

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH LINGKUNGAN, PELATIHAN, UMPAN BALIK
DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT RAWAT JALAN RSUD dr. AGOESDJAM
KABUPATEN KETAPANG**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

FERIA KOWIRA

NIM. 500644109

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

**The Influence Impact of Environment, Training, Feedback and Job
Involvement toward the job performance of outpatient Nurses of
RSUD dr. AGOESDJAM Ketapang District**

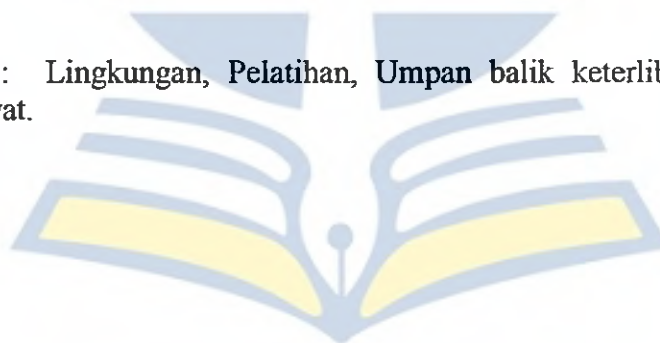
The research is aimed to find out the impact of environment, training, feedback, job involvement toward the performance of outpatient nurses of RSUD dr. AGOESDJAM Ketapang District. This research consist of independent variables, which are environment, training, feedback and job involvement and dependent variable which is the performance of outpatient nurses in RSUD dr. AGOESDJAM Ketapang District. The method applied in this research is quantitaf method in assosiative form. Whereas, the data collection is done by questionnaire distribution. The population in this research consists of 40 outpatient nurses. The research withdrawal technique used is based on cencus method. All of the population members become the sample in this research, which are the 40 outpatient nurses, The research result shows that partially, training and feedback has significant impact on the performance of outpatient nurses in RSUD dr. AGOESDJAM Ketapang. Meanwhile, work environment and job involvement has no significant impact on the performance of outpatient nurses in RSUD dr. AGOESDJAM Ketapang. The impact of work environment, training, feedback and work involvement toward nurses performnace is as high as 82,1% meanwhile, the remaining 17,9% is influenced by other variable outside of the research.

Keywords : Environment, Training, Feedback, Job Involvement, and Outpatient Nurses Job performance.

**Pengaruh Lingkungan, Pelatihan, Umpan balik dan Keterlibatan Kerja
Terhadap Kinerja Perawat Rawat Jalan RSUD dr. AGOESDJAM
Kabupaten Ketapang**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan, pelatihan, umpan balik dan keterlibatan kerja terhadap kinerja rawat jalan RSUD dr. AGOESDJAM Kabupaten Ketapang. Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu lingkungan, pelatihan, umpan balik, keterlibatan kerja. Dan variabel dependen yaitu kinerja perawat rawat jalan RSUD dr. AGOESDJAM. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan bentuk asosiatif, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang perawat rawat jalan. Teknik penarikan penelitian ini berdasarkan pada Metode Sensus. Semua anggota populasi menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu berjumlah 40 orang perawat rawat jalan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pelatihan dan umpan balik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat jalan RSUD dr. AGOESDJAM Kabupaten Ketapang, sedangkan lingkungan kerja dan keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat jalan RSUD dr. AGOESDJAM Ketapang. Pengaruh variabel lingkungan kerja, pelatihan, umpan balik dan keterlibatan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 82,1% sedangkan sisanya 17,9% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Lingkungan, Pelatihan, Umpan balik keterlibatan kinerja dan kinerja perawat.



PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan, Pelatihan, Umpan Balik dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Jalan RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang

Penyusun TAPM : Feria Kowira

NIM : 500 644 109

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu, 20 Januari 2018

Menyetujui :

Pembimbing II

Pembimbing I


Dr. Tita Rosita, M.Pd
NIP. 19601003 198601 2 001

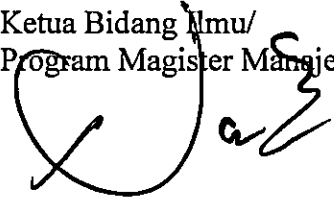

Dr. Erna Listiana, SE., M.Si
NIP. 19740725 199802 2 001

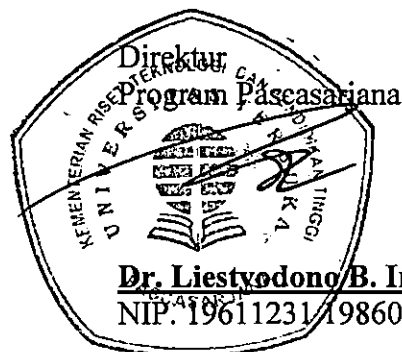
Penguji Ahli


Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, M.M

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen


Muhammad Nasoha, S.E., M.Sc.
NIP. 19781111 2000501 1 001



Dr. Liestyodong/B. Irianto, M.Si
NIP. 19611231 198601 1 002

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Feria Kowira
 NIM : 500 644 109
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan, Pelatihan, Umpan Balik dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Jalan RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Senin, 20 Januari 2018
 Waktu : 11.00 – 12.30

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tandatangan

Nama : Dr. Sri Listyarini, M.Ed.

Penguji Ahli

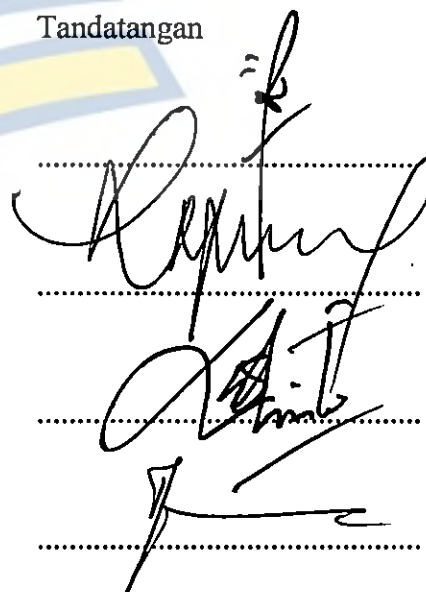
Nama : Prof. Dr. H. Hapzi Ali, M.M

Pembimbing I

Nama : Dr. Erna Listiana, M.Si

Pembimbing II

Nama : Dr. Tita Rosita, M.Pd



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Lingkungan, Pelatihan, Umpan Balik dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Jalan RSUD dr. Agoesdjarm Kabupaten Ketapang adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pontianak, 20 Januari 2018

Yang Menyatakan



(Ferial Kowira)
NIM. 500 644 109


RIWAYAT HIDUP

Nama : FERIA KOWIRA
NIM : 500 644 109
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat / Tanggal Lahir : Pontianak / 7 Mei 1973
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Pontianak pada tahun 1986
Lulus SMP di Pontianak pada tahun 1989
Lulus SMA di Pontianak pada tahun 1992
Lulus S1 di Jakarta pada tahun 1999

Riwayat Pekerjaan :

- 1) Tahun 2002 sampai sekarang bekerja sebagai dokter PNS di RSUD dr.Agoesdjam Kabupaten ketapang Kalimantan Barat

Ketapang, 21 Desember 2017


Feria Kowira
NIM 500 644 109

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis memanjatkan doa kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Karunia dan Pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan, Pelatihan, Umpan Balik dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Jalan RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang. Thesis ini dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat untuk penulis dalam memperoleh gelar Sarjana Magister Manajemen Jurusan Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materi. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Dr. Liestydono B. Irianto, M.Si, Direktur program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Bapak Muhammad Nasoha, SE,M.Sc, Ketua Bidang / Program Magister Manajemen
3. Ibu Dr. Erna Listianas, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing utama Thesis yang telah banyak memberikan bimbingan, petunjuk, pengarahan dan nasehat selama penyusunan Thesis ini.
4. Ibu Dr. Tita Rosita, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing kedua yang juga memberikan bimbingan dalam menyelesaikan Thesis ini.
5. Bapak dan Ibu dosen yang sudah memberikan kuliah UT S2 ke Ketapang Kal-Bar.

6. Orang tua dan keluarga yang telah banyak memberikan doa, dukungan dan motivasi selama ini. Terima kasih untuk keluarga tercintaku.
7. Untuk sahabatku Ferdianti, S.ST, M.Kes dan Tasha Pratiwi yang banyak membantu dalam menyelesaikan Thesis ini.
8. Untuk Kepala Ruangan Rawat Jalan yang sebagai saudariku sudah banyak membantu dalam segala hal.
9. Sahabat-sahabat terbaikku dari angkatan pertama UT Magister Manajemen Ketapang yang selalu dan saling mendukung selama proses belajar.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulisan Thesis ini.

