

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
PROVINSI ACEH**

Oleh

RISKY FICRUDHAN
NPM : 1502120211



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RISKY FICRUDHAN
NPM : 1502120211

Dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI ACEH

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuv Isna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RISKY FICRUDHAN
NPM : 1502120211

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 29 Agustus 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Suryani Murad, SE, M. Si
NIK. 19720205 200103 2 001

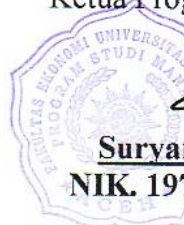
Anggota


Tuwisha, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Hj. Nadiya, SE, M. Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Suryani Murad, SE, M. Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 30 Agustus 2022

Yang Menyatakan



Risky Fierudhan

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Risky Ficrudhan
NPM : 1502120211
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI ACEH

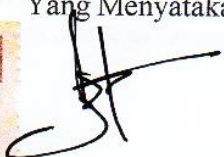
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 30 Agustus 2022

Yang Menyatakan,




Risky Ficrudhan

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan. Serta shalawat dan salam semoga selalu terucapkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan. Atas nikmat dan karunia yang Allah SWT berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ” **PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI ACEH**”

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing I yang telah membantu serta meluangkan waktu untuk memberikan masukan.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si. selaku ketua prodi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, SE. M.M selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu banyak untuk memberikan saya bimbingan dengan penuh masukan.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan Akuntansi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Kepada semua teman-teman yang telah ikut membantu dan mendorong penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada Lia Riska
7. Serta semua pihak yang takdapat disebutkan satu persatu, yang telah bersedia meluangkan waktu dan membantu serta mengajarkan penulis untuk bias segera menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan dan kurang pengalaman. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, 22 August 2022

Risky Ficrudhan

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumus Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 8
2.1 Kinerja	8
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2. Standar Kinerja	10
2.1.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.4. Indikator Kinerja	13
2.2 Motibavi	15
2.2.1. Pengerian Motivasi	15
2.2.2. Faktor-Faktor Motivasi	16
2.2.3. Alat-Alat Motivasi	16
2.2.4. Indikator Motivasi.....	17
2.3 Kompetensi	17
2.3.1. Pengertian kompetensi	17
2.3.2. karakteristik kompetensi	19
2.3.3. Indikator kompetensi	19
2.4 Lingkungan Kerja	20
2.4.1. Pengerian Motivasi	20
2.4.2. Indikator motivasi	21
2.5 Penelitin Sebelumnya.....	21
2.6 Kerangka Pemikiran.....	24
2.6.1. Hubungan Motivasi Terhadao Kinerja.....	24
2.6.2. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja.....	24
2.6.3. Hubungan Lingkungan Terhadap Kinerja.....	25
2.7 Hipotesis	26
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
3.1 Desain Penelitian	27
3.1.1. Tujuan Penelitian	27
3.1.2. Jenis Penelitian.....	27
3.1.3. Horizon Waktu.....	28
3.1.4. Unit Analis	28

3.2	Populasi Dan Sampel Penelitian	29
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4	Defenisi dan Operasional Variabel	30
3.5	Teknik Analisa Data.....	32
3.6	Pengujian Data	33
3.6.1.	Pengujian Validasi	33
3.6.2.	Pengujian Reabilitas.....	34
3.6.3.	Pengujian Asumsi Klasik.....	35
3.7	Pengujian Hipotesis	36
3.8.1	Uji f	36
3.8.2	Uji t	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1	Gambaran Umum	39
4.2	Visi dan Misi.....	42
4.2.1	Visi	42
4.2.2	Misi	42
4.2.3	Motto.....	42
4.3	Karakteristik Responden.....	43
4.3.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.3.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.3.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.4	Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
4.4.1	Deskripsi Variabel Kinerja.....	45
4.4.2	Deskripsi Variabel Motivasi	46
4.4.3	Deskripsi Variabel Kompetensi	47
4.4.4	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	49
4.5	Hasil Pengujian Data.....	50
4.5.1	Hasil Uji Reliabilitas	50
4.5.2	Hasil Uji Validitas.....	51
4.5.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	53
4.6	Hubungan Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	56
4.6.1	Hasil Pengujian Hipotesis	58
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1	Kesimpulan	52
5.2	Saran	52

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Skala Likert	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja.....	45
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi	46
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kompetensi	47
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas <i>one sampel kolomogoroc sminorv test...</i>	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Normal P-P Plot	53
Gambar 4.2 Heteroskedastisitas.....	56

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
PROVINSI ACEH**

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M.
Pembimbing II : Tuwisna, SE. M.M

RISKY FICRUDHAN

NPM : 1502120211

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda yang sampel dalam penelitian adalah pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh sebanyak 77 responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Secara simultan atau bersamaan motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

Kata kunci : Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah instansi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Sumber daya manusia pada dasarnya sangatlah berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin dan bimbingan. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Pada dasarnya kinerja pegawai mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya pada instansi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja, namun kejadian selama ini tidak sesuai yang diharapkan oleh instansi.

Permasalahan kinerja pada suatu instansi atau organisasi sudah menjadi hal yang terbiasa, permasalahan ini terjadi dari internal ataupun external pegawai tersebut. Seperti halnya pegawai malas masuk kerja, kurangnya pengetahuan, bakat dan pengalaman, sedangkan dari pihak organisasi sendiri mendapat permasalahan seperti halnya kebijakan yang ditetapkan, pembagian tugas tidak sesuai dan sistem penghargaan tidak sesuai. Dalam hal ini suatu instansi atau organisasi harus memiliki komitmen terhadap pegawai, seperti halnya melakukan seleksi pegawainya dengan memiliki pengetahuan tentang manajemen, kompensasi dan memiliki motivasi.

Pada masa pandemik ini banyak instansi atau organisasi telah menyalahgunakan pegawainya yang tidak tepat pada posisi kerjanya dan hal ini akan terjadinya kinerja pegawai tidak sesuai dengan harapan yang telah ditentukan. Permasalahan ini pernah terjadi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh yang memiliki tugas dalam melayani masyarakat. Peran pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak sangatlah penting bagi kesehatan masyarakat, namun banyak kegiatan yang harus diperbaharui pada masa pandemik untuk melayani masyarakat, seperti halnya peraturan protokol kesehatan harus sesuai standar operasional prosedur kesehatan pada masa Covid-19.

Perubahan peraturan ini membuat sebagian pegawai kurang sempurna dalam melakukan suatu pekerjaan, maka dalam meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh ini perlu adanya pegawai yang memiliki motivasi dirinya yang merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka yang bertujuan membuat pegawai untuk semakin semangat dalam pekerjaannya.

Setiap suatu pekerjaan membutuhkan bantuan individu lain atau alat bantu dalam melakukan pekerjaan, seperti halnya komputer atau alat-alat yang berhubungan dengan pekernya seseorang. Dalam hal ini kompetensi yang merupakan bakat seseorang individu atau pengetahuan individu yang dibutuhkan oleh orang lain atau keperluan diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan sangat membantu untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal. Peran kompetensi dalam suatu organisasi sangatlah penting, baik itu memahami pekerjaan pada bidangnya, sikap dalam berkomunikasi dengan baik dan keterampilan dalam pekerjaannya serta semangat kerja.

Motivasi dan kompetensi yang memiliki peran dalam meningkatkan suatu pekerjaan, peranan lingkungan kerja sebagai sarana suatu organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh penulis pada Tanggal 10 Januari 2022 dengan mewawancarai 15 pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi banyak permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai, diantaranya kualitas kerja pada pegawai berkurang. Kualitas kerja ini terbukti banyak pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan sempurna, pegawai telat masuk pada ruang kerja, banyaknya pengeluaran biaya operasional dalam pekerjaan lapangan hal ini membuat boros anggaran, kurangnya pengawasan dalam kinerja dan hubungan antar pegawai masih kurang akur.

Permasalahan lain terjadi pada pegawai yang sebagaimana diantara pegawai tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya, tingkat motivasi menurun sebagaimana kurangnya kebutuhan akan berprestasi yang diberikan oleh atasan kepada pegawai, kurangnya kebutuhan akan afiliasi yang membuat dorongan antara pegawai, kebutuhan akan kompetensi tidak membuat hasil yang sempurna dan kurangnya dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan sebagaimana hal ini dapat mengakibatkan kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang akan dituju pada suatu organisasi.

Individu pegawai yang mana menyadari bahwa kompetensi yang dimilikinya masih kurang, diantaranya pengetahuan dalam memahami bidang kerja masing-masing tidak sesuai dengan peraturan, prosedur kerja serta teknik kerja. Dari segi skil banyak pegawai menyatakan kurang berpengetahuan dalam melakukan komunikasi terhadap organisasi lain, baik itu secara lisan ataupun tulisan dan sebagian pegawai masih memiliki sikap yang kurang baik dalam berinteraksi antara pegawai, hal ini terjadi banyak pegawai yang mencari perhatian lebih dari atasan sehingga membuat pegawai lain kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Dari segi lingkungan kerja sebagian pegawai menyatakan kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menimbulkan kurangnya minat kerja, tidak semangat untuk bekerja sehingga timbulnya datang terlambat. Demikian juga sebaliknya sebagian pegawai menyatakan lingkungan kerja yang sehat maka akan timbulnya niat pegawai yang akan semangat dalam bekerja, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Dimensi lingkungan kerja ini meliputi pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan.

