3.495	.713	.859
x3.6	20.40	3.490	.667	.869

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.50	5.155	2.271	6

### Hasil Uji Tryout Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	6

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1.1	4.20	.484	30
y1.2	4.17	.461	30

y1.3	4.17	.379	30
y1.4	4.23	.504	30
y1.5	4.20	.407	30
y1.6	4.33	.479	30

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.30	5.321	2.307	6



4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	5	4	4	38	3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	5	4	4	3	4	4	36	3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	5	4	4	3	4	4	36	3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	5	4	4	3	4	4	36	3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	4	5	5	39	4	2	4	4	5	4	23
5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	4	5	4	5	5	27
5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	4	5	4	5	5	27
4	4	3	4	4	4	5	4	4	36	4	4	5	4	4	4	25
5	4	5	5	4	4	4	4	4	39	4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	4	5	5	5	4	5	43	4	3	5	5	5	5	27
5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	5	5	5	5	5	5	42	4	1	4	4	5	5	23
5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24

Lingkungan Kerja							Kinerja Karyawan						
L1	L2	L3	L4	L5	L6	Rata	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Rata
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	4	26	4	5	4	5	5	5	28
3	4	4	4	5	5	25	5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	5	5	4	26	5	4	4	4	4	4	25
4	3	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	4	3	20	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	4	5	27

4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	5	26
4	3	4	4	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	5	5	4	27	4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	3	4	5	23
3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	3	4	5	23
3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	3	4	5	23
3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	3	4	5	23
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	4	27	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	4	4	5	28
4	4	5	5	5	4	27	4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	5	5	5	28
4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	4	22	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	4	27	4	5	4	4	4	4	25
4	4	5	5	5	4	27	4	5	4	4	4	4	25
4	3	4	4	4	4	23	5	4	5	5	5	5	29
4	4	5	5	5	4	27	4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	5	29

## Lampiran 9: Hasil Uji Data Penelitian

## Hasil Uji Data Penelitian

## Diskriptif Responden

**Statistics**

		jenis kelamin	usia	status pendidikan	lama kerja
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0
	Minimum	1	1	3	1
	Maximum	2	3	5	3
	Sum	84	102	211	84

**jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	22	41.5	41.5	41.5
	perempuan	31	58.5	58.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	11	20.8	20.8	20.8
	31-50 tahun	35	66.0	66.0	86.8
	>50 tahun	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**status pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sma	6	11.3	11.3	11.3
	diploma	42	79.2	79.2	90.6
	sarjana	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### lama kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 tahun	25	47.2	47.2	47.2
11-20 tahun	25	47.2	47.2	94.3
>20 tahun	3	5.7	5.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

#### a. Motivasi Kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	9

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	4.03	.414	30
x1.2	4.17	.461	30
x1.3	4.03	.490	30
x1.4	4.00	.371	30
x1.5	4.07	.365	30
x1.6	4.10	.481	30
x1.7	4.13	.507	30
x1.8	4.10	.481	30
x1.9	4.13	.434	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	32.73	7.926	.274	.908
x1.2	32.60	6.731	.749	.873
x1.3	32.73	6.754	.684	.878
x1.4	32.77	6.944	.846	.869
x1.5	32.70	7.045	.804	.872
x1.6	32.67	7.057	.567	.888
x1.7	32.63	6.861	.609	.885
x1.8	32.67	6.575	.783	.870
x1.9	32.63	7.068	.641	.882

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.77	8.737	2.956	9

## b. Disiplin Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.07	.450	30
X2.2	4.00	.455	30
X2.3	4.17	.379	30
X2.4	4.10	.403	30
X2.5	4.10	.403	30
X2.6	4.13	.346	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.50	2.741	.556	.888
X2.2	20.57	2.806	.498	.898
X2.3	20.40	2.593	.847	.839
X2.4	20.47	2.671	.713	.860
X2.5	20.47	2.602	.775	.849
X2.6	20.43	2.668	.871	.839

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.57	3.771	1.942	6

## c. Lingkungan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
x3.1	3.97	.414	30
x3.2	3.93	.450	30
x3.3	4.10	.403	30
x3.4	4.13	.507	30
x3.5	4.27	.521	30
x3.6	4.10	.548	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	20.53	3.844	.703	.862
x3.2	20.57	4.047	.501	.891
x3.3	20.40	3.766	.786	.851
x3.4	20.37	3.344	.837	.836
x3.5	20.23	3.495	.713	.859
x3.6	20.40	3.490	.667	.869

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.50	5.155	2.271	6

## d. Kinerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.20	.484	30
Y1.2	4.17	.461	30
Y1.3	4.17	.379	30
Y1.4	4.23	.504	30
Y1.5	4.20	.407	30
Y1.6	4.33	.479	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	21.10	3.679	.757	.908
Y1.2	21.13	3.706	.790	.903
Y1.3	21.13	4.120	.687	.917
Y1.4	21.07	3.513	.823	.899
Y1.5	21.10	3.817	.842	.898
Y1.6	20.97	3.689	.761	.908

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.30	5.321	2.307	6

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja karyawan	25.51	2.399	53
motivasi kerja	38.00	3.470	53
disipin kerja	25.11	2.431	53
lingkungan kerja	24.66	2.166	53

### Correlations

		kinerja karyawan	motivasi kerja	disipin kerja	lingkungan kerja
Pearson Correlation	kinerja karyawan	1.000	.612	.514	.441
	motivasi kerja	.612	1.000	.718	.686
	disipin kerja	.514	.718	1.000	.614
	lingkungan kerja	.441	.686	.614	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja karyawan	.	.000	.000	.000
	motivasi kerja	.000	.	.000	.000
	disipin kerja	.000	.000	.	.000
	lingkungan kerja	.000	.000	.000	.
N	kinerja karyawan	53	53	53	53
	motivasi kerja	53	53	53	53
	disipin kerja	53	53	53	53
	lingkungan kerja	53	53	53	53