Penulis menyadari bahwa Thesis ini masih belum sempurna baik ditinjau dari materi, tata bahasa dan penyusunannya. Untuk itu, penulis mohon maaf yang sebesar-sebesarnya apabila terdapat kesalahan, penulis mengharapkan masukan yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Sebagai akhir kata, semoga Thesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR LAYAK UJI	v
RIWAYAR HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis.....	10
a. Bagi Penulis	10
b. Bagi Pihak RSUD dr. Agoesdjam Kab. Ketapang.....	10
c. Bagi Pemda Ketapang.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Lingkungan Kerja	12
a. Pengertian Lingkungan Kerja	12
b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	13
c. Aspek Lingkungan kerja.....	19
d. Manfaat Lingkungan kerja.....	20
e. Indikator Lingkungan Kerja	20
2. Pelatihan	22
3. Keterlibatan Kerja.....	26
a. Pengertian Keterlibatan Kerja.....	26
b. Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja.....	28
c. Indikator keterlibatan Kerja.....	30
d. Karakteristik Keterlibatan kerja.....	30
e. Dimensi Keterlibatan Kerja	32
4. Umpan Balik.....	32
5. Kinerja	34
a. Pengertian Kinerja	34
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi	38

c. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	43
B. Penelitian terdahulu	45
C. Kerangka Berpikir dan Hipotesis.....	47
D. Operasionalisasi Variabel	48
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Desain Penelitian	55
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	56
C. Instrumen Penelitian	57
1. Validitas Isi.....	57
2. Uji Realibilitas	58
D. Prosedur Pengumpulan Data	60
E. Metode Analisis Data	62
1. Uji Asumsi Klasik	62
2. Uji Hipotesis	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A. Deskripsi Objek Penelitian	66
1. Sejarah RSUD dr. Agoesdjam Ketapang.....	66
2. Visi, Misi dan Motto RSUD dr. Agoesdjam Ketapang	67
3. Struktur Organisasi RSUD dr. Agoesdjam Ketapang	68
B. Hasil Penelitian.....	69
1. Uji Pilot (<i>Pilot Test</i>)	69
2. Karakteristik Responden.....	69
a. Jenis kelamin Responden.....	69
b. Usia Responden	70
c. Status Kepegawaian.....	72
d. Masa Kerja.....	73
e. Jenjang Pendidikan.....	74
f. Status Pernikahan	75
g. Hal-hal Yang Menjadi Kendala Responden dalam Menyelesaikan Tugas	76
h. Hal-hal Yang Mendukung Responden dalam Menyelesaikan Tugas	77
3. Uji Validitas dan Realibitas	77
a. Uji Validitas.....	77
b. Uji Reliabilitas	79
c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel penelitian	80
1) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan kerja (X1)	81
2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X2).....	83
3) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Umpan Balik (X3).....	85
4) Tanggapan Responden Terhadap Variabel	

Keterlibatan Kerja (X4).....	88
5) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	90
d. Uji Asumsi Klasik	91
1) Uji Normalitas	92
2) Uji Multikolinearitas.....	93
3) Uji Heterokedastisitas.....	95
4) Uji Hipotesis	96
a) Uji t.....	96
(1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	98
(2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	99
(3) Pengaruh Umpan Balik Terhadap Kinerja....	99
(4) Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja	100
b) Uji F.....	101
c) Koefisien Determinasi (R^2).....	102
C. Pembahasan	103
1. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.....	102
2. Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.....	104
3. Umpan Balik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.....	106
4. Keterlibatan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.....	108
BAB V PENUTUP.....	111
A. Kesimpulan	111
B. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	
Lampiran 1 Kuesioner	
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah	
Lampiran 3 Hasil SPSS	

DAFTAR GAMBAR

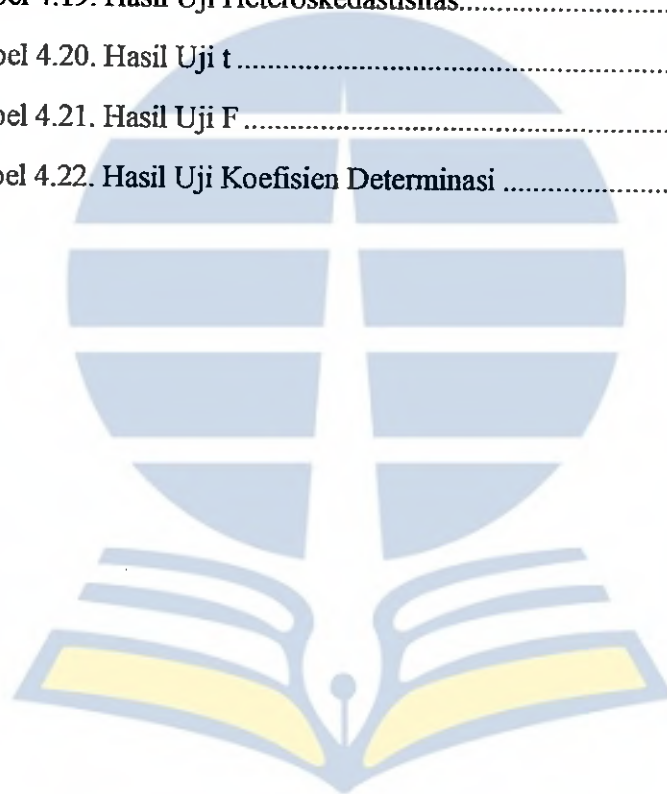
	Halaman
BAB II	
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	47
BAB IV	
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Rumah Sakit dr. Agoesdjam Ketapang.....	68



DAFTAR TABEL

	Halaman
BAB II	
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 2.2. Indikator Variabel Penelitian.....	49
 BAB III	
Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian	56
Tabel 3.2. Kategori Jawaban	61
 BAB IV	
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	70
Tabel 4.2. Usia Responden.....	71
Tabel 4.3. Status Kepegawaian	72
Tabel 4.4. Masa Kerja	73
Tabel 4.5. Jenjang pendidikan.....	74
Tabel 4.6. Status Pernikahan	75
Tabel 4.7. kendala Responden Dalam Menyelesaikan Tugas	76
Tabel 4.8. Hal-Hal Yang Mendukung Responden Dalam Menyelesaikan Tugas.....	77
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas	78
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.11. Rentang Nilai Rata-Rata dan Kategori	81
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	81

Tabel 4.13. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan.....	83
Tabel 4.14. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Umpan Balik.	85
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Kerja	87
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	89
Tabel 4.17. Hasil Uji Normalitas.....	91
Tabel 4.18. Hasil Uji Multikolinieritas.....	92
Tabel 4.19. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	94
Tabel 4.20. Hasil Uji t	95
Tabel 4.21. Hasil Uji F	100
Tabel 4.22. Hasil Uji Koefisien Determinasi	101



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja Perawat tidak dapat dipisahkan dari pelayanan Rumah Sakit. Pelayanan Rumah Sakit yang Optimal merupakan alat manajemen yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada setiap tahunnya, kinerja seluruh Perawat akan dinilai, dievaluasi dan dianalisis berdasarkan penilaian dari atasan langsung yang dilaporkan di dalam SKP. Untuk mengimplementasikan dan dapat mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu, telah diterbitkan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Kalimantan Barat Nomor : 445 /439 /YANKES /A /2009, tentang Penetapan Rumah Sakit Rujukan Tingkat Provinsi dan Rumah Sakit Rujukan Regional di Provinsi Kalimantan Barat RSUD dr. Agoesdjam menjadi Rujukan Wilayah Kabupaten Ketapang dan Kabupaten Kayong Utara.

RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang, dari data Kepegawaian beberapa tahun terakhir selalu memperoleh nilai rata-rata SKP yang sama dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 yaitu Predikat Cukup (Standar Nilai: 61 – 75), hal ini berarti masih banyak perlu perbaikan dari segi kinerja perawat. Dengan nilai tersebut menunjukkan kinerja perawat masih rendah. Hal ini bisa dilihat dari Lingkungan yang kurang kondusif untuk bekerja, pelatihan yang kurang dari RSUD, Umpan Balik yang di rasa tidak cukup.

Dari pengamatan di loket antrian rawat jalan, ditemui antrian pasien yang sangat lama sehingga waktu tunggu pasien untuk mendapatkan pelayanan yang

jawabnya, tidak tumpang tindih serta sebaran dan tingkatan dalam organisasi jelas memungkinkan dilakukannya pengawasan yang efektif.

Selanjutnya asas ketaatan, ketepatan sesuai dengan keahlian dibidangnya merupakan hal yang sangat penting, memandang aktivitas pekerjaan yang dilakukan adalah erat dengan keselamatan dan nyawa manusia, maka sangat diperhatikan keterlibatan petugas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan keahlian masing masing.

Obyek dalam penelitian ini adalah perawat rawat jalan di lingkungan RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang. Berdasarkan pengalaman di lapangan tempat dimana penulis bekerja diketahui bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan adalah bagaimana cara agar memacu kualitas kinerja karyawan dan menempatkan pengadaan fasilitas sarana prasarana yang dapat direalisasikan yang sesuai dengan kebutuhan.

RSUD dr. Agoesdjam Ketapang sebagai rumah sakit pemerintah daerah dalam banyak hal memiliki karakteristik yang berbeda dengan rumah sakit swasta pada umumnya, kentalnya kepentingan pribadi dengan domain publik, birokrasi yang relatif kaku, kurangnya jiwa wira usaha, arogansi institusi profesi, ketidakjelasan fungsi pada level eksekutor kebijakan maupun level operasional, serta kebiasaan berada pada zona kenikmatan (*comfort zone*) justru seringkali menjadikan penghambat kinerja sumberdaya manusia, untuk mengembangkan usaha rumah sakit pemerintah seperti yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan, Pelatihan, Umpan Balik dan*

Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Jalan RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat jalan di RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat jalan di RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang?
3. Apakah umpan balik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat jalan di RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang?
4. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat jalan di RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat rawat jalan di RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat rawat jalan di RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang.
3. Untuk menganalisis pengaruh umpan balik terhadap kinerja perawat rawat jalan di RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

4. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat rawat jalan di RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan sumbangan pada bidang pengelolaan kinerja perawat yang ditinjau dari aspek lingkungan kerja, pelatihan, umpan balik dan keterlibatan kerja. Sehingga dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan dan untuk menambah pengetahuan dan memperluas tentang kinerja perawat rawat jalan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi media untuk penerapan teori analisis yang berhubungan dengan ilmu sumber daya manusia yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di lingkungan RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang sebagai bagian dari solusi.