Dalam hasil uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembahasan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besar pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.
4. Untuk mengetahui besar pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka kegunaan yang diharapkan hasilnya dapat berguna bagi :

1. Manfaat teoritis
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya pada motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai.
 - b. Sebagai referensi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan masukan bagi pegawai di tempat khususnya tentang motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan proposal skripsi ini, dibatasi yang hanya berfokus pada variabel pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Pengawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pengawai

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai penampilan untuk kerja atau prestasi. Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata kerja yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2014:18) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan kinerja meliputi aspek kuantitas dan kualitas. Sedangkan Basori *et.al* (2017:11) menjelaskan kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Abdullah (2014:95) menyatakan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting hal yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Pasolong (2012:176) menyatakan kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini kinerja dinilai pada tingkat keberhasilan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibandingkan pada tingkat kerja sebelumnya. Mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Sutrisno (2013:170) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas tujuan kerjanya berdasarkan kinerjanya dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Munandar (2012:287) menjelaskan penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang tujuan kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Perwujudan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan untuk biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penelitian terhadap karyawan didalam suatu organisasi oleh karyawan itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu di upayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut Kasmir (2016) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan suatu program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Standar Kinerja

Standar kinerja menurut bahasa adalah ukuran tertentu yang dipakai patokan dalam kerja. Secara etimologi kata standar bisa dipahami sebagai patokan atau sebagai standar baku. Abdullah (2014:114) menyatakan standar kerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembanding atau

tujuan yang tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realitas, dapat diukur mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan. Standar kerja dapat dijadikan acuan untuk melakukan proses kerja agar mencapai hasil yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Wibowo (2010:74) menyatakan standar kerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan yang dilakukan secara efektif. Standar kinerja berkaitan dengan gambaran kegiatan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan perusahaan. Standar kinerja diperlukan untuk membimbing perilaku karyawan agar dapat melaksanakan standar yang telah dibuat. Tujuan yang sudah ditetapkan pemimpin disampaikan dengan bukti tertulis kepada karyawan disertai dengan langkah-langkah yang harus dilakukan.

Standar kinerja merupakan bagian penting dalam proses perencanaan manajemen kinerja. Penetapan dan implementasi standar kinerja harus melibatkan semua personel yang akan tergabung dan bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Standar kinerja menjelaskan tentang cara dilaksanakan pekerjaan yang menjadi harapan pemimpin dan perusahaan terhadap karyawan. Standar kinerja menjadikan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisiensi. Penilaian terhadap kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur oleh perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa standar kinerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika pekerjaan dilakukan secara efektif. Hal ini memberikan gambaran bahwa ketika karyawan menyelesaikan pekerjaannya, ada pedoman tentang langkah atau cara dalam melakukan kerja agar tepat sasaran. Tujuannya agar pekerjaan efektif dan efisiensi sesuai dengan visi misi yang sudah ditetapkan dan ingin dicapai perusahaan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan program yang direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pekerjaan menurut Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa ukuran perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain :

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan kertekaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efesiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawab hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

Lebih lanjut Dale (2013:51) menyebutkan faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor external yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor external ini merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat karyawan memiliki sejumlah akibat

psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerja yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara garis besarnya, faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor internal dan faktor eksternal dan setiap organisasi akan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda karena pada hakekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

2.1.4 Indikator Kinerja

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja pada suatu organisasi menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target

atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi (misalnya 30 menit.) jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Jika pengeluaran melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerja dinilai kurang baik.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktifitas karyawan agar tidak melesat dari yang sudah ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan persaaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan yang lain.

Lebih lanjut Abdullah (2014:151) menyatakan untuk mengukur kinerja pegawai menggunakan enam indikator, namun masing-masing organisasi dapat mengembangkan sesuai dengan misi organisasi tersebut, antaranya :

- a. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses untuk menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara *Knowledgen* atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah disesuaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktifitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Pada hakikatnya manusia mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain, kemampuan seseorang untuk berprestasi ini membuat persona untuk melakukan serangkain kegiatan, Mukhlishoh (2016:26). Pada dasarnya motif atau motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”, atau kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons, Aritama (2018:7). Sedangkan menurut Notoatmodjo dalam Aritama (2018:7) tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Menurut Malayu Hasibuan (2017:219), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Lebih lanjut Winardi (2015:322) menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang oprimal. Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Wibowo (2016:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada capaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

2.2.2 Faktor - Faktor Motivasi

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

2.2.3 Alat – Alat Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:221) alat-alat motivasi dapat dibagi atas tiga bagian, yaitu:

1. Material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis, misalnya kendaraan, rumah dan lain-lain
2. Nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan kepuasan dan kebanggaan rohani saja, misalnya mendali, piagam, bintang jasa dan lain-lain.
3. Kombinasi material dan nonmaterial, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan nonmaterial (mendali piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomi dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

2.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi
Suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi
Dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi
Dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
4. Kebutuhan akan kekuasaan.
Dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Kompeten harus

dibedakan dengan kompetensi, walaupun dalam pemakaian umum istilah ini digunakan dapat dipertukarkan. Kompetensi menurut Suparno (2012:27) adalah kecapakan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. Menurut Wibowo (2013:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Lebih lanjut Almunawaroch *et.al* (2017) menyatakan kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik.

Kompetensi selalu berhubungan dengan kinerja, karena hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu sebab akibat. Karena hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man the right job*). Sedangkan menurut Mc. Clelland dalam sedarmayati (2011:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Noor dan Dola dalam Rande (2016:102) menyatakan “*competency include the aptitude necessary to enhance basic abilities and to raise job performance to a higher level*”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Pandangan tersebut

menjelaskan bahwa kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan bakat seseorang individu atau pengetahuan individu yang dibutuhkan oleh orang lain atau keperluan diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dalam Winanti (2012:252) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

1. Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.
2. Watak (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
3. Konsep diri (*self concept*), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2013:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan

keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
 Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
2. Keterampilan (*Skill*)
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan
 - b. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap (*Attitude*)
 Sikap individu, meliputi :
 - a. Memiliki kemampuan berkomunikasi dalam bekreativitas dalam bekerja
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Sedarmayati (2013:1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2000: 226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayani, (2013:21) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, adapun dimensi tersebut yaitu :

- a) Pewarnaan
- b) Kebersihan
- c) Pertukaran Udara
- d) Penerangan
- e) Keamanan
- f) Kebisingan
- g) Manfaat Lingkungan Kerja

2.5 Penelitian Sebelumnya

Pada studi leteratur dalam penelitian ini yang bertujuan untuk melakukan pengamatan atau studi pada penelitian yang sebelumnya baik hasil penelitian, persamaan dan perbedaan. Pada penelitian pertama dilakukan oleh Farisi dkk (2020) dengan judul pengaruh motivasi dan disimplin kerja terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian hasil penelitian menunjukan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Pada penelitian yang kedua yang dilakukan oleh Nabawi (2020) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Pada penelitian yang ketiga yang dilakukan oleh Noorainy (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, dan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

Pada penelitian yang keempat yang dilakukan oleh Silvia dkk (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial.

Pada penelitian yang kelima yang dilakukan oleh Maharani dkk (2015) dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini dideskripsikan dalam Tabel 2.1 tentang beberapa hasil penelitian terdahulu yang dirujuk dalam penelitian ini.

Tabel 2.2
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Farisi, Irnawati dan Fahmi (2020)	Metode Penelitian kuantitatif menggunakan regresi linier berganda	• Kinerja • motivasi	• disiplin kerja	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
2	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Nabawi (2020)	Metode Penelitian kuantitatif menggunakan regresi linier berganda	• kinerja pegawai • lingkungan kerja	• kepuasan kerja	Hasil penelitian secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, Noorainy (2017)	Penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>) dengan pendekatan kuantitatif.	• Variabel kinerja pegawai	• Variabel Kerja fisik • Variabel non fisik	Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dengan kinerja pegawai (Y).
4	Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Silvia, Bagia dan Cipta (2016)	Metode Penelitian kuantitatif menggunakan regresi linier berganda	• Variabel kinerja pegawai • Variabel kompetensi	• Variabel budaya kerja	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial.

5	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai” Bidang Keuangan Di-DPPKAD Kota Tanjung Pinang dan Pengelolaan Keuangan Kekayaan Daerah (BPKKD) Deny Ardilla Sari (2015)	Metode Penelitian kuantitatif menggunakan regresi linier berganda	• Variabel dependen: Kinerja • Variabel independen: motivasi, disiplin kerja dan kompensasi	• Stress kerja • lingkungan kerja	Motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
---	--	---	--	--	--

2.6 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Wibowo (2016:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada capaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Hal ini sependapat dengan Nugroho (2017:4) bahwa motivasi memiliki peran atau berpengaruh dalam meningkatkan kinerja untuk meningkatkan suatu pekerjaan.

2.6.2 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja

Competency berarti kemampuan atau kecakapan. Selain memiliki arti kemampuan, kompetensi juga diartikan keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum (Suprihatiningrum, 2013:97). Lebih lanjut Nugroho (2017:4) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pegawai atau sumber daya manusia memiliki kompetensi maka dapat meningkatkan atau mengendalikan pekerjaannya dengan mudah.

Becker et.al dalam Permanasari dkk (2014:162) mengatakan bahwa kompetensi mengacu pada karakter *knowledge, skill dan abilities* setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi *job performance* individu secara langsung. Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan dengan ukuran atau referensi efektif atau setidaknya kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu.