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.622 <sup>a</sup>	.386	.349	1.936	.386	10.284	3	49	.000	2.044

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.616	3	38.539	10.284	.000 <sup>a</sup>
	Residual	183.630	49	3.748		
	Total	299.245	52			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

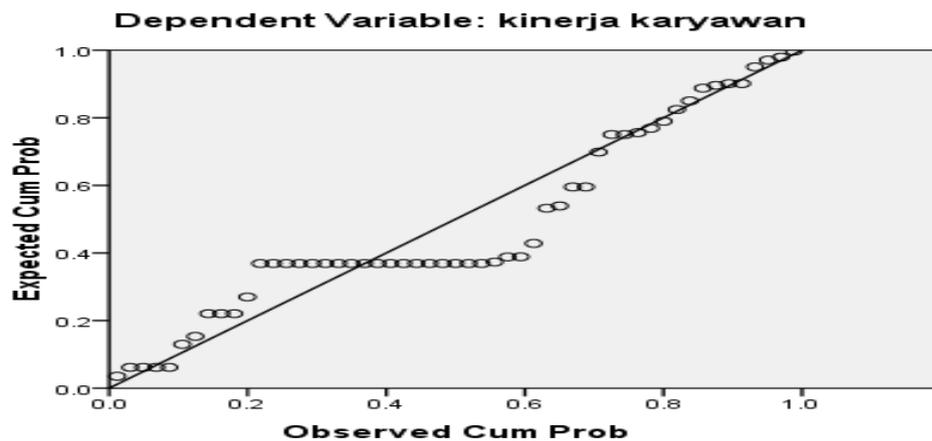
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics

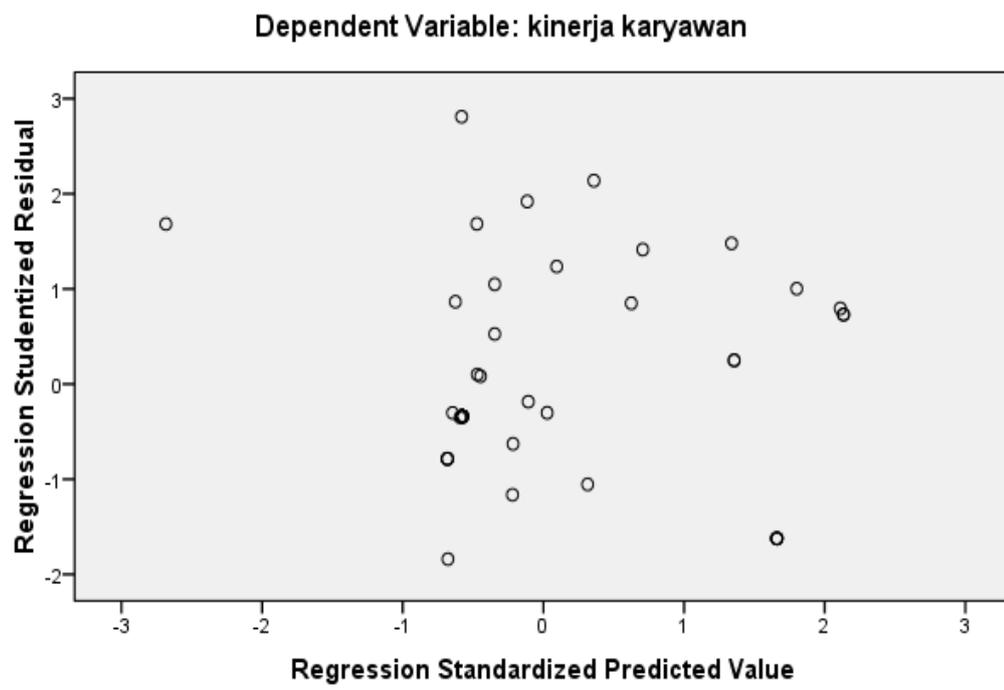
		B	Std. Error	Beta			Zero- order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.474	3.339		2.538	.014					
	motivasi kerja	.345	.124	.499	2.778	.008	.612	.369	.311	.388	2.578
	disipin kerja	.151	.163	.153	.921	.361	.514	.131	.103	.456	2.191
	lingkungan kerja	.006	.175	.005	.032	.975	.441	.005	.004	.499	2.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



## Scatterplot



## Lampiran 10: Surat Selesai Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI**

Jalan Kolonel Sutarto 132 Surakarta Kodepos 57126 Telp (0271) 634 634,  
Faksimile (0271) 637412 Email : [rsmoewardi@jatengprov.go.id](mailto:rsmoewardi@jatengprov.go.id)  
Website : [rsmoewardi.jatengprov.go.id](http://rsmoewardi.jatengprov.go.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 045 / 6841 / 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : Dr.dr. Suharto Wijanarko, Sp.U  
**Jabatan** : Wakil Direktur Umum RSUD Dr. Moewardi

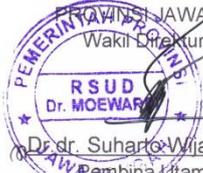
Dengan ini menerangkan bahwa:

**Nama** : Agustin Mujayana  
**NIM** : 07140298 N  
**Institusi** : Prodi D.IV Analisis Kesehatan FIK-USB Surakarta

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Dr. Moewardi dalam rangka penulisan **Skripsi** dengan judul "**Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 06 Juli 2018  
a.n DIREKTUR RSUD Dr. MOEWARDI  
PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH  
Wakil Direktur Umum

  
 Dr.dr. Suharto Wijanarko, Sp.U  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19610407 198812 1 001