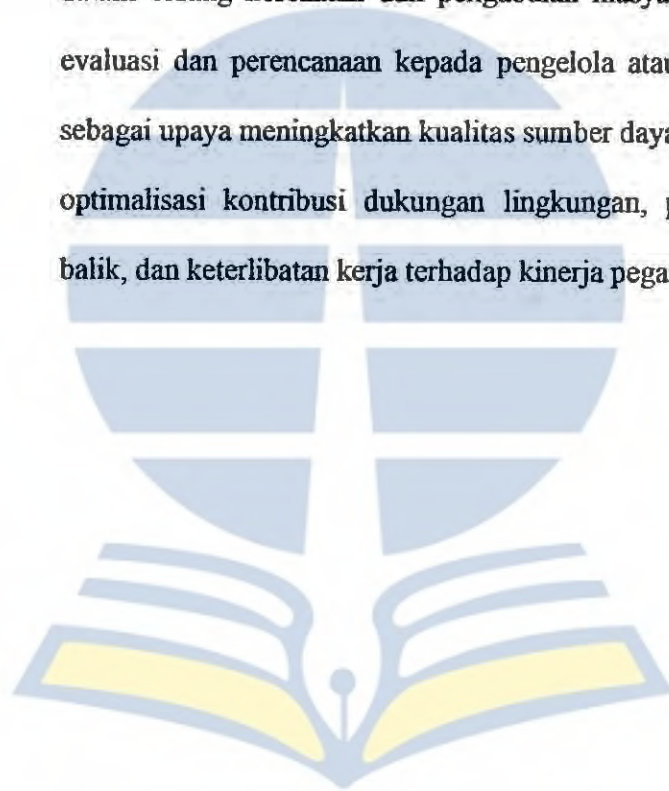
- b. Bagi Pihak RSUD Dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang

Memberikan sumbangan pemikiran bagi RSUD Dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang untuk evaluasi dan perencanaan kepada pengelola atau pelaksana kerja sebagai upaya meningkatkan

kualitas sumber daya manusia melalui optimalisasi kontribusi dukungan lingkungan, pelatihan, umpan balik, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit.

c. Bagi Pemda Ketapang

Memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Ketapang untuk mendukung program pelayanan publik dalam bidang kesehatan dan pengabdian masyarakat serta untuk evaluasi dan perencanaan kepada pengelola atau pelaksana kerja sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui optimalisasi kontribusi dukungan lingkungan, pelatihan, umpan balik, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah didefinisikan oleh Nitisemito dalam Nuraini (2008) segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya. Lebih lanjut Isyandi (2008) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja .

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan

menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut:

Beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2008):

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito dalam Nuraini, 2013). Sedangkan definisi operasional lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar perawat RS dr. Agoesdjam yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya sebagainya. Dengan indikator meliputi:

“ Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik”.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik:

Pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan.

a) Tata warna ditempat kerja

Tata warna di ruangan kerja saya membuat saya merasa nyaman dalam bekerja

b) Dekorasi dan layout ditempat kerja

Dekorasi ruangan tempat kerja saya membuat saya merasa nyaman saat bekerja, tata letak (layout) antara ruangan di Rumah Sakit ini cukup memudahkan dan memperlancar ruang gerak aktivitas saya

c) Kebersihan

Kebersihan ruang kerja saya rasakan sudah baik

d) Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkulasi udara disekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan saya dalam bekerja

e) Temperatur/ suhu udara ditempat kerja

Temperatur/ suhu udara disekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan saya dalam bekerja

f) Kelembapan udara ditempat kerja

Kondisi kelembapan udara di ruangan kerja yang saya rasakan sudah memadai.

g) Penerangan/ cahaya ditempat kerja

Ruang kerja saya sudah memiliki penerangan atau pencahayaan yang baik.

h) Keamanan ditempat kerja

Keamanan ditempat kerja saya sudah memadai membuat saya merasa tenang saat bekerja.

(menurut Sedarmayanti: 2008)

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik:

Struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

“Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis”.

a) **Faktor Lingkungan Fisik**

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

b) **Rencana Ruang Kerja**

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

c) **Rancangan Pekerjaan**

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

d) **Kondisi Lingkungan Kerja**

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

e) **Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy**

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

3) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan

lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

c. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bias disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bias diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2008):

1) Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni : a) Pelayanan makan dan minum, b) pelayanan kesehatan, c) pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2008).

e. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2008) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja

- 3) Kelembapan udara ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Kebersihan
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi ditempat kerja
- 8) Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013).

1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2) Tata warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3) Sirkulasi udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Dekorasi dan layout

Dekorasi di tempat kerja membuat perawat nyaman bekerja dan juga tata letak layout

2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2008).

Menurut Sikula (dalam Mangkunegara, 2009) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2008) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya.

Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Menurut Beach dalam Sofyandi (2008) Tujuan pelatihan karyawan yaitu:

- a. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat.
- b. *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
- c. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- d. *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari.
- e. Pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
- f. *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan Pedoman Penyusunan Portofolio 2009, berikut beberapa aspek yang berkaitan dengan program pelatihan antara lain:

- a. Lama pelatihan. Semakin lama mengikuti pelatihan maka kemampuan dan ketrampilan akan bertambah sehingga dapat menunjang peningkatan proses pembelajaran.

- b. Tingkat pelatihan. Tingkat pelatihan yang diikuti meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/ kota, provinsi, nasional maupun internasional.
- c. Relevansi. Pelatihan akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan apabila terdapat relevansi antara pelatihan yang diikuti dengan kebutuhan dan keadaan karyawan serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pelatihan merupakan serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang tenaga kesehatan yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi Rumah Sakit. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Semakin sering seorang tenaga kesehatan mengikuti pelatihan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Indikator pelatihan menurut Sikula (dalam Mangkunegara, 2011) adalah: "*Productivity quality, human resources planing, morale, indirect compensation, health and safety, obsolence prevention an personal growth*".

a. *Productivity*

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan.

b. Quality

Pelatihan tidak hanya meningkatkan kuantitas, tetapi juga meningkatkan kualitas tinggi, maka kualitas hasilnya akan meningkat.

c. Human Resource Planing

Pelatihan dapat memenuhi kebutuhan dan persyaratan pegawai di perusahaan pada yang akan datang, sehingga akan mudah untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia. Bagian personalia dapat mengetahui bagaimana menentukan sumber tenaga kerja. Apabila ada lowongan jabatan akan dapat dengan mudah untuk mengisi dari sumber intern atau melakukan promosi.

d. Morale

Pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai. Peningkatan prestasi akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal ini akan dapat meningkatkan moril pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

e. Indirect Compensation

Pegawai akan merasa bahwa pelatihan yang diikuti merupakan kesempatan untuk memperoleh kompensasi yang tidak langsung. Pegawai merasa diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan melalui program pelatihan tersebut.

f. Health and Safety

Pelatihan akan meningkatkan pegawai dalam menguasai pekerjaannya, sehingga akan membantu mencegah terjadinya kecelakaan. Lingkungan

kerja yang aman dapat mengarahkan pada tingkah laku dan mental pegawai.

g. Obsolescence Prevention

Pelatihan merupakan tindakan preventif untuk menghadapi ketinggalan zaman atau tingkat kemampuan pegawai. Pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi, kebijaksanaan pemerintah, ilmu pengetahuan dan perkembangan lainnya.

h. Personal Growth

Pelatihan yang dilaksanakan dan diikuti dengan baik, akan bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan pribadinya.

3. Keterlibatan Kerja

a. Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja mengacu kepada “pekerjaan yang positif dan memenuhi kriteria yang diciri-cirikan dengan kerja keras, dedikasi dan absorpsi” Schaufeli et al (2008). Kekuatan (kegiatan) ditandai oleh tingkat energi yang tinggi dan keuletan mental saat bekerja. Dedikasi mengacu kepada pengenalan yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan meliputi perasaan inspirasi, kebanggaan, antusiasme, keberartian dan tantangan.

Dimensi terakhir dari keterlibatan adalah absorpsi (penyerapan), yang ditandai sebagai dimensi yang benar-benar terfokus kepada pekerjaan seseorang sehingga waktu tampak berlalu dengan cepat dan orang menganggap semakin sulit untuk tidak melibatkan seseorang dalam

pekerjaan (Chughtai, 2011). Dalam penelitian (Chughtai, 2011) konsep keterlibatan kerja telah memiliki keberartian yang semakin besar karena hal ini terkait dengan hasil karyawan yang penting.

Sebagai contoh, bukti penelitian mengindikasikan bahwa tingginya tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat muncul dalam kepuasan kerja yang meningkat, peningkatan kesehatan dan kesejahteraan, berkurangnya turnover, semakin rendahnya angka ketidakhadiran, dan kinerja yang unggul (Saks, 2008). Karena manfaat yang signifikan ini, para pemimpin organisasi sekarang “terus menerus memeringkatkan perkembangan angkatan kerja yang terlibat sebagai sebuah prioritas organisasi”(Shuck dan Wollard, 2009).