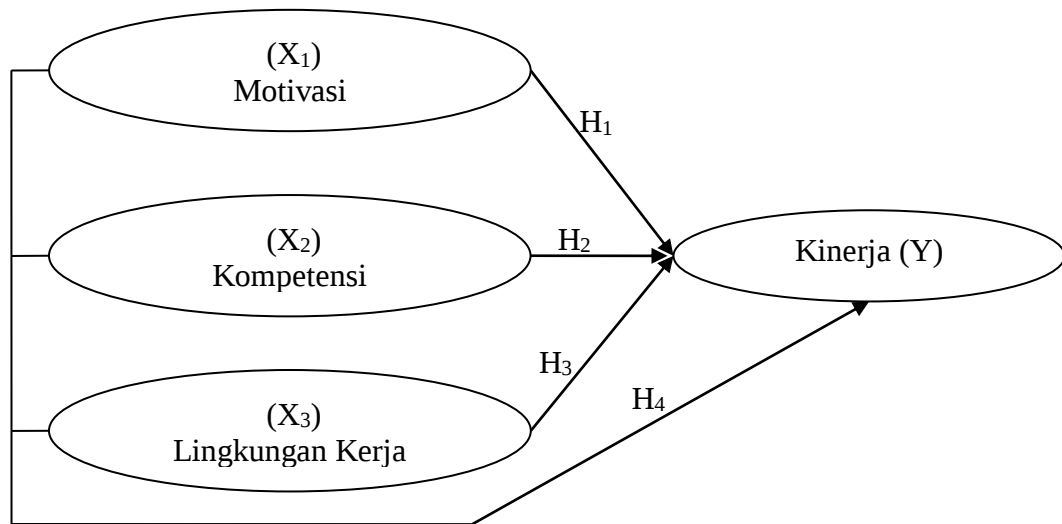
2.6.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Taiwo (2010:301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Leblebici (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) yang merupakan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya, Rustilah (2018), Saputro dan Mayowan (2018), Noorainy (2017), Silvia, Bagia dan Cipta (2016) dan Deny Ardilla Sari (2015)

2.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga Motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

H₂ : Diduga Kompetensi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

H₃ : Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

H₄ : Diduga Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kuantitatif dan membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan dan menggunakan teori untuk menjawabnya. Sugiyono (2014:23) menyatakan bahwa desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan sejak awal yang akan menjadi pegangan langkah demi langkah. Sedangkan Nazir (2014:84) menjelaskan desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Bedasarkan uraian pendapat para ahli desain penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel X yang merupakan motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang merupakan variabel Y dalam penelitian ini. Adapun langkah yang dilakukan peneliti dengan dua tahap, yang pertama yaitu perencanaan yang mencakup indentifikasi masalah, rumus masalah, perumusan masalah dan landasan teori. Kedua merupakan pelaksanaan yang mencakup pengumpulan data (populasi, sampel dan pengembangan instrumen), pengujian instrumen, analisis data dan kesimpulan serta saran.

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu karya ilmiah yang disusun menggunakan jenis tertentu, sehingga dapat dipertanggung jawabkan kebenaran data yang diperoleh. Sugiyono (2014:6) menjelaskan metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk

memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Selanjutnya Cresweek (2014:24) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka.

Bedasarkan uraian di atas maka jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan data sebagai bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

3.1.2 Horizon Waktu

Indrianto dan Supomo (2013:94) menyatakan data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu atau dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama, tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan di jawab. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan horizon waktu *one shot study* yang datanya dikumpulkan dari hasil pembagian kuesioner kepada responden dan penelitian mulai dilakukan sampai selesai.

3.1.3 Unit Analisis

Unit analisis adalah merupakan sesuatu yang berkaitan dengan fokus yang diteliti. Arikunto (2013:149) menjelaskan unit analisis merupakan suatu penelitian yang dapat berupa benda, individu, kelompok, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini unit analisisnya yakni individu pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh yang berjumlah 77 Pegawai.

Dalam sebuah penelitian tidak semua anggota populasi dapat diteliti karena beberapa faktor diantaranya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu dan keterbatasan fasilitas lain yang mendukung penelitian, sehingga hanya sampel dari populasi saja yang akan diambil untuk diuji yang kemudian akan menghasilkan kesimpulan dari penelitian. Arikunto (2013:109) menegaskan bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua dan bila populasi lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau lebih besar dari 100 dapat diambil dari jumlah populasinya”. Dari uraian tersebut maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berupa sensus yang sebagaimana semua pegawai sebanyak 77 pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dijadikan sampel.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Didalam pengumpulan data untuk penulisan karya akhir ini penulis menggunakan metode pengumpulan data, yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan aktivitas penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui proses pengamatan langsung di lapangan dengan membagi kuesioner. Peneliti berada ditempat itu, untuk mendapatkan bukti-bukti yang valid dalam laporan yang akan diajukan.

Observasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian (W. Gulo, 2002: 116).

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu *pewawancara* (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan *terwawancara* (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Lexy J. Meleong, 2010: 186). Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam wawancara sudah disiapkan berbagai macam pertanyaan-pertanyaan tetapi muncul berbagai pertanyaan lain saat meneliti.

3. Dokumentasi

Penggunaan dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan (Lexy J. Moleong, 2010: 217). Adanya dokumentasi untuk mendukung data.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah pengertian yang di ungkap dalam konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara nyata dalam lingkungan objek penelitian atau objek yang diteliti. Adapun yang menjadi operasional variabel dalam penelitian ini, terdiri atas variabel independent dan dependent yaitu :

Tabel 3.2
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala	Item
1	Kinerja pegawai Y	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016)	-Kualitas -Kuantitas -Waktu -Penekanan biaya -Pengawasan -Hubungan antar pegawai	Kuesioner	Likert	A1-A6
2	Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2017:219)	-Kebutuhan akan prestasi -Kebutuhan akan afiliasi -Kebutuhan akan kompetensi -Kebutuhan akan kekuasaan	Kuesioner	Likert	B1-A4
3	Kompetensi (X ₂)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2013;324)	-Mengetahui dan memahami dibidang masing-masing -Pengetahuan SOP -Kemampuan tulisan -Kemampuan lisan -Kreativitas dalam berkerja -Semangat kerja	Kuesioner	Likert	C1-C6

4	Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Sedarmayati (2013)	-Pewarnaan -Kebersihan -Pertukaran Udara -Penerangan -Keamanan -Kebisingan -Manfaat Lingkungan Kerja	Kuesioner	Likert	D1-D7
---	---------------------------------------	--	--	-----------	--------	-------

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dalam penulisan skripsi ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda biasanya digunakan untuk memprediksikan pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat Sugiyono, (2014:206), yaitu *Knowledge Managemen* (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi sebagai variabel (X3) dan variabel dependent yaitu kinerja (Y). Adapun bentuk persamaan tersebut ditunjukkan dalam pemasaran sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y = Variabel Kinerja

α = konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = koefisien variabel X1, X2 dan X3

X1 = Variabel Motivasi

X2 = Variabel Kompetensi

X3 = Lingkungan Kerja

e = error

Analisis regresi ini dilakukan sebagai uji statistik untuk mengetahui faktor pengaruh kinerja. Analisis ini diolah dengan bantuan program SPSS (*statistic program for social science*). Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Dalam penelitian fenomenal sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item *instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala pengukuran yang gradasinya dari sangat positif sampai negatif yang dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 3.3
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Kurang Setuju (KS)	Skor 3
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

Sumber : Sugiyono, (2014:192)

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efisiensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar dapat menyajikan suatu data

mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Pada uji validitas, akan dilakukan pengujian secara statistik terhadap nilai kolerasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai kolerasi yang didapat adalah signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai kolerasi tersebut dengan nilai kritis untuk kolerasi *product-moment* yang dapat di Tabel pada signifikan 5% pada jumlah responden tertentu, adapun rumus yang digunakan sebagai berikut ini :

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- X = skor pertanyaan
- Y = skor jumlah
- n = jumlah sampel.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dari suatu variabel. Malhotra (2014:317) menyatakan sebuah skala atau instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan disebut reliabel atau terpecaya apabila instukmen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap dilakukan pengukuran. Pengukuran reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α). *Cronbach Alpha* menafsirkan kolerasi skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Malhotra (2014:318) menjelaskan cara yang dipergunakan untuk menguji reliabelitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*, yaitu :

- a. Apabila koefisien Alpha > taraf signifikansi 60 % atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- b. Apabila koefisein Alpha < taraf signifikansi 60 % atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstantan, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain data berdistribusi normal, tidak ada multikolineritas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kolmogorv-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat berdasarkan Kolmogorov-smirnov test adalah sebagai berikut :

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

Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *variabel inflation factor* (VIF) pada model regresi. Untuk pengujian VIF pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkoreksi nilai residual dengan masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi korelasi kurang dari 0,05 pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian ini dilakukan terhadap hipotesis mengenai *structural model*. Uji ini sama dengan uji t (uji parsial) dalam *multiple regression*, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Adapun kriteria yang digunakan dengan sebagai berikut :

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara parsial

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_o .

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka menerima H_o dan menerima H_a

H_{o1} : Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

H_{a1} : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

H₀₂ : Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

H_{a2} : Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

H₀₃ : Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

H_{a3} : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menurut Sugiyono (2013:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_n = \frac{r^2/k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan

r = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

distribusi f ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilangan dan penyebut, yaitu k dan (n-k-1). Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H₀

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka menerima H₀ dan menolak H_a

Bila H_0 diterima, maka diartikan tidak berpengaruh secara signifikan dari variabel independen secara bersamaan-sama terhadap variabel dependen dan penolakan H_0 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut ini :

- H_{04} : Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh
- H_{a4} : Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Sejarah Pembangunan BLUD Rumah Sakit Ibu Dan Anak Dalam kunjungannya ke Banda Aceh pada tanggal 19 Desember 2002 Menteri Kesehatan Republik Indonesia beserta Tim Advance Departemen Kesehatan Republik Indonesia, yang didampingi Kepala Dinas Kesehatan Aceh (dr. Cut Idawani, M.Sc) dan para pejabat eselon III di lingkungan Dinas Kesehatan Aceh, secara langsung melihat kegiatan pelayanan kesehatan dasar di UPTD BLPKM Dinas Kesehatan Aceh. Pada kesempatan tersebut dalam pengarahannya, Menteri Kesehatan Republik Indonesia menyarankan supaya UPTD BLPKM Dinas Kesehatan Aceh dapat ditingkatkan menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak, dengan pertimbangan sebagai berikut :

Untuk tingkat Provinsi Aceh belum terdapat rumah sakit khusus yang memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak. Lokasi UPTD BLPKM sangat strategis karena terletak di Kota Banda Aceh sebagai ibukota provinsi, sehingga dapat menjadi contoh bagi kabupaten/kota di Pemerintah Aceh. Kunjungan pasien ibu dan anak sudah memadai untuk sebuah rumah sakit dan cenderung akan terus meningkat sejalan dengan semakin kompleksitasnya permasalahan kesehatan ibu dan anak, yang memerlukan penanganan secara khusus dan dini. Menindaklanjuti arahan Menteri Kesehatan Republik Indonesia selanjutnya kepala UPTD BLPKM Dinas Kesehatan Aceh dengan suratnya nomor: 445/145 tanggal 27 Mei 2003 menyampaikan proposal tentang pengembangan UPTD BLPKM Dinas Kesehatan Aceh menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak kepada Gubernur Aceh.

Usul pengembangan UPTD BLPKM menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak mendapat tanggapan secara serius dari Gubernur Aceh, dengan suratnya Nomor: 445/15103 tanggal 5 Juli 2003 memerintahkan Dinas Kesehatan Aceh untuk segera mempersiapkan segala sesuatu untuk pembentukan Rumah Sakit Ibu dan Anak. Menyangkut masalah pembiayaan untuk pembangunan Rumah Sakit Ibu dan Anak, Gubernur memerintahkan agar dialokasikan anggaran ADB/DHA dan sebagai dana pendamping bersumber dari APBA Provinsi Aceh. Selanjutnya gubernur mengharapkan agar Kepala Dinas Kesehatan Aceh segera melakukan pembahasan dengan Departemen Kesehatan Republik Indonesia untuk pembentukan Rumah Sakit Ibu dan Anak di Banda Aceh.

Selanjutnya pada tanggal 25 Februari 2004, Sekretaris Daerah Aceh beserta rombongan dari Dinas Kesehatan Provinsi Aceh melakukan kunjungan kerja ke UPTD BLPKM guna mengetahui keadaan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan serta tingkat persiapan UPTD BLPKM menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak. Dalam arahannya Sekretaris Daerah Aceh mengharapkan agar segera disusun struktur organisasi Rumah Sakit Ibu dan Anak dan untuk mengatasi kekurangan obat-obatan serta peralatan kesehatan yang masih kurang, sehingga pelayanan pada UPTD BLPKM tidak terganggu, Sekretaris Daerah Aceh memerintahkan Kepala Dinas Kesehatan Aceh untuk segera mengatasinya.

Kepala Dinas Kesehatan Aceh dengan surat nomor: 010/6181 tanggal 27 September 2004, memberitahukan kepada Gubernur Aceh tentang telah tersedianya dana dan selesainya pelaksanaan proses tender pembangunan gedung Rumah Sakit Ibu dan Anak. Untuk segera terlaksananya pembangunan gedung Rumah Sakit Ibu dan Anak, Kepala Dinas Kesehatan Aceh juga meminta agar bangunan lama UPTD

BLPKM dapat diizinkan untuk dibongkar sebagai lokasi pembangunan gedung baru Rumah Sakit Ibu dan Anak.

Selanjutnya oleh Gubernur Aceh dengan Surat Keputusan Nomor: 061/219/2005 tanggal 12 Agustus 2005 dibentuk Tim Persiapan Pembentukan Kelembagaan Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh, yang diketuai oleh Kepala Dinas Kesehatan Aceh dengan anggota dari berbagai unsur teknis terkait. Tim ini bertugas untuk memfasilitasi dan memberikan saran serta pendapat dalam rangka pembentukan Rumah Sakit Ibu dan Anak, menyusun struktur organisasi dan tata kerja serta melakukan konsultasi teknis dengan instansi terkait, Departemen Kesehatan Republik Indonesia, dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Pada tanggal 7 Maret 2006 bertempat di ruang rapat Wakil Gubernur diadakan rapat pembahasan rancangan Qanun tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Ibu dan Anak. Rapat dipimpin oleh Sekretaris Daerah Aceh dan dihadiri oleh Dekan Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala, Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala, Direktur RSUD dr. Zainoel Abidin dan berbagai instansi teknis terkait.

Setelah melalui berbagai tahapan pembahasan, pimpinan DPR Aceh memberikan persetujuan terhadap Qanun Provinsi Aceh nomor: 5 tahun 2006 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Selanjutnya dengan Qanun Nomor: 5 tahun 2007 terjadi perubahan nama Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak.

Pada tanggal 20 Desember 2011 melalui Peraturan Gubernur nomor : 445/688/2011 telah ditetapkan Rumah Sakit ibu dan Anak sebagai BLUD Rumah Sakit Ibu dan Anak yang disingkat dengan BLUD RSIA.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Terwujudnya Rumah Sakit ibu dan anak sebagai pusat rujukan yang terkemuka di Provinsi Aceh

4.2.2 Misi

1. Mengembangkan pelayanan prima, kesehatan ibu dan anak yang professional, berkualitas, bertanggung jawab dan berkeadilan.
2. Mengembangkan SDM secara profesional, akurat, yang mempunyai Integritas tinggi dalam memberikan pelayanan.
3. Meningkatkan peran dalam mengembangkan pelayanan berkelanjutan dengan memperhatikan etika kedokteran, fungsi-fungsi sosial yang berlandaskan syariat islam.
4. Melaksanakan proses pendidikan yang menunjang pelayanan PRIMA berdasarkan standar Nasional dan Internasional.
5. Melaksanakan penelitian yang mengarah pengembangan ilmu dan teknologi.
6. Mewujudkan sistem manajemen yang Efektif dan Transparan.

4.2.3 Motto

- P** - Profesional
- R** - Ramah
- I** - Ikhlas dan Islami
- M** - Manusiawo
- A** - Alami

4.3 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh sebanyak 77 orang. Adapun pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu pertanyaan mengenai karakteristik responden dan pertanyaan mengenai variabel yaitu motivasi dan motivasi terhadap kinerja. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan jenjang pendidikan.

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dengan 77 responden pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dengan klasifikasi berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada table berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	14	18,2
Perempuan	63	81,8
Jumlah	77	100

Sumber : Data Primer (diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 77 responden menunjukkan bahwa pergolongan berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 63 orang dengan persentase 81,8% dari total responden, sedangkan laki-laki sebanyak 14 orang dengan persentase 18,2% dari total responden.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian dengan 96 responden Rumah Sakit Ibu dan Anak dengan klasifikasi berdasarkan usia ditunjukkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 25 Tahun	15	19,5
26 – 39 Tahun	34	44,2
40 – 50 Tahun	19	24,7
> 51 Tahun	9	11,7
Jumlah	77	100

Sumber : Data Primer (diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 77 responden di Rumah Sakit Ibu dan Anak menunjukkan bahwa responden yang berusia < 25 Tahun sebanyak 15 orang, dengan persentase 19,5%. Pegawai yang berusia 26 - 39 Tahun berjumlah 34 orang, dengan persentase 44,2%. Pegawai yang berusia 40 – 50 Tahun sebanyak 19 orang, dengan persentase 24,7# dan pegawai yang berusia > 50 Tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 11,7%.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari hasil penelitian 77 responden Rumah Sakit Ibu dan Anak dengan klasifikasi berdasarkan jenjang pendidikan ditunjukkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Usia	Jumlah Responden	Persentase
D3	25	32,5
S1	35	45,5
S2	12	15,6
S3	5	6,5
Jumlah	77	100

Sumber : Data Primer (diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 77 responden Rumah Sakit Ibu dan Anak menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan D3 sebanyak 25 orang, dengan persentase 32,5%. Responden yang berpendidikan S1 berjumlah 35 orang, dengan persentase 45,5%. Responden berpendidikan S2 berjumlah 12 orang, dengan persentase 15,6%. Sedangkan responden yang berpendidikan S3 hanya 5 orang dengan persentase 6,5%.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

4.4.1 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang variabel Kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak yang dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Atribut Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan pada kantor	0	0,0	0	0,0	0	0,0	65	84,4	12	15,6	4,16
2	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan pada kantor	0	0,0	0	0,0	1	1,3	57	74,0	19	24,7	4,23
3	Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan	0	0,0	0	0,0	0	0,0	69	89,6	8	10,4	4,10
4	Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya tanpa ketergantungan dari pihak lain.	0	0,0	0	0,0	2	2,6	66	85,7	9	11,7	4,09
5	Dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu di dampingi oleh tim pengawasan	0	0,0	0	0,0	0	0,0	73	94,8	4	5,2	4,05
6	Saya berkerja dalam tim selalu menjaga hubungan yang harmonis terhadap karyawan lain	0	0,0	0	0,0	0	0,0	70	90,9	7	9,1	4,09
	Rerata											4,12

Sumber : Data Primer (diolah, 2022)

Pada Tabel 4.4 diatas diketahui bahwa pada indikator pertama rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai 4,16. Pada indiaktor kedua rata-rata responden menjawab

setuju dengan nilai mean 4,23. Pada indikator ketiga rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,10. Pada indikator keempat rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,09. Pada indikator kelima rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,05. Pada indikator keenam rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,09.

Dari semua item pertanyaan variabel kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak, para responden mengatakan setuju tentang kinerja pegawai, dengan hasil nilai rata-rata 4,12. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kinerja pegawai tersebut. Walaupun masih ada responden yang memilih alternatif jawaban lain.

4.4.2 Deskripsi Variabel Motivasi

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang item pernyataan variabel motivasi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak yang dapat dilihat Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel (X1) Motivasi

No	Atribut Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Dengan pekerjaan saya kebutuhan fisik saya terpenuhi	0	0,0	0	0,0	0	0,0	69	89,6	8	10,4	4,10
2	Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya	0	0,0	0	0,0	2	2,6	56	72,7	19	24,7	4,22
3	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik	0	0,0	0	0,0	2	2,6	53	68,8	22	28,6	4,26
4	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	76	98,7	1	1,3	4,01
	Rerata											4,15

Sumber : Data Primer (diolah, 2022)

Pada Tabel 4.5 diatas diketahui bahwa pada indikator pertama rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai 4,10. Pada indikator kedua rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,22. Pada indikator ketiga rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,26. Pada indikator keempat rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,01. Dari semua jawaban item pernyataan variabel motivasi di Rumah Sakit Ibu dan Anak, para responden mengatakan setuju dengan hasil nilai rata-rata 4,15. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan responden yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang motivasi tersebut. Walaupun masih ada responden yang memilih pilihan sangat tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju hanya sebagian kecil.