Beberapa peneliti telah berpendapat bahwa keterlibatan kerja memiliki tumpang tindih konseptual yang kuat dengan komitmen, yang menimbulkan pertanyaan mengenai apakah kedua konsep tersebut dapat dibedakan atau tidak menurut Chughtai (2011). Akan tetapi, konsep ini secara konseptual berbeda karena komitmen merefleksikan ikatan psikologis karyawan dengan target tertentu, yang dalam konteks penelitian ini adalah supervisor langsung mereka, meskipun fokus dari keterlibatan tersebut adalah terhadap hubungan karyawan dengan kegiatan-kegiatan kerja mereka.

Selain itu, Hallberg dan Schaufeli (2009) secara empiris menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen adalah dua konsep yang berbeda dan memperlihatkan pola hubungan yang berbeda dengan variabel-

variabel lain. Khususnya, mereka menemukan bahwa keterlibatan lebih terkait erat dengan indikator kesehatan dan kesejahteraan, sementara komitmen merupakan prediktor yang lebih kuat dari niat berganti pekerjaan (*turnover intention*). Singkatnya, bukti ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat dibedakan dengan komitmen atas dasar konseptual serta empiris.

Dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi keterlibatan kerja karyawan sangat berperan besar. Ada beberapa teori dari berbagai sumber yang dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya (*Robbins, 2008*).

b. Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional:

1) Variabel personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

Moynihan dan Pandey (2008) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih

puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka. Sedangkan variabel psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi *turnover*.

2) Variabel Situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan organisasi, dan lingkungan social budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, *supervise*, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Srivastava, 2008) mengatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Ada beberapa penelitian lainnya yang dilakukan mengenai keterlibatan kerja (*Job Involvement*). Penelitian mengenai keterlibatan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Makvana (2008) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

c. Indikator Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri (Robbins, 2008). Keterlibatan kerja seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan, berikut adalah indikator keterlibatan kerja:

1) Partisipasi Kerja

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

2) Keikutsertaan

Dapat diartikan sebagai turut ambilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3) Kerja sama

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

d. Karakteristik Keterlibatan Kerja

Ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja (job involvement) yang tinggi dan yang rendah (Cohen, 2008), antara lain:

1) Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi:

- a) Menghabiskan waktu untuk kerja
- b) Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan
- c) Puas dengan pekerjaannya
- d) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi
- e) Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan
- f) Tingkat absen dan intensi *turnover* rendah
- g) Memiliki motivasi yang tinggi

2) Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah:

- a) Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
- b) Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan
- c) Tidak puas dengan pekerjaan
- d) Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
- e) Tingkat absen dan intensi *turnover* tinggi
- f) Memiliki motivasi kerja yang rendah
- g) Tingkat pengunduran diri yang tinggi
- h) Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

e. Dimensi Keterlibatan Kerja

Dimensi Menurut Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2008), *Job Involvement* memiliki dua, yaitu:

1) *Performance self-esteem contingency*

Keterlibatan kerja merefleksikan tingkat dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya. Aspek ini mencakup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang karyawan (*performance*) dapat mempengaruhi harga dirinya (*self-esteem*). Harga diri didefinisikan sebagai suatu indikasi dari tingkat dimana individu mempercayai dirinya mampu, cukup, dan berharga.

2) *Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu*

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis pada pekerjaannya atau pentingnya pekerjaannya bagi gambaran dari totalnya. Dubin (dalam Cohen, 2008) mengatakan bahwa orang yang memiliki keterlibatan kerja (*Job Involvement*) adalah orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya.

4. Umpan Balik

Ashford dan Tsui (1991) menyoroti dua manfaat dari pencarian umpan balik diagnostik bagi individu yang menjadi fokus. Yang pertama, bentuk umpan balik mungkin terbukti lebih bermanfaat dalam mengidentifikasi kelemahan dalam kinerja dan akibatnya dapat memfasilitasi individu fokus

agar mengadopsi strategi-strategi yang tepat guna mengatasi kelemahan ini. Yang kedua, apabila seseorang mencari umpan balik bagi perbaikan diri bagi atasannya, ia dapat dianggap sebagai seseorang yang sungguh-sungguh meningkatkan perilaku terkait kinerjanya.

Hal ini nantinya, dapat mengarahkan para atasan untuk mengembangkan sebuah opini yang lebih positif tentang efektivitas keseluruhan dari pencari tersebut. Kesimpulannya, aksi mencari umpan balik diagnostik dapat memiliki manfaat informasi dan kesan manajemen bagi pencari. Akan tetapi, meskipun memiliki potensi keunggulan, aksi pencarian umpan balik memerlukan biaya bagi individu fokus.

Sebagai contoh, VandeWaller (2008) menetapkan tiga biaya yang terkait dengan perilaku mencari umpan balik:

- a. Biaya tenaga. Yang merefleksikan banyaknya usaha (tenaga) yang harus dikerahkan oleh seseorang untuk memperoleh umpan balik.
- b. Biaya ego. Yang mengacu kepada biaya-biaya yang didatangkan sebagai hasil dari penerimaan informasi tentang diri sendiri.
- c. Biaya presentasi diri. Yang mengacu kepada memperlihatkan ketidakamanan seseorang dan kebutuhan akan bantuan kepada orang lain.

Maka dari itu, dikemukakan bahwa orang-orang hanya akan mencari umpan balik jika manfaat keterlibatan dalam perilaku ini lebih besar dari biayanya. Dalam penelitian (Chughtai, 2011) bahwa karyawan yang terlibat mungkin lebih terfokus kepada nilai dan tidak terlalu terfokus kepada biaya

yang terkait dengan pencarian umpan balik diagnostik dan maka dari itu, akan lebih mau terlibat dalam perilaku resiko interpersonal ini. Karyawan yang terlibat berkomitmen untuk bekerja dengan standar tinggi dan memiliki keinginan yang kuat untuk belajar.

Maka dari itu ada spekulasi bahwa pekerja yang terlibat dapat memahami proses pencarian informasi dan perbaikandiri sebagai sebuah peluang untuk memperbaiki kekurangan yang terkait dengan kinerja mereka dan memuaskan kegemaran belajar mereka. Pencarian akan perbaikan diri dan pembelajaran ini, nantinya dapat merangsang para karyawan untuk mencari umpan balik diagnostik.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan kualitas seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Kinerja juga merupakan kualitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu maupun kelompok, maka kesadaran diri pegawai untuk keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai atau aparturnya.

Menurut Mahsun (2008), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang atau kelompok dapat diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Sedangkan menurut Handoko (2008), kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Kemudian menurut Widodo dalam Pasolong (2008), kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Keban (2008), kinerja pegawai merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup dalam rangka untuk peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kemudian menurut Dessler (2008), kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Hal senada disampaikan Anoraga (2008), yang menyatakan kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh perorangan atau kelompok maupun organisasi sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

Menurut Roziqin (2010), mendefinisikan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Sedangkan Wirawan (2009), mengatakan kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Timpe (2008), kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan menurut Meiner (2008), kinerja adalah kesuksesan yang dapat dicapai individu di dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak

dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang didapat individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Menurut Simamora (2008), kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Robbins (2009), mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja = f (A x M). Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

Mathis dan Jackson (2008), menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu Mathis dan Jackson (2008), menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Menurut Mangkunegara (2008), aspek-aspek standar kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: (1) proses kerja dan kondisi pekerjaan, (2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, (3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan (4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: (1) ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, (2) tingkat kemampuan dalam bekerja, (3)

kemampuan menganalisis data atau informasi, (4) kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, (5) kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen).

b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Menurut Hessel (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2010), kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Menurut Tampubolon (2008), kinerja keorganisasian tergantung dari kinerja individu dan kelompok, para manajer harus mencapai tingkat hasil karya yang tinggi dari mereka yang bekerja dalam organisasi.

Kinerja organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Ambar (2008), kinerja organisasi merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Robert dan Jackson (2008), menyatakan bahwa kinerja organisasi pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam lingkungan organisasi. Adapun yang menjadi indikator dari kinerja organisasi adalah: *Inputs* (masukan), *Process* (proses), *Outputs* (keluaran), *Outcomes* (hasil), *Benefits* (manfaat), dan *Impacts* (dampak).

Prawirosentono (2008), mengatakan faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dari organisasi perusahaan adalah bila tujuan tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Bila pengorbanannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien.

"When a specific desired and is attained we shall say that the action is effective. When the unsought consequences of the desired end are dissatisfactory, effective action, we shall say, it is inefficient."

Artinya:

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang dicapai, sehingga menghasilkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien.

"Accordingly, we shall say that an action is effective if it specific objective aim. It is efficient if it satisfies the motives of the aim, whatever it is effective or no."

Artinya:

Sehubungan dengan itu, kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Wewenang tersebut mempunyai batas-batas tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.

"Authority is the character of a communication (order) in a formal organization by virtue of which it is accepted by a

contributor to or member of the organization as governing the action he contributes or that is as governing determining what he does or is not to do so, as far as the organization concerned”.

Artinya:

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja, sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan.

“Authority is the right to give orders, and responsibility is its essential counterpart. Whenever authority is exercised, responsibility arises”.

Artinya:

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahan, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab. Hak atau wewenang yang diberikan kepada seseorang dalam suatu organisasi akan berkaitan dengan tanggung jawab atas wewenang yang dimiliki.

3) Disiplin

"Discipline implies obedience and respect for the agreements between the firm and its employee.

Artinya:

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

4) Inisiatif

"Initiative involves thinking out a plan and ensuring it success. This gave zeal and energy to organization".

Artinya:

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju. Dengan

perkataan lain inisiatif peserta organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi bersangkutan.

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson berpendapat penilaian kinerja (*performance appraisal-PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif tepat dan di dokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pengukuran kinerja karyawan menurut Dharma (2008), mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1) Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.

2) Kualitas

Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

3) Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Jadi, pada prinsipnya, pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat secara kualitas kerjanya, kuantitas atau sebanyak apa ia bisa menghasilkan sesuatu dalam waktu tertentu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya, pemanfaatan sumber daya yang ia miliki, kemandiriannya baik secara individu ataupun secara kerja tim, komitmennya terhadap organisasi, serta tanggung jawabnya terhadap apa yang telah ia kerjakan.



B. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian yang terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian, Tahun dan Judul	Variabels	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian ini
1	Ferry Moulana Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami (2017) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani)	Bebas: 1.Lingkungan Kerja 2.Motivasi Kerja Terikat: Kinerja Karyawan	1.Penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. 2.Populasi:160 karyawan. 3.Sampel:62 responden. 4.Pengumpulan data menggunakan angket yang dianalisis menggunakan analisis jalur.	Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel <i>intervening</i> /variabel yang memperkuat.	Persamaan : Dalam penelitian ini sama-sama mempunyai variabel Lingkungan kerja dengan variabel terikatnya Kinerja. Perbedaan : Dalam penelitian tidak ada variabel Pelatihan, Umpan Balik, dan Keterlibatan Kerja
2	Suhardi (2015) Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Tour Dan Travel di Kota Batam)	Bebas: 1.Lingkungan Kerja 2.Pelatihan Terikat: Kinerja Karyawan	1.Penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>) 2.Populasi:629 karyawan 3.Sampel:190 responden 4.Pengumpulan data menggunakan angket yang dianalisis deskriptif dan inferensial.	Bahwa variabel Pelatihan dan Lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan jasa <i>tour dan travel</i> di kota Batam.	Persamaan : Dalam penelitian ini sama-sama mempunyai variabel Lingkungan kerja dan Pelatihan dengan variabel terikatnya Kinerja. Perbedaan : Dalam penelitian tidak ada Umpan Balik, dan Keterlibatan Kerja

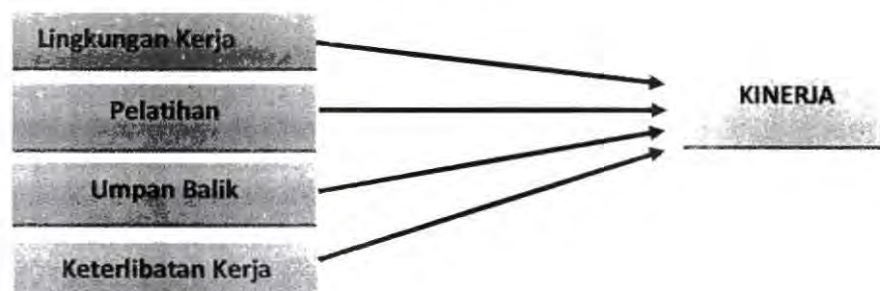
3	Nurlelahayati (2015) Pengaruh umpan balik anggaran, evaluasi anggaran dan Komitmen organisasi terhadap kinerja satuan kerja Perangkat daerah kota lhokseumawe.	Bebas: 1.Umpun Balik 2.Evaluasi Anggaran 3.Komitmen Organisasi Terikat: Kinerja Satuan Kerja	1. Penelitian kuantitatif 2.Populasi:33 SKPD 3.Sampel:66 responden 4.Pengumpulan data menggunakan angket yang dianalisis dengan regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa umpan balik anggaran, evaluasi anggaran dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja SKPD.	Persamaan : Dalam penelitian ini sama-sama mempunyai variabel Umpan Balik Perbedaan : Dalam penelitian tidak ada variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Keterlibatan Kerja
4	Maria Finsensia Ansel dan Sutarto Wijono (2012) Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende	Bebas: 1.Keterlibatan kerja 2.Kepuasan kerja Terikat: Komitmen organisasi	1. Penelitian kuantitatif 2.Populasi:seluruh anggota polres 3.Sampel:106 responden 4.Pengumpulan data menggunakan angket yang dianalisis dengan regresi linear berganda.	Ada pengaruh yang positif signifikan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resor Ende	Persamaan : Dalam penelitian ini sama-sama mempunyai variabel Keterlibatan Kerja Perbedaan : Dalam penelitian tidak ada variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Umpan Balik
5	Joel Kolma (2015) Effect Of Workplace Environment On The Performance Of Commercial Banks Employee In Nakuru Town	Performance physical environment, psychosocial environment, work life balance, work place environment	1.Research methodology:Descriptive statistics and multiple regression 2.The population was 736 non managerial staf 3. Samle of 173 respondents 4.Using stratified random sampling	The result therefore indicated that psychosocial aspect exhibited the strongest associatin with employeec performance while physical aspect and psychosocial aspect were moderate	Persamaan : Dalam penelitian ini sama-sama mempunyai variabel Lingkungan Kerja Perbedaan : Dalam penelitian tidak ada variabel Pelatihan , Umpun Balik, dan Keterlibatan Kerja.

6.	Ayu Fitriana Bangun, Zulaikha (2014) Pengaruh Umpan Balik Dan Insentif Terhadap Pemberdayaan Auditor Internal Pemerintah Serta Implikasinya Terhadap Motivasi Dan Kinerja	Bebas: Umpan balik Insentif Terikat: Motivasi Kinerja	1. Penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. 2. Populasi: 64 auditor internal. 3. Sampel: 41 responden. 4. Pengumpulan data menggunakan angket yang dianalisis menggunakan analisis jalur	The results show that (1) feedback significantly gives positive influence to empowerment, (2) incentives significantly gives positive influence to empowerment, (3) empowerment significantly gives positive influence to motivation, (4) motivation significantly gives positive influence to internal auditor performance. This research result accept all the hypothesis with the significance 5%	Persamaan : Dalam penelitian ini sama-sama mempunyai variabel Umpan Balik Perbedaan : Dalam penelitian tidak ada variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Keterlibatan Kerja
----	---	--	---	--	--

C. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

1. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian (Narbuko dan Achmadi, 2008).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat rawat jalan di RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja perawat rawat jalan di RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan umpan balik terhadap kinerja perawat rawat jalan di RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat rawat jalan di RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

D. Operasionalisasi Variabel

Penggunaan definisi operasional (*indicator empiric*) untuk mengukur konsep, dipakai untuk menjawab permasalahan-permasalahan penelitian. Untuk mengukur suatu konsep, maka harus diukur adalah makna atau konsepsi dari konsep tersebut, yang harus diungkap lewat definisi yang jelas. Alat untuk mengukur makna dari suatu konsep adalah indikator empirik.

Adapun cakupan variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi:

Lingkungan Kerja, pelatihan, umpan balik, dan keterlibatan kerja.

Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

Tabel 2.2
Indikator Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik	Definisi Operasional	Indikator	Item	Nomor Item
1	Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Nitisemito dalam Nuraini, 2013)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar perawat RS dr. Agoesdjam yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya sebagainya.	a. Tata warna ditempat kerja b. Dekorasi dan layout ditempat kerja c. Kebersihan d. Sirkulasi udara ditempat kerja e. Temperatur/suhu udara ditempat kerja f. Kelembaban udara ditempat kerja g. Penerangan /cahaya ditempat kerja h. Keamanan ditempat kerja (Sedarmayanti: 2004)	1. Tata warna di ruangan kerja saya membuat saya merasa nyaman dalam bekerja. 2. Dekorasi ruangan tempat kerja saya membuat saya inerasa nyaman saat bekerja 3. Tata letak (<i>layout</i>) antar ruangan di Rumah Sakit ini cukup memudahkan dan memperlancar ruang gerak aktivitas saya 4. Kebersihan ruang kerja saya rasakan sudah baik. 5. Sirkulasi udara disekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan saya dalam bekerja. 6. Temperatur/suhu udara disekitar ruangan kerja 7. sangat mendukung kenyamanan saya dalam bekerja. 8. Kondisi kelembaban	1 2 3 4 5 6 7 8

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik	Definisi Operasional	Indikator	Item	Nomor Item
					udara di ruangan kerja saya , saya rasakan sudah memadai.	
					9. Ruang kerja saya sudah memiliki pencerangan atau pencahayaan yang baik.	9
					10. Keamanan di tempat kerja saya sudah memadai, membuat saya merasa tenang saat bekerja.	10
2	Pelatihan (X_2)	Pelatihan adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya guna mewujudkan tujuan organisasi. (Endayani <i>et al</i> , 2015)	Pelatihan adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian perawat RS dr. Agoesdjam dalam menjalankan tugas pekerjaannya guna mewujudkan tujuan organisasi.	a. Materi pelatihan b. Metode pelatihan c. Instruktur pelatihan d. Peserta pelatihan e. Fasilitas pelatihan (Hasibuan, 2017;73-74)	11. Dalam program pelatihan yang saya ikuti, materi pelatihan yang diberikan betul-betul sangat membantu saya untuk dapat menyelesaikan tugas saya sebaik-baiknya.	11
					12. Menurut saya metode pelatihan sudah sesuai dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan tersebut.	12
					13. Instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang sangat layak.	13
					14. Peserta pelatihan menunjukkan	14