4.4.3 Deskripsi Variabel Kompetensi

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang item pernyataan variabel kompetensi di Rumah Sakit Ibu dan Anak yang dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel (X2) Kompetensi

No	Atribut Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pegawai memahami pekerjaan sesuai dengan bidangnya	0	0,0	0	0,0	0	0,0	73	94,8	4	5,2	4,05
2	Pegawai mengetahui tentang prosedur kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	0	0,0	0	0,0	1	1,3	64	83,1	12	15,6	4,14
3	Pegawai mampu menyampaikan komunikasi dengan baik secara tulisan	0	0,0	0	0,0	4	5,2	69	89,6	4	5,2	4,00
4	Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas secara lisan	0	0,0	0	0,0	0	0,0	68	88,3	9	11,7	4,12
5	Pegawai memiliki sikap yang baik saat berkomunikasi	0	0,0	0	0,0	4	5,2	66	85,7	7	9,1	4,04
6	Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi	0	0,0	0	0,0	0	0,0	75	97,4	2	2,6	4,03
	Rerata											4,06

Sumber : Data Primer (diolah, 2022)

Pada Tabel 4.6 diatas diketahui bahwa pada indikator pertama rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai 4,05. Pada indiaktor kedua rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mena 4,14. Pada indikator ketiga rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,00. Pada indikator keempat rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,12. Pada indikator kelima rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,04. Pada indikator keenam rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,03.

Dari semua jawaban item pernyataan variabel kompetensi di Rumah Sakit Ibu dan Anak, para responden mengatakan setuju dengan hasil nilai rata-rata 4,06. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan responden yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kompetensi tersebut. Walaupun masih ada responden yang memilih pilihan sangat tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju hanya sebagian kecil.

4.4.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang item pernyataan variabel lingkungan kerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak yang dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel (X3) Lingkungan Kerja

No	Atribut Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pewarnaan pada ruangan kerja membuat saya betah dan nyaman untuk berkerja	0	0,0	0	0,0	0	0,0	65	84,4	12	15,6	4,16
2	Kebersihan lingkungan kerja membuat suasana rumah sakit nyaman dan memiliki semangat kerja bagi pegawai	0	0,0	0	0,0	3	3,9	60	77,9	14	18,2	4,14
3	Penukaran udara pada ruangan membuat para pegawai betah pada ruangan untuk bekerja	0	0,0	0	0,0	0	0,0	63	81,8	14	18,2	4,18
4	Penerangan pada ruangan membuat kami nyaman untuk bekerja	0	0,0	0	0,0	0	0,0	70	90,9	7	9,1	4,09
5	Keaamana pada rumah sakit membuat pegawai tenang yang tidak mengkhawatirkan kehilangan kendaraan	0	0,0	0	0,0	1	1,3	63	81,8	13	16,9	4,16
6	Ruangan kerja pada rumah sakit jauh dari kebisingan	0	0,0	0	0,0	6	7,8	64	83,1	7	9,1	4,01
7	Dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai betah untuk bekerja dengan sempurna	0	0,0	0	0,0	0	0,0	66	85,7	11	14,3	4,14
	Rerata											4,12

Sumber : Data Primer (diolah, 2022)

Pada Tabel 4.7 diatas diketahui bahwa pada indikator pertama rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai 4,16. Pada indiaktor kedua rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mena 4,14. Pada indikator ketiga rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,18. Pada indikator keempat rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,09. Pada indikator kelima rata-rata responden menjawab

setuju dengan nilai mean 4,16. Pada indikator keenam rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,01. Pada indikator ketujuh rata-rata responden menjawab setuju dengan nilai mean 4,14.

Dari semua jawaban item pernyataan tentang lingkungan kerja di rumah sakit ibu dan anak rata-rata menjawab setuju dengan hasil nilai rata-rata 4,14. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang motivasi tersebut. Walaupun masih ada dari respon yang jawaban berbeda.

4.5 Hasil Pengujian Data

4.5.1 Hasil Uji Reliabilitas

Penggunaan item pertanyaan tentang variabel kinerja pegawai, motivasi, dan motivasi sebagai yang tersaji dalam kuesioner mensyaratkan adanya pengujian konsistenasi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dapat dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas internal dari nilai alpha. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Malhotra, 2013:305). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kinerja pegawai	6	0,769	0,60	Handal
2	Motivasi	4	0,710	0,60	Handal
3	Kompetensi	6	0,760	0,60	Handal
4	Lingkungan Kerja	7	0,605	0,60	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Dari hasil pengujian Tabel 4.8 diperoleh nilai *alpha* hitung untuk 14 pernyataan yang membentuk dan digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai kredibilitas standar *Cronbach's Alpha* yang telah ditetapkan, yaitu dengan nilai *alpha* standar 0,60. Dengan demikian seluruh item pernyataan yang digunakan dalam 3 (tiga) variabel tersebut telah dapat memenuhi aspek konsistensi atau dapat dipercaya.

4.5.2 Hasil uji Validitas

Variabel penelitian yang digunakan yaitu seperangkat indikator dari hasil pembagian kuesioner sehingga data yang dihasilkan tersebut perlu dilakukan uji kebenaran atau validitas. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor item seluruh pernyataan yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation*. Pengukuran nilai tersebut dihitung dengan program SPSS. Nilai korelasi hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkat signifikan 95%. Nilai *product moment* pada df dan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 0,202 yang dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan		Koefisien	N = 77	Keterangan
Kinerja pegawai	Y1	0,675	0,227	Valid
	Y2	0,556	0,227	Valid
	Y3	0,267	0,227	Valid
	Y4	0,571	0,227	Valid
	Y5	0,375	0,227	Valid
	Y6	0,715	0,227	Valid
Motivasi	A1	0,458	0,227	Valid
	A2	0,765	0,227	Valid
	A3	0,672	0,227	Valid
	A4	0,258	0,227	Valid
Kompetensi	B1	0,623	0,227	Valid
	B2	0,478	0,227	Valid
	B3	0,495	0,227	Valid
	B4	0,572	0,227	Valid
	B5	0,510	0,227	Valid
	B6	0,514	0,227	Valid
Lingkungan Kerja	C1	0,322	0,227	Valid
	C2	0,274	0,227	Valid
	C3	0,263	0,227	Valid
	C4	0,432	0,227	Valid
	C5	0,462	0,227	Valid
	C6	0,357	0,227	Valid
	C7	0,340	0,227	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

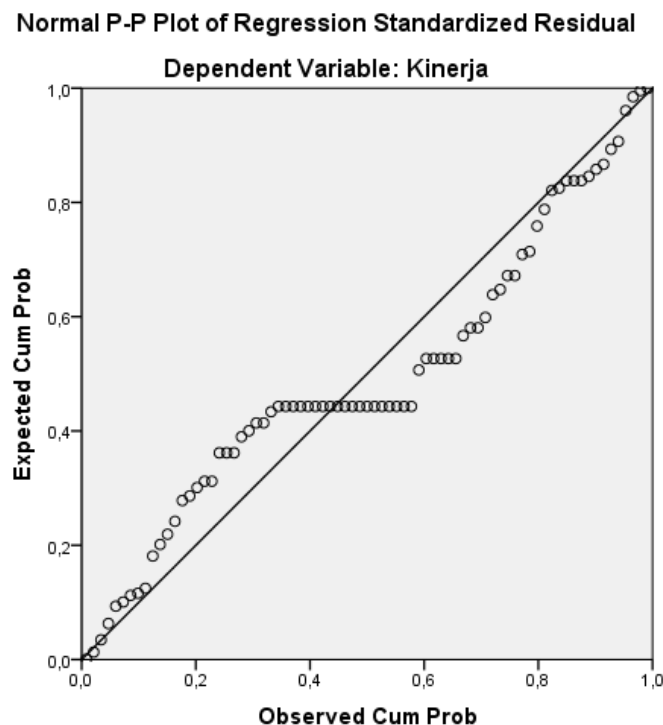
Pada Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk variabel kinerja pegawai (Y) yng terbentuk dari nilai pernyataan (item A1 s/d A6), Motivasi (X1) yang terbentuk dari nilai pernyataan (item B1 s/d B4) dan motivasi (X2) yang terbentuk dari item pernyataan (item C1 s/d C4) telah benar-benar memberikan nilai ukur sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Kriteria ini terbukti dari nilai koefisien korelasi > nilai kritis *product moment* pada *level of significant* 95% (0,244) sehingga semua pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan signifikan. Dengan demikian variabel yang akan digunakan untuk analisi lebih lanjut sudah mendekati kebenaran.

4.5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang digunakan yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pada metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil pengujian uji normalitas residual dengan metode grafik dapat dilihat pada Gambar 4.1 dibawah ini.

Gambar 4.1
Grafik Normal P-P Plot



Dari gambar grafik tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Adapun tingkat kedua untuk pengujian normalitas dengan menggunakan metode *One Sample*

Kolmogorov Smirnov. Uji *One Sample Kolomogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikasi lebih dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolomogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Menggunakan
One-Sample Kolomogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03965876
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,143
	Negative	-,125
Kolomogorov-Smirnov Z		1,251
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas yang menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan *output* nilai signifikasi (*Asymp.sig 2-Tailed*) sebesar 0.087. karena signifikasi lebih dari 0,05 ($0,087 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

4.5.3.2 Hasil uji *Multikolinearitas*

Uji *Multikolinearitas* merupakan pengujian untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan linier antara variabel independent dalam model regresi yang akan diuji melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut ini Tabel 4.10 hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,659	3,123		,852	,397		
1 Motivasi	,401	,133	,319	3,005	,004	,669	1,495
Kompetensi	,368	,112	,330	3,282	,002	,746	1,341
Lingkungan Kerja	,223	,089	,233	2,499	,015	,871	1,148

a. Dependent Variable: Kinerja

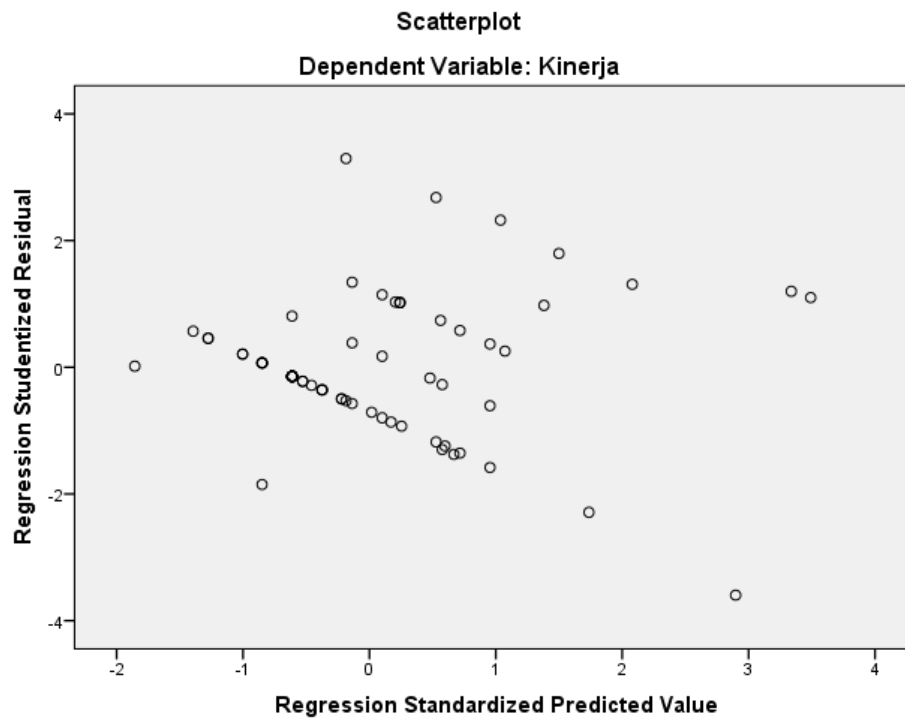
Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Dari *output* diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

4.5.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi *heteroskedastisitas* dengan nilai absolut residualnya lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*. Adapun pengujian Heteroskedastisitas dengan melihat titik-titik pada Scatterplots Regresi, sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Scatterplots Regresi.



Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.6 Hubungan Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak yang terdiri dari variabel kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor lain, diantaranya motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Dalam hal ini variabel kinerja pegawai (Y) dalam model ini disebut variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Pengaruh variabel ini dapat dibuktikan dengan analisis regresi linier berganda. Formulasi regresi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari variabel bebas terhadap kenaikan skala likert variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada tingkat kesalahan

tertentu (signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata.

Hasil *output* SPSS *analisis regresi linier* berganda dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	t Tabel	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2,659	3,123		0,852		0,397
Motivasi	0,401	0,133	0,319	3,005	1,993	0,004
Kompetensi	0,368	0,112	0,330	3,282	1,993	0,002
Lingkungan Kerja	0,223	0,089	0,233	2,499	1,993	0,015
Koefisien Korelasi	0,671	a. Predictor : (constant) Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja b. Dependent Variabel : Kinerja pegawai				
Adjusted R Square	0,450					
F Hitung	19,883					
Sig	0,000					

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Dari hasil *output* SPSS pada tabel diatas dapat dibuat garis persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut :

$$Y = 2,659 + 0,401 X_1 + 0,368 X_2 + 0,223X_3$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,659 artinya jika variabel bebas motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja dianggap konstan maka terjadi peningkatan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 2,659 pada satuan skala likert.
2. Koefisien pada variabel motivasi (X₁) sebesar 0,401 artinya meningkatnya satu unit skala likert variabel bebas akan menjadi lebih baik terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,401.
3. Koefisien pada variabel kompetensi (X₂) sebesar 0,368 artinya meningkatnya satu unit skala likert variabel bebas akan menjadi lebih baik terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,368.

4. Koefisien pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,223, artinya jika motivasi mengalami kenaikan maka akan berpengaruh kenaikan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,223.
5. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) = 0,671. Hal ini menjelaskan variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak sebesar 67,1%, sedangkan sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Dari hasil *output* SPSS dapat diurutkan variabel bebas yang sangat signifikan yaitu motivasi dengan nilai 0,000 dari hasil regresi tersebut maka dapat dilanjutkan untuk mencari uji *t* dan uji *F*.

4.6.1 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas yang meliputi motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan secara simultan. Adapun hasil pengujian regresi linier berganda melalui program SPSS sebagai berikut ini:

1. Pengujian secara parsial (Uji *t*)

a. Motivasi

Dari hasil *output* SPSS variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dengan nilai sig ($0,004 < 0,05$), dan hasil nilai *t* hitung ($3,005 > 1,993$), maka dapat diartikan H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak.

b. Kompetensi

Dari hasil *output* SPSS variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak, hal ini dapat dilihat pada nilai sig kompetensi ($0,002 > 0.05$), dan hasil nilai *t* hitung ($3,282 > 1,993$). Dengan kata lain adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak.

c. Dari hasil *output* SPSS variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak, hal ini dapat dilihat pada nilai sig lingkungan kerja ($0,015 > 0.05$), dan hasil nilai *t* hitung ($2,499 > 1,993$). Dengan kata lain adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak.

2. Pengujian secara simultan (uji F)

Hasil pengujian SPSS memperlihatkan nilai *F* hitung 19,883 sedangkan *F* Tabel 2,730 dan dapat diambil kesimpulan bahwa *F* hitung $>$ *F* Tabel ($19,883 > 2,730$), dapat diartikan bahwa secara simultan motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak. Dengan demikian hasil pengujian dalam penelitian ini menerima *H*₀ dan menolak *H*_a.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan urain dan pembahasan diatas maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh yang semakin baiknya suatu motivasi diberikan kepada pegawai maka akan semakin membaiknya suatu kinerja pegawai.
2. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh yang semakin baiknya kompetensi pada pegawai maka semakin baiknya kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh yang semakin baiknya lingkungan kerja maka semakin baiknya kinerja pegawai.
4. Secara simultan atau bersamaan motivasi, komptensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Dalam hal ini jika motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatnta kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada pihak perusahaan yang bersangkutan sebagai berikut:

1. Kepada direktur rumah sakit ibu dan anak provinsi aceh agar meningkatnya motivasi kepada pegawai sehingga meningkatnya kinerja pegawai.

2. Kepada direktur Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh agar memberikan kompetensi kepada pegawai sehingga meningkatnya kinerja pegawai.
3. Kepada direktur Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh agar menjaga lingkungan kerja sebagaimana bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti pada variabel Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja akan tetapi juga meneliti variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arfida BR, (2003), *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT, Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aristanto (2017), Pengaruh *Knowledgen Sharing Terhadap Individual Innovation Capability* dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, hlm :1539-1545.
- Aritama, Riki (2018) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung. *Skripsi Publikasi Jurusan Ilmu Pemertintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung*.
- Afnan, E dan Silvianita, A (2018) Pengaruh *Knowledge Management Process* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Big Data PT Telkom Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom*. Vol, 5, No.3, page: 3888:3894.
- Alvin Soleh. (2011). *Smart Knowledge Worker*. Jakarta : KMPlus.
- Almunawaroch. S. Suddin, S Dan Lamidi (2017), Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disimpiln Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*. Vol. 17 No. 1, Hal 10-22. Edisi Maret.
- Basori, M.A. Prihiawan, W dan Daeulhay (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol.1 (2): hlm. 149-175, Edisi November.
- Creswell John. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chidambranathan, Kumaresan and Swarooprani B.S. (2015). *Knowledge Management as a Predictor of Organizational Effectiveness: The Role of Demographic and Employment Factors*. *Journal of Academic Librarianship*. Page: 6:4C.
- Dale, Timpe (2013). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, Cetakan Kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

- Elias G. Carayannis, Ali Pirzadeh, Denisa Popescu. (2014). *Institutional Learning and Knowledge Transfer Across Epistemic Communities New Tools of Global Governance*. Springer.
- Falah, A dan Prasetya (2017) Pengaruh *Knowledgen Management* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya*. Vol, 50 No, 4. hlm : 192:198).
- Hermaya, Z. M dan Yuniawan, A (2018), Analisis pengaruh iklim organisasi, komunikasi Organisasi dan komitmen organisasi terhadap Disiplin kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Volume 7, Nomor 1, Tahun 2018, Halaman 1-15*
- Heriyanto, Lim (2018) *Knowledgen Managemen Sebagai Strategi Revolusi Pengetahuan Profesi Dharmaduta*. *Jurnal Sekolah Tinggi Agama Budha Negeri Sriwijaya Tangerang Banten*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Igbinovia, M dan Ikenwe, I (2017) *Knowledgen Management Processes and Systems*. *Jurnal Of Information and Knowledgen Management, Ambrose Alli University, Nigeria*. Vol.8, No.3. Page 26-38.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich M, John dkk ,(2007), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mardhotillah, Shinta. (2011). *Analisis dan Perencanaan Knowledge Management System Berbasis WEB dan WAP*. Skripsi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Maharani, Prita dan Maria (2015) Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember – Vol. 13 No. 2 Desember 2015*
- Mamuja, Brejita (2016). Analisa Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instalasi Pemerintahan Di Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Sam Ratulagi Manado*. Vol.4, No.1, hlm. 165-171, Edisi Maret 2016. Hlm : 57-69
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mariani., Mahardiana dan Risnawati (2018) Pengaruh *Individual Capability* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, Vol.4, No.1, hlm :25-36.
- Mukhlisoh, I (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. *Skripsi Publikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang*.
- Mayo, A., (2000). "The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital". *Personel Review*, Vol. 29 No.4, hal. 521-533.
- M. Mir, et al. (2016). The Impact of Standardized Innovation Management Systems on Innovation Capability and Business Performance: An empirical study, *J. Eng. Technol. Manage. Journal of Engineering and Technology Management* 41 (2016) 26–44
- Munandar.M (2012). *Budgeting: Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*. Edisi Kedua. Penerbit Bpfe-yogyakarta.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Noorainy, Fitria (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah. *Jurnal of Management Review ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Volume 1 Number 2 Page (75-85)*
- Nugroho, Rosalendro E (2017) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Sub Direktorat Network Planning dan Deployment PT. TELKOMSEL. *Jurnal Nasional Inovasi dan Aplikasi Teknologi Di industri, Magister Manajemen Universitas Mercu Riau*. ISSN 2085-4218.
- Normi, Salim dan Amalia F (2013) Analisis Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Methodist Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Sains, Universitas Sumatra Utara (USU) Vol, 2, No 1. ISSN: 2338-0101, hlm : 63:72*
- Pasolong, Harbani (2012). *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Permanasari, R. Setyaningrum dan Sundari (2014) Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*. Vol.1, No.2 Edisi September, hlm: 157-174
- Praharsi, Yugowati (2016) Manajemen Pengetahuan dan Implementasinya Dalam Organisasi dan Perorangan. *Jurnal Manajemen Maranatha Studi Manajemen Bisnis, Universitas Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya*. Vol.16, No.1. hlm: 77-90.