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik	Definisi Operasional	Indikator	Item	Nomor Item
					<p>keseriusan yang tinggi, sangat termotivasi untuk aktif mengikuti kegiatan pelatihan.</p> <p>15. Kondisi lingkungan ruangan pelatihan menurut saya sudah memadai sehingga pelatihan dapat dilaksanakan dengan suasana yang nyaman.</p> <p>16. Pelaksanaan pelatihan yang selama ini pernah saya ikuti, telah ditunjang oleh perlengkapan dan alat peraga yang memadai sehingga pelaksanaan pelatihan saya rasakan lebih efektif.</p>	<p>15</p> <p>16</p>
3	Umpan Balik (X ₃)	Umpan balik adalah suatu bentuk komunikasi yang reaktif, yang merupakan respon terhadap berbagai jenis tindakan atau masukan, sebagai proses mengidentifikasi kesenjangan antara	Umpan balik adalah suatu bentuk komunikasi yang reaktif, yang merupakan respon pihak manajemen RS dr. Agoesdjam terhadap berbagai jenis tindakan atau	<p>a. Umpan balik terhadap absensi</p> <p>b. Umpan baik terhadap implementasi SOP</p> <p>c. Umpan balik terhadap perizinan</p>	<p>17. Menurut saya kebijakan umpan balik terkait absensi diRS dr. Agoesdjam sudah cukup efektif untuk mendorong kedisiplinan kerja perawat</p> <p>18. Kebijakan umpan</p>	<p>17</p> <p>18</p>

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik	Definisi Operasional	Indikator	Item	Nomor Item
		kinerja yang diinginkan dengan yang nyata. (Tulgan, 1999 dan Joghin, 2009 dalam Haryoko, 2011)	masukan, sebagai proses mengidentifikasi kesenjangan antara kinerja yang diinginkan dengan yang nyata.	kompetens d. Umpan balik terhadap pemberian reward dan punishment. (Renstra RSUD Agoesdjam, 2016)	balik terhadap penerapan SOP di RS dr. Agoesdjam mampu mendorong kemampuan RS untuk menyampaikan pelayanan kesehatan yang handal. 19. Umpan balik yang dilakukan pihak RS dr. Agoesdjam terhadap perizinan kompetensi perawat mendorong perawat mampu bekerja secara profesional.	19
					20. Upaya RS untuk memberlakukan reward bagi perawat yang berprestasi dalam bekerja sudah dilaksanakan secara objektif	20
					21. RS dr. Agoesdjam memberikan sanksi	21

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik	Definisi Operasional	Indikator	Item	Nomor Item
					tegas kepada perawat yang melakukan kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugasnya	
4	Keterlibatan Kerja (X ₁)	Keterlibatan Kerja adalah tingkatan seseorang merasa identik dengan pekerjaannya, yang mendorong seseorang untuk menyakini bahwa pekerjaan tersebut merupakan hal penting bagi dirinya. (Allen, 1995 dalam Wicaksono, 2014)	Keterlibatan Kerja adalah tingkatan dimana seorang perawat merasa identik dengan pekerjaannya di Rumah Sakit dr. Agoesdjam, yang mendorong dirinya untuk menyakini bahwa pekerjaan tersebut merupakan hal penting bagi dirinya.	a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan b. Mengutamakan pekerjaan c. Pekerjaan penting untuk harga diri (Kanungo, 1982 dalam Ansel dan Wijono, 2012)	22. Saya sangat peduli terhadap upaya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang telah ditentukan. 23. Saya selalu berusaha berbuat yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan saya 24. Saya menganggap bahwa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan ini penting bagi apresiasi harga diri saya	22 23 24
5	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang	a. Kecakapan b. Pengalaman c. Kesungguhan	25. Perawat yang bersangkutan memiliki kecakapan	25

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik	Definisi Operasional	Indikator	Item	Nomor Item
		melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017:94)	perawat rumah sakit dr. Agoesdjam dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu	d. Ketepatan waktu (Hasibuan, 2017:94)	(keterampilan) yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. 26. Perawat yang bersangkutan sudah memiliki pengalaman yang memadai sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik 27. Perawat yang bersangkutan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya. 28. Perawat yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu.	26 27 28

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan bentuk asosiatif, karena data penelitian berbentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan “sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis” (Sugiyono, 2011). Penelitian asosiatif dalam penelitian ini berupa penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2014) penelitian kausal adalah penelitian yang mempelajari hubungan sebab akibat, antara variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Penelitian ini dilaksanakan pada lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Agusdjam Kabupaten Ketapang. Adapun rancangan penelitian ini menempatkan Dukungan lingkungan, Pelatihan, Umpan Balik dan Keterlibatan Kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat

Penelitian ini ada beberapa rangkaian kegiatan yang dilakukan yaitu; Pertama persiapan penelitian, kedua pelaksanaan uji coba instrument yang akan digunakan dalam penelitian, dan ketiga pengumpulan data penelitian serta penyusunan laporan penelitian.

Adapun jadwal dari rancangan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian

No	Uraian Kegiatan	Bulan (a)					
		1	2	3	4	5	6
1.	Persiapan proposal penelitian	√	√				
2.	Seminar proposal dan Perbaikan proposal			√			
3.	Uji coba instrument			√	√		
4.	Pelaksanaan penelitian dan penulisan hasil penelitian				√	√	√

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2008) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan Umar (2008) menyatakan “populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel”. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 orang perawat Instalasi Rawat Jalan. Teknik penarikan penelitian ini berdasarkan Metode Sensus. Semua anggota populasi menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu berjumlah 40 orang perawat rawat jalan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan formulasi pakar menurut Gay dan Diehl (dalam Indrawan dan Yaniawati, 2016) yang menyatakan bahwa “jika penelitiannya korelasional, maka

subjek penelitiannya minimal 30 orang”. Berkenaan dengan hal tersebut sampel/subjek dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dari paramedis di instalasi rawat jalan RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

C. Instrumen Penelitian

1. Validitas Isi

Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Validitas adalah proses pengukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan (ketepatan) sebuah tes. Menurut Arikunto (2008) “mengukur validitas tes berarti mengukur tingkat ketepatan sebuah tes dalam mengukur apa yang akan diukur”.

Penelaahan instrumen digunakan untuk mengetahui validitas tes. Validitas tes yang digunakan adalah validitas isi yakni ditinjau dari kesesuaian isi tes dengan tujuan yang hendak diukur. Budiyono (2008) mengatakan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan valid menurut validitas isi apabila isi instrumen tersebut telah merupakan sampel yang representatif dari keseluruhan isi hal yang akan diukur, sehingga validitas tidak dapat ditentukan dengan suatu kriteria, sebab tes itu sendiri adalah kriteria dari suatu kinerja.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini pula adalah validitas empirik dengan menggunakan tolak ukur eksternal sebagai patokannya. Proses pengujiannya dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tes yang akan divalidasikan dengan skor tes yang dijadikan kriterianya. Semakin tinggi

indeks korelasi yang didapat berarti semakin tinggi kesahihan tes tersebut.

Rumus koefisien korelasi:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

N = Banyaknya sampel/responden

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara masing-masing skor pada item ke i dengan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X$ = Jumlah skor-skor pada item ke-i

$\sum Y$ = Jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X^2$ = Jumlah hasil kuadrat skor-skor pada item ke-i

$(\sum X)^2$ = Kuadrat dari jumlah skor-skor pada item ke-i

$\sum Y^2$ = Jumlah hasil kuadrat skor yang diperoleh tiap responden

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Kriteria yang digunakan sebagai dasar pertimbangan kevalidan instrumen yang dibuat adalah > 0,60 dengan kategori tinggi (Arikunto, 2012).

2. Uji Reliabilitas

Tes yang mempunyai reliabilitas berarti tes tersebut mempunyai sifat yang dapat dipercaya. Menurut Arikunto (2008) suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberi

hasil yang tetap. Untuk mencari reliabilitas tes berbentuk *essay* dapat menggunakan rumus *Cronbach alpha* (Arikunto, 2008), sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Indeks reliabilitas instrumen

n = cacah butir instrumen

$$S_i^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum Y)^2}{N(N-1)} = \text{varian skor setiap item}$$

$$S_t^2 = \frac{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N(N-1)} = \text{varians skor total}$$

$\sum X^2$ = kuadrat jumlah skor yang diperoleh untuk setiap item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor yang diperoleh untuk setiap item

$(\sum Y)^2$ = kuadrat jumlah skor yang diperoleh seluruh item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor yang diperoleh seluruh item

N = jumlah data amatan

Keputusan:

Angket tersebut reliabel apabila besarnya indeks reliabilitas yang diperoleh

$$r_{11} \geq 0,70$$

(Budiyono, 2003: 70 – 72)

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penyebaran kuesioner kepada 30 responden untuk melakukan uji coba instrumen penelitian tersebut.
2. Melakukan ujicoba validitas dan realibitas instrument peneliti dari tanggapan responden terhadap penyebaran respondenterhadap penyebaran kuesioner tahap awal.
3. Item-item kuesioner yang sudah memenuhi validitas dan reabilitas, selanjutnya disebarkan kepada keseluruhan sample dalam penelitian ini yaitu kepada 40 orang perawat instalasi rawat jalan RSUD Agusdjam.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Angket

Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang perlu diketahui (Arikunto, 2008). Angket dalam penelitian ini terdiri dari daftar butir-butir pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup atau disebut juga *close from questioner* yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban yang lengkap, sehingga pengisi atau responden bisa memilih salah satu pada jawaban yang telah

disediakan. Angket yang digunakan dalam penelitian disusun berdasarkan skala Likert, dimana responden diminta untuk merespon beberapa pertanyaan/ Pernyataan yang dikembangkan berdasarkan kisi-kisi yang sudah dibuat baik tentang variabel-variabel penelitian.