- Putra, A. U., Astuti, E. S dan Hamid, D (2014) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Eustrss* dan Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan perum jasa Tirta I Malang Jawa Timur. *Jurnal Administrasi (JAB) Universitas Brawijaya Malang*. Vol 14, No 1, September 2014, hlm : 1-10
- Rahmat, Syah (2018) Pengukutan Kinerja Berbasis *Knowledgen Management* Pada Organisasi Baitul Mal Kota Banda Aceh. *Skripsi Publikasi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-raniry Band Aceh*. 1439 H/2018M
- Rande, Dina (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pergubungan, Komunikasi Dan Informatiak Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis Universitas Tadulako*, Vol. 4. No.2, Hlm 101-109, Edisi Februari.
- Rustilah (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Jurnal Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis*. Volume 2 Number 2 Page (219-222)
- Saputro, Novian S dan Mayowan Yuniadi (2018). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya*. Vol 55 No 3 Februari, hlm 7-13
- Suparno, (2012). Penerapan Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan yang ada di PT. Harda Esa Raksa”.
- Singgih Santoso, (2010). *Statistik Nonparametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Silvia. Bagia dan Cipta (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Manajemen Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 4, No 6. hlm 1-9.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Semadarmayanti, (2011). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang)*.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Turban. (2008). *Information Technology for Management - Transforming Organizations in the Digital Economy (6th Edition ed.)*. Hoboken: John Wiley & Sons.

- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winanti , Marlianan Budhinigtias, (2012). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Unikom*, Vol. 7, No.2. Hlm. 249-267.
- Wallace, Danny. (2007). *Knowledge Management: Historical and Cross Disciplinary Themes: Greenwood Publish*.

Lampiran 1 : Kuisioner

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI ACEH

Pada dasarnya penelitian ini semata mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis guna menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Jawablah pertanyaan ini dengan member tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

A. Karakteristik Responden.

1. Jenis Kelamin

☐ Pria

☐ Wanita

2. Usia

☐ < 25 tahun

☐ Antara 40 –50 tahun

☐ Antara 26 –39 tahun

☐ > 50 tahun

3. Pendidikan terakhir

☐ D3

☐ S2

☐ S1

☐ S3

4. Lama Bekerja

☐ Di bawah 1 tahun

☐ 5 –10 tahun

☐ 1 – 5 tahun

☐ Di atas 10 tahun

5. Penghasilan

☐ Rp. 2.500.000 - Rp. 3.000.000

☐ Rp. 3.100.000 – Rp. 3.600.000

☐ Rp.3.700.000 – Rp.4.000.000

☐ > Rp.5.000.000

B. Butir Pernyataan Mengenai Kinerja Pegawai, Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah pertanyaan-pertanyaan dengan baik.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi saudara dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia :

Keterangan :

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

1. Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan					
2.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan					
3.	Saya bekerja dengan tepat waktu yang tidak menunda pekerjaan					
4.	Saya bekerja selalu memberikan dengan sempurna dengan penekatan biaya rendah					
5.	Saya melaksanakan tugas penuh dengan pengawan dari pihak public dan atasan					
6.	Saya berkerja dalam tim selalu menjaga hubungan yang harmonis terhadap karyawan lain					

2. Perntanyaan Variabel Motivasi (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dengan pekerjaan saya kebutuhan fisik saya terpenuhi					
2.	Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya					
3.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik					
4.	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.					

3. Pertanyaan Variabel Kompetensi (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai memahami pekerjaan sesuai dengan bidangnya					
2.	Pegawai mengetahui tentang prosedur kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
3.	Pegawai mampu menyampaikan komunikasi dengan baik secara tulisan					
4.	Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas secara lisan					
5.	Pegawai memiliki sikap yang baik saat berkomunikasi					
6.	Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi					

4. Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pewarnaan pada ruangan kerja membuat saya betah dan nyaman untuk berkerja					
2.	Kebersihan lingkungan kerja membuat suasana rumah sakit nyaman dan memiliki semangat kerja bagi pegawai					
3.	Penukaran udara pada ruangan membuat para pegawai betah pada ruangan untuk bekerja					
4.	Penerangan pada ruangan membuat kami nyaman untuk bekerja					
5.	Keaamanan pada rumah sakit membuat pegawai tenang yang tidak mengkhawatirkan kehilangan kendaraan					
6.	Ruangan kerja pada rumah sakit jauh dari kebisingan					
7.	Dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai betah untuk bekerja dengan sempurna					

Lampiran
Frequencies Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	65	84,4	84,4	84,4
	Sangat Setuju	12	15,6	15,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	57	74,0	74,0	75,3
	Sangat Setuju	19	24,7	24,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Saya bekerja dengan tepat waktu yang tidak menunda pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	69	89,6	89,6	89,6
	Sangat Setuju	8	10,4	10,4	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Saya bekerja selalu memberikan dengan sempurna dengan penekatan biaya rendah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2,6	2,6	2,6
	Setuju	66	85,7	85,7	88,3
	Sangat Setuju	9	11,7	11,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Saya melaksanakan tugas penuh dengan pengawalan dari pihak public dan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	73	94,8	94,8	94,8
	Sangat Setuju	4	5,2	5,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Saya berkerja dalam tim selalu menjaga hubungan yang harmonis terhadap karyawan lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	70	90,9	90,9	90,9
	Sangat Setuju	7	9,1	9,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Lampiran
Frequencies Motivasi (X1)

Dengan pekerjaan saya kebutuhan fisik saya terpenuhi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	69	89,6	89,6	89,6
	Sangat Setuju	8	10,4	10,4	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2,6	2,6	2,6
	Setuju	56	72,7	72,7	75,3
	Sangat Setuju	19	24,7	24,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2,6	2,6	2,6
	Setuju	53	68,8	68,8	71,4
	Sangat Setuju	22	28,6	28,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	76	98,7	98,7	98,7
	Sangat Setuju	1	1,3	1,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Lampiran
Frequencies Variabel Konpentensi (X2)

Pegawai memahami pekerjaan sesuai dengan bidangnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	73	94,8	94,8	94,8
	Sangat Setuju	4	5,2	5,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Pegawai mengetahui tentang prosedur kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	64	83,1	83,1	84,4
	Sangat Setuju	12	15,6	15,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Pegawai mampu menyampaikan komunikasi dengan baik secara tulisan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5,2	5,2	5,2
	Setuju	69	89,6	89,6	94,8
	Sangat Setuju	4	5,2	5,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas secara lisan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	68	88,3	88,3	88,3
	Sangat Setuju	9	11,7	11,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Pengawai memiliki sikap yang baik saat berkomunikasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5,2	5,2	5,2
	Setuju	66	85,7	85,7	90,9
	Sangat Setuju	7	9,1	9,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Pengawai memiliki semangat kerja yang tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	75	97,4	97,4	97,4
	Sangat Setuju	2	2,6	2,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Lampiran

Frequencies Variabel Lingkungan Kerja

Pewarnaan pada ruangan kerja membuat saya betah dan nyaman untuk berkerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	65	84,4	84,4	84,4
	Sangat Setuju	12	15,6	15,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Kebersihan lingkungan kerja membuat suasana rumah sakit nyaman dan memiliki semangat kerja bagi pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3,9	3,9	3,9
	Setuju	60	77,9	77,9	81,8
	Sangat Setuju	14	18,2	18,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Penukaran udara pada ruangan membuat para pegawai betah pada ruangan untuk bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	63	81,8	81,8	81,8
	Sangat Setuju	14	18,2	18,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Penerangan pada ruangan membuat kami nyaman untuk bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	70	90,9	90,9	90,9
	Sangat Setuju	7	9,1	9,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Keamanan pada rumah sakit membuat pegawai tenang yang tidak mengkhawatirkan kehilangan kendaraan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Setuju	63	81,8	81,8	83,1
	Sangat Setuju	13	16,9	16,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Ruangan kerja pada rumah sakit jauh dari kebisingan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	7,8	7,8	7,8
	Setuju	64	83,1	83,1	90,9
	Sangat Setuju	7	9,1	9,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai betah untuk bekerja dengan sempurna

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	66	85,7	85,7	85,7
	Sangat Setuju	11	14,3	14,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Reliability Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan	4,16	,365	77
Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan	4,23	,456	77
Saya bekerja dengan tepat waktu yang tidak menunda pekerjaan	4,10	,307	77
Saya bekerja selalu memberikan dengan sempurna dengan penekatan biaya rendah	4,09	,369	77
Saya melaksanakan tugas penuh dengan pengawan dari pihak public dan atasan	4,05	,223	77
Saya berkerja dalam tim selalu menjaga hubungan yang harmonis terhadap karyawan lain	4,09	,289	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan	20,57	1,274	,675	,689
Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan	20,49	1,201	,556	,732
Saya bekerja dengan tepat waktu yang tidak menunda pekerjaan	20,62	1,659	,267	,790
Saya bekerja selalu memberikan dengan sempurna dengan penekatan biaya rendah	20,64	1,340	,571	,719
Saya melaksanakan tugas penuh dengan pengawan dari pihak public dan atasan	20,68	1,696	,375	,767
Saya berkerja dalam tim selalu menjaga hubungan yang harmonis terhadap karyawan lain	20,64	1,392	,715	,692