Umumnya, jawaban responden yang diukur menggunakan skala likert dibuat nilai skornya dengan memberikan nilai numerikal 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7. Setiap skor memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan ke dalam interval, adapun skala *Likert* yang digunakan untuk pemberian skor untuk setiap jawaban adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kategori Jawaban

Jawaban	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
AS	Agak Setuju
N	Netral
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian ini diantaranya berupa data karyawan dan profil RSUD Agusdjam Kabupaten Ketapang yang ada dalam populasi.

E. Metode Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengolah data menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis linier regresi beganda, terlebih dulu harus dipastikan bahwa data memenuhi uji asumsi klasik sebagai syarat menggunakan analisis regresi linear berganda

1. Uji Asumsi klasik

Uji Asumsi klasik ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik statistik.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel penelitian berasal dari populasi yang normal atau tidak. Langkah-langkah pengujian normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah kecil. Normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika signifikansinya lebih besar dari alpha 5% maka

menunjukkan bahwa distribusi data normal.

b. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ($X_1 - X_n$) sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat (Y). Menurut Ghozali (2011), uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang di gunakan sudah benar atau tidak. Uji Linearitas juga bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak (Priyatno, 2014). Dari hasil uji Lineritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Uji Linieritas ini menggunakan garis regresi dengan taraf signifikan 5%. Dua variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linier, jika signifikansinya lebih besar dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2009: 95) uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dari hasil uji SPSS akan diketahui hasil perhitungan nilai Tolerance dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Dalam penelitian ini ditentukan nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolinearitas 95% dan VIF = 10. Multikolonieritas terjadi apabila toleransi > 0,10 dan VIF lebih besar dari 10. Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi multikolonieritas.

d. Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2009) uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variace dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitian nanti dapat dilihat pada grafik scatterplot dengan menggunakan program SPSS 16.

2. Uji Hipotesis

Apabila data sudah memenuhi asumsi klasik, selanjutnya data diolah dengan analisis regresi linear berganda, yang dalam penelitian ini persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Y = Variabel Kinerja

X₁ = Variabel Lingkungan

X₂ = Variabel Pelatihan

X₃ = Variabel Umpan balik

X₄ = Variabel Keterlibatan Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Jalur

α = Signifikansi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji parsial dan uji simultan sebagai berikut:

a. Uji parsial (uji-t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi masing-masing variabel bebas ($X_1 - X_n$) dengan variabel terikat (Y). Data dianalisis dengan bantuan komputer dengan program SPSS versi 16 windows 2007. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka $r \leq 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variable-variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian secara simultan digunakan untuk menguji signifikan regresi ganda tentang pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi untuk mengetahui pengaruh metode pemberian tugas, motivasi belajar terhadap hasil belajar.

Analisis regresi ganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh lebih dari satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis kerja diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit dr.Agoesdjam Ketapang

RSUD dr. Agoesdjam berdiri sejak tahun 1984 dengan izin penetapan pendirian nomor 44/1164/KESRA, tanggal 16 Juli 1984. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Ketapang yang didirikan dengan sumber dana dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) dan bantuan dari Asian Development Bank (ADB).

Sebelum berdiri di tempat sekarang, operasional RSUD dr. Agoesdjam dilaksanakan di daerah Mulia Baru, tepatnya di Jl. dr. Soetomo no. 65 Ketapang, dan setelah tahun 1984 barulah dilaksanakan di tempat sekarang, yaitu Jl. Mayjen D.I. Panjaitan no. 51 Kelurahan Sampit, Kecamatan Delta Pawan, Kabupaten Ketapang. Pengembangan dan perluasan serta pemenuhan fasilitas pelayanan terus dilakukan di tempat ini sejalan dengan kebutuhan dan tuntutan dari masyarakat.

RSUD dr. Agoesdjam telah dimanfaatkan untuk kegiatan operasional rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat, khususnya masyarakat di Kabupaten Ketapang. Sebagai RSUD dengan klasifikasi Tipe C, RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang disamping mampu menyelenggarakan pelayanan kesehatan 4 (empat) dokter spesialis dasar yaitu pelayanan medis spesialis bedah, spesialis penyakit

dalam, spesialis kebidanan dan kandungan, spesialis anak, dan pelayanan medis umum, serta pelayanan kesehatan gigi dan mulut. Selain itu juga sudah ditunjang dengan keberadaan dokter spesialis lain, seperti spesialis paru, spesialis THT, spesialis mata, spesialis saraf, dan spesialis patologi klinik. Beberapa pelayanan pendukung juga sudah mulai dilaksanakan seperti pelayanan bedah sentral, laboratorium, radiologi, farmasi, gizi, hemodialisa dan rehabilitasi medik serta pemeliharaan rumah sakit.

Dengan demikian, hingga kini RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang telah menyelenggarakan pelayanan kesehatan di lokasi yang baru selama lebih dari 30 tahun, dengan berbagai pasang surut kegiatan operasional.

2. Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit dr.Agoesdjam Ketapang

a. VISI

Visi RSUD dr. Agoesdjam adalah “Pelayanan medik prima untuk mewujudkan Ketapang maju, mandiri dan sejahtera”.

b. MISI

Misi RSUD dr. Agoesdjam adalah :

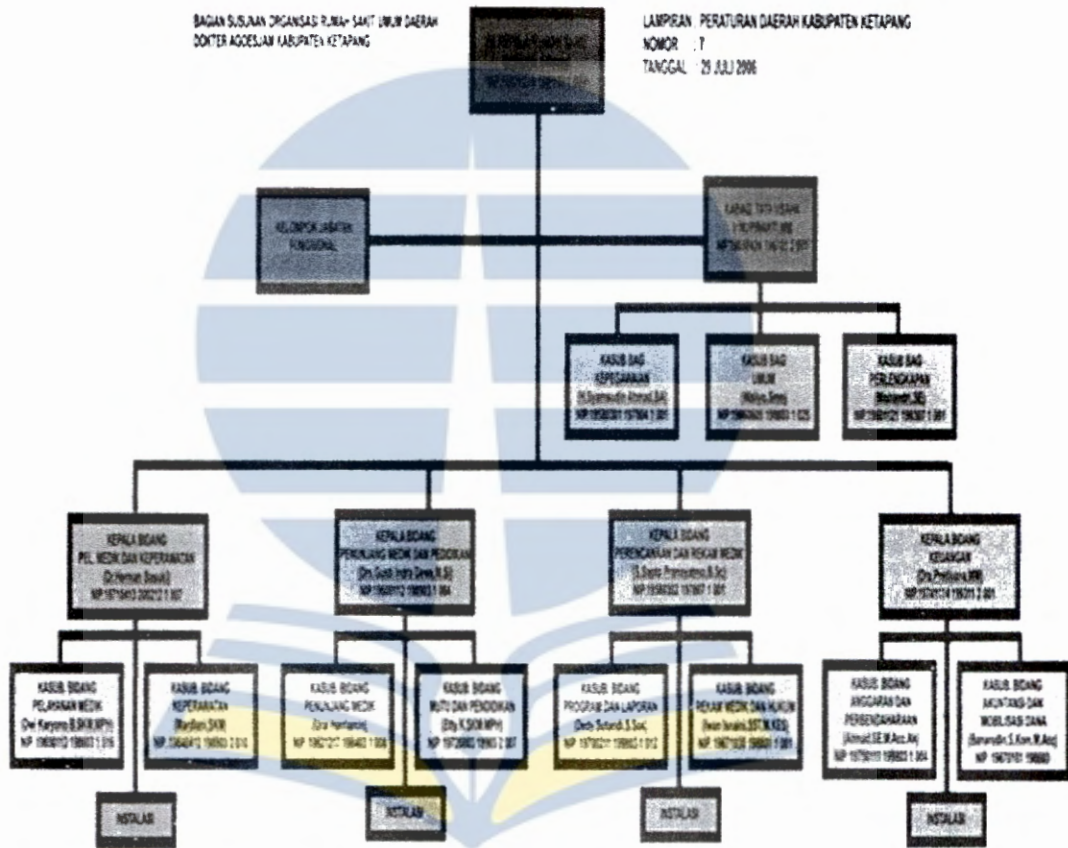
- 1) Menyediakan pelayanan medis yang berkualitas dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat;
- 2) Meningkatkan kapasitas organisasi dan manajemen menuju pengelolaan rumah sakit yang akuntabel, efektif, dan efisien;
- 3) Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang profesional, produktif, dan berkomitmen pada pelayanan kesehatan rumah sakit.

c. MOTTO

Motto RSUD dr. Agoesdjam adalah “Kesembuhan Anda Kepuasan Kami”.