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,73	1,964	1,401	6

Reliability Variabel Motivasi (X1)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dengan pekerjaan saya kebutuhan fisik saya terpenuhi	4,10	,307	77
Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya	4,22	,476	77
Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik	4,26	,497	77
Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.	4,01	,114	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dengan pekerjaan saya kebutuhan fisik saya terpenuhi	12,49	,885	,458	,674
Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya	12,38	,501	,765	,438
Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik	12,34	,516	,672	,528
Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.	12,58	1,167	,258	,769

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,60	1,244	1,115	4

Reliability Variabel Kompetensi (X2)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pegawai memahami pekerjaan sesuai dengan bidangnya	4,05	,223	77
Pegawai mengetahui tentang prosedur kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	4,14	,388	77
Pegawai mampu menyampaikan komunikasi dengan baik secara tulisan	4,00	,324	77
Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas secara lisan	4,12	,323	77
Pegawai memiliki sikap yang baik saat berkomunikasi	4,04	,378	77
Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi	4,03	,160	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pegawai memahami pekerjaan sesuai dengan bidangnya	20,32	1,222	,623	,709
Pegawai mengetahui tentang prosedur kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	20,23	1,050	,478	,740
Pegawai mampu menyampaikan komunikasi dengan baik secara tulisan	20,38	1,133	,495	,727
Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas secara lisan	20,26	1,090	,572	,706
Pegawai memiliki sikap yang baik saat berkomunikasi	20,34	1,042	,510	,727
Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi	20,35	1,362	,514	,742

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,38	1,580	1,257	6

Reliability Lingkungan Kerja (X3)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,605	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pewarnaan pada ruangan kerja membuat saya betah dan nyaman untuk berkerja	4,16	,365	77
Kebersihan lingkungan kerja membuat suasana rumah sakit nyaman dan memiliki semangat kerja bagi pegawai	4,14	,451	77
Penukaran udara pada ruangan membuat para pengawai betah pada ruangan untuk bekerja	4,18	,388	77
Penerangan pada ruangan membuat kami nyaman untuk bekerja	4,09	,289	77
Keaamana pada rumah sakit membuat pengawai tenang yang tidak mengkhawatirkan kehilangan kendaraan	4,16	,400	77
Ruangan kerja pada rumah sakit jauh dari kebisingan	4,01	,413	77
Dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai betah untuk bekerja dengan sempurna	4,14	,352	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pewarnaan pada ruangan kerja membuat saya betah dan nyaman untuk berkerja	24,73	1,780	,322	,599
Kebersihan lingkungan kerja membuat suasana rumah sakit nyaman dan memiliki semangat kerja bagi pegawai	24,74	1,642	,274	,599
Penukaran udara pada ruangan membuat para pengawai betah pada ruangan untuk bekerja	24,70	1,739	,263	,596
Penerangan pada ruangan membuat kami nyaman untuk bekerja	24,79	1,719	,432	,543
Keaamana pada rumah sakit membuat pengawai tenang yang tidak mengkhawatirkan kehilangan kendaraan	24,73	1,517	,462	,515
Ruangan kerja pada rumah sakit jauh dari kebisingan	24,87	1,588	,357	,554
Dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai betah untuk bekerja dengan sempurna	24,74	1,695	,340	,562

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28,88	2,131	1,460	7

Lampiran
Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 ^a	,450	,427	1,06081

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	67,125	3	22,375	19,883	,000 ^b
Residual	82,148	73	1,125		
Total	149,273	76			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,659	3,123		,852	,397		
1 Motivasi	,401	,133	,319	3,005	,004	,669	1,495
Kompetensi	,368	,112	,330	3,282	,002	,746	1,341
Lingkungan Kerja	,223	,089	,233	2,499	,015	,871	1,148

- a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Motivasi	Kompetensi	Lingkungan Kerja
1	1	3,994	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,003	39,018	,09	,59	,03	,24
	3	,002	45,178	,05	,28	,47	,30
	4	,001	65,700	,86	,12	,50	,46

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22,9824	28,0083	24,7273	,93980	77
Residual	-3,45037	3,44697	,00000	1,03966	77
Std. Predicted Value	-1,857	3,491	,000	1,000	77
Std. Residual	-3,253	3,249	,000	,980	77

a. Dependent Variable: Kinerja

NPar Tests

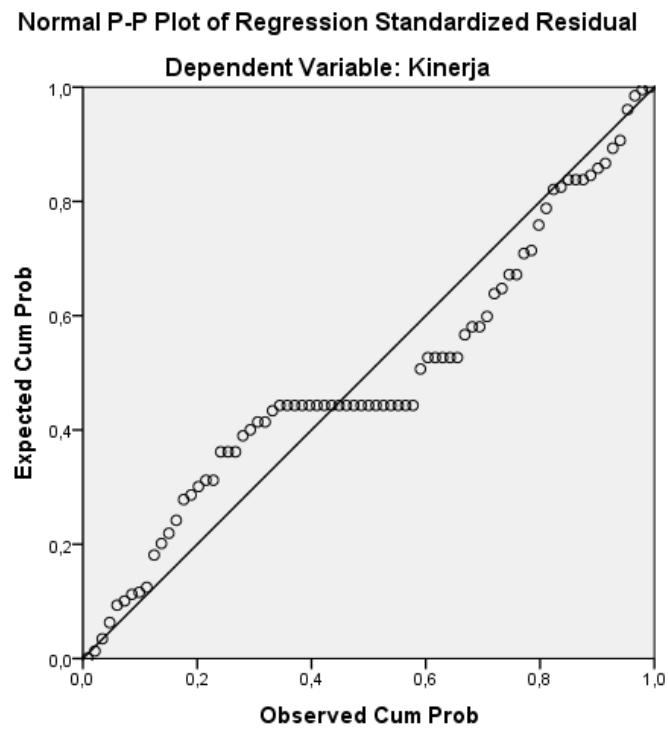
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03965876
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,143
	Negative	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		1,251
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087

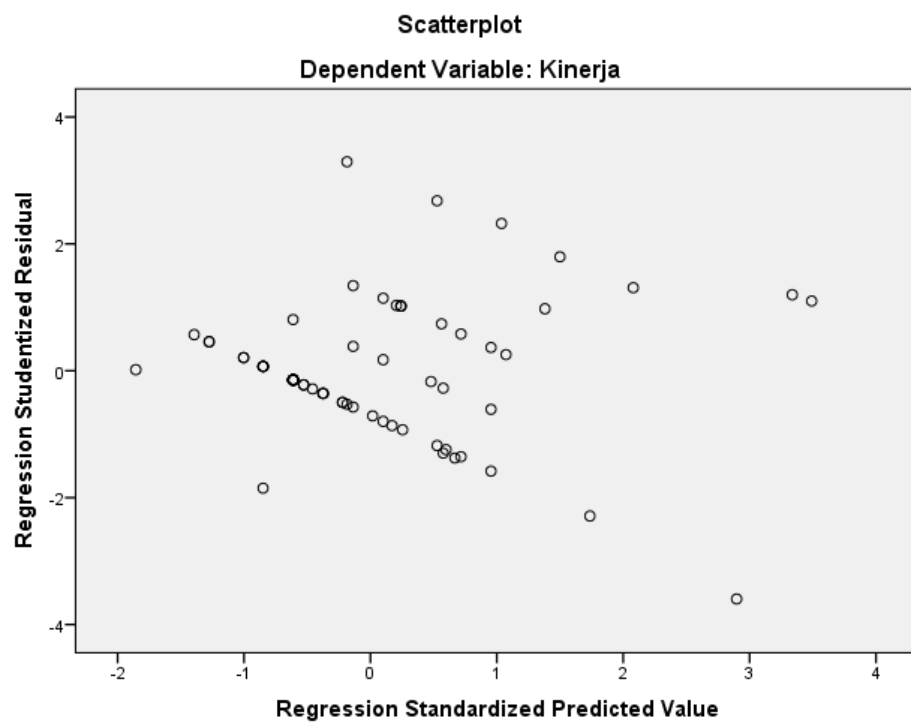
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Charts



Charts



MATERI Tabel F, Tabel t dan Tabel r

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

MATERI Tabel F, Tabel t dan Tabel r

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

No	Motivasi				X1	Kompetensi						X2	Lingkungan Kerja							X3	Kinerja Pegawai						Y
	1	2	3	4		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	17	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	4	4	4	4	30	4	5	5	4	4	4	26
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	5	30	4	5	4	4	4	4	25
6	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	5	4	4	31	5	5	4	5	5	5	29
7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	4	31	4	5	5	4	5	4	27
12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	4	31	4	5	4	4	4	4	25
13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	4	4	30	5	4	5	5	5	5	29
17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	5	4	30	4	5	5	4	4	4	26
23	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	28	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	4	27	5	5	4	4	4	4	4	30	5	5	4	5	4	5	28
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	5	5	33	4	4	5	4	4	4	25
30	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	4	31	4	5	4	4	5	4	26
33	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	4	19	4	5	4	5	5	4	27	4	4	5	4	4	4	4	29	5	5	5	4	4	5	28
37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	4	3	4	4	22
39	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	16	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	4	4	4	24
43	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	4	5	28
44	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
48	4	3	3	4	14	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23
49	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	5	5	4	33	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	5	4	17	4	4	4	5	5	4	26	4	4	5	4	4	3	4	28	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
53	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	4	30	5	5	4	5	4	5	28
54	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	4	4	4	26
55	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24
56	5	4	4	4	17	4	5	4	4	3	4	24	5	5	5	4	4	4	4	31	5	5	4	5	4	5	28
57	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	4	25
59	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24

66	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
67	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	5	4	4	26
68	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	5	4	4	26
69	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	29	4	5	4	4	4	4	25
70	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	4	4	26
71	4	5	5	4	18	4	4	4	5	5	4	26	4	4	5	4	5	4	31	4	4	4	4	4	4	24
72	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	31	4	4	4	4	4	4	24
73	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24
74	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	31	4	4	4	5	4	4	25
75	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	30	4	5	5	4	4	4	26
76	4	5	5	4	18	4	4	4	4	3	4	23	5	5	4	4	4	4	31	5	5	4	4	4	4	26
77	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	31	5	5	4	4	4	4	26