3. Struktur Organisasi Rumah Sakit dr.Agoesdjam Ketapang

Gambar 4.1
Struktur organisasi Rumah Sakit dr. Agoesdjam ketapang



B. HASIL PENELITIAN

1. Uji Pilot (*Pilot Test*)

Sebelum peneliti mengumpulkan data kuesioner di lokasi penelitian, dilakukan *pilot test* pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Dr.Agoesdjam Ketapang sebanyak 30 responden. Kegiatan ini dilakukan peneliti pada tanggal 1-10 September 2017. Hasil *pilot test* menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid dan reliabel yang dilampirkan pada lampiran 3. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner sudah efektif dan efisien sehingga dapat disebar kepada responden riset tanpa perlu merevisi pertanyaan-pertanyaan di dalamnya.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah ciri atau identitas para responden yang diperoleh hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah perawat Instalasi Rawat Jalan RSUD Agusdjam Kabupaten Ketapang yang berjumlah 40 orang. Semua anggota populasi menjadi sampel pada penelitian ini. Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, maka diketahui data responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan informasi yang didapat dari kuesioner penelitian, diperoleh data responden menurut jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	3	7,5 %
Perempuan	37	92,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Pada tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin wanita sebanyak 37 orang atau sebesar 92,5 % , sedangkan jumlah responden pria hanya sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%. Hal ini berarti bahwa Perawat RSUD Agusdjam Kabupaten Ketapang yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh wanita.

b. Usia Responden

Usia responden dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam lima kelompok usia yaitu usia ≤ 20 tahun, $>20 - 30$ tahun, $>30 - 40$ tahun, $>40 - 50$ tahun dan $>50 - 60$ tahun. Berdasarkan data yang dikumpulkan, diperoleh karakteristik responden menurut usia yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
≤ 20 tahun	0	0 %
>20 – 30 tahun	6	15 %
>30 – 40 tahun	19	47,5 %
>40 – 50 tahun	10	25 %
>50 tahun	5	12,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 diatas, dapat diperoleh informasi bahwa perawat dalam responden penelitian ini tidak ada yang berusia dibawah 20 tahun, sebanyak 6 orang atau sebesar 15% berusia 20-30 tahun, sebanyak 19 orang atau 47,5% berusia 30-40 tahun, sebanyak 10 orang atau sebesar 25% yang berusia 40-50 tahun, dan sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5% berusia 50-60 tahun.

Dapat disimpulkan bahwa Perawat RSUD Agusdjam Kabupaten Ketapang yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia lebih dari 30 – 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 47,5 %.

c. Status Kepegawaian

Berdasarkan informasi yang didapat dari kuesioner penelitian, diperoleh data responden menurut jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
PNS	31	77,5 %
CPNS	0	0 %
Honor	9	22,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Identitas responden berdasarkan status kepegawaian dalam penelitian ini diperoleh bahwa sebanyak 31 orang atau sebesar 77,5% adalah PNS, tidak ada yang CPNS dan sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5% adalah tenaga honorer.

d. Masa Kerja

Berdasarkan informasi yang didapat dari kuesioner penelitian, diperoleh data responden menurut masa kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut

Tabel 4.4
Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1 – 3	1	2,5 %
4 – 6	1	2,5 %
7 – 9	10	25 %
10 – 12	6	15 %
> 12	22	55 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Identitas responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini diperoleh data bahwa sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5% telah bekerja selama 1-3 tahun dan 4-6 tahun, sebanyak 10 orang atau sebesar 25% selama 7-9 tahun, sebanyak 6 orang atau sebesar 15% selama 10-12 tahun, dan sebanyak 22 orang atau sebesar 55% selama lebih dari 12 tahun. Dapat disimpulkan bahwa Perawat RSUD Agusdjam Kabupaten Ketapang yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki rentang masa kerja lebih dari 12 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 55 %.

e. Jenjang Pendidikan

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari hasil kuesioner diperoleh data tentang jenjang pendidikan responden yang dapat dilihat dari tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	2	5 %
Akademi	36	90 %
S1	2	5 %
STM	0	0 %
S3	0	0 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Data Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang atau sebesar 5% berpendidikan SMA, 36 orang atau sebesar 90% berpendidikan Akademi, 2 orang atau sebesar 5% berpendidikan S1, dan belum ada yang berpendidikan S2 maupun S3.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Perawat RSUD Agusdjam Kabupaten Ketapang yang menjadi responden dalam penelitian ini

didominasi oleh responden yang memiliki jenjang pendidikan Akademi tahun yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 90 %.

f. Status Pernikahan

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari hasil kuesioner diperoleh data tentang status pernikahan responden yang dapat dilihat dari tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Status Pernikahan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sudah Menikah	37	92,5 %
Belum Menikah	3	7,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Penelitian Olan (2017)

Identitas responden berdasarkan status pernikahan dalam penelitian ini diperoleh data bahwa sebanyak 37 orang atau sebesar 92,5% responden sudah menikah dan 3 orang atau sebesar 7,5% belum menikah. Hal ini berarti bahwa Perawat RSUD dr.Agoesdjani Kabupaten Ketapang yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berstatus sudah menikah.

g. Hal-hal yang Menjadi Kendala Responden dalam Menyelesaikan Tugas

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar terdapat kendala responden dalam menyelesaikan tugas di RSUD dr.Agoesdjam kabupaten Ketapang yang dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Kendala Responden dalam Menyelesaikan Tugas

No	Kendala	Jumlah	Presentase
1	Kurangnya SDM	4	10%
2	Kurangnya Keterlibatan Kerja perawat	4	10%
3	Kurangnya Pelatihan	8	20%
4	Kurangnya Sarana dan Prasarana	20	50%
5	Kurangnya Jasa yang sesuai	1	3%
6	Lain-lain	3	8%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Menurut informasi dari tabel 4.7, mayoritas kendala responden dalam menyelesaikan tugas di RSUD dr.Agoesdjam kabupaten Ketapang yaitu kurangnya sarana dan prasarana sebesar 50% atau 20 orang.

h. Hal-hal yang Mendukung Responden dalam Menyelesaikan Tugas

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar terdapat hal-hal yang mendukung responden dalam menyelesaikan tugas di RSUD dr.Agoesdjam kabupaten Ketapang yang dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut

Tabel 4.8
Hal-hal yang Mendukung Responden dalam Menyelesaikan Tugas

No	Pendukung	Jumlah	Presentase
1	Kerja Tim yang baik	16	40%
2	Sarana	14	35%
3	Kenaikan Gaji	9	23%
4	Adanya Pelatihan	1	3%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Menurut informasi dari tabel 4.8, mayoritas hal-hal yang mendukung responden dalam menyelesaikan tugas di RSUD dr. Agoesdjam kabupaten Ketapang yaitu kerja tim yang baik sebesar 40% atau 16 orang.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Validitas adalah proses pengukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan (ketepatan) sebuah tes. Menurut Arikunto (2008) "mengukur validitas tes berarti mengukur tingkat ketepatan sebuah tes dalam mengukur apa yang akan diukur". Kriteria yang digunakan sebagai dasar pertimbangan kevalidan instrumen yang dibuat adalah $> 0,60$ dengan kategori tinggi (Arikunto, 2012: 89). Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 16 dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Indikator	Item Total Correlation	Keterangan
<i>Lingkungan Kerja (X1)</i>	X1_1	0,896	Valid
	X1_2	0,663	Valid
	X1_3	0,602	Valid
	X1_4	0,664	Valid
	X1_5	0,887	Valid
	X1_6	0,767	Valid
	X1_7	0,806	Valid
	X1_8	0,634	Valid
	X1_9	0,878	Valid
<i>Pelatihan (X2)</i>	X2_1	0,782	Valid
	X2_2	0,629	Valid
	X2_3	0,816	Valid
	X2_4	0,625	Valid
	X2_5	0,816	Valid
	X2_6	0,878	Valid
<i>Umpan Balik (X3)</i>	X3_1	0,955	Valid
	X3_2	0,937	Valid
	X3_3	0,888	Valid
	X3_4	0,945	Valid
	X3_5	0,871	Valid
<i>Keterlibatan Kerja (X4)</i>	X4_1	0,859	Valid
	X4_2	0,815	Valid
	X4_3	0,905	Valid
<i>Kinerja (Y)</i>	Y_1	0,787	Valid
	Y_2	0,879	Valid
	Y_3	0,876	Valid
	Y_4	0,694	Valid

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Berdasarkan data pada tabel 4.7, dapat diketahui bahwa semua item penelitian dikatakan valid karena memiliki nilai $r > 0,60$ sehingga penelitian ini dapat dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mencari reliabilitas tes berbentuk *essay* dapat menggunakan rumus *Cronbach alpha* (Arikunto, 2008). Suatu angket/kusioner dinyatakan reliabel apabila besarnya indeks reliabilitas yang diperoleh atau *Cronbach alpha* bernilai $\geq 0,70$ (Budiyono, 2008). Berdasarkan hasil uji coba kusioner penelitian yang dilakukan, berikut dapat dilihat hasil pengolahan uji reliabilitas instrumen pada tabel 4.8 :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0,778	Reliabel
2	Pelatihan	0,791	Reliabel
3	Umpan Balik	0,829	Reliabel
4	Keterlibatan Kerja	0,850	Reliabel
5	Kinerja	0,817	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Berdasarkan data pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa semua item penelitian dikatakan reliabel karena *Cronbach alpha* bernilai $\geq 0,70$.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan data mengenai tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang ada pada variabel penelitian,

sehingga diperoleh gambaran dari tanggapan responden untuk memudahkan dalam membaca hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun data yang disajikan pada tabel tersebut diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS 16 dengan melihat frekuensi jawaban yang diberikan responden. Peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk menganalisis jawaban (tanggapan) responden. Hal ini juga dilakukan untuk mengetahui indikator mana yang lebih dominan pada tanggapan responden. Dalam penelitian ini gambaran terhadap tanggapan responden berdasarkan statistik deskriptif yang meliputi *mean* dan standar deviasi.

Penentuan kategori nilai rata-rata (*mean*) dengan ketentuan rumus *range* sebagai berikut:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Range} = \frac{7 - 1}{7}$$

$$\text{Range} = \frac{6}{7} = 0,85$$

Berdasarkan nilai *Range* tersebut, maka dapat dibuat kategori nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.11

Rentang Nilai Rata-rata dan Kategori

Rentang Nilai Rata-rata	Kategori
6,10 - 7,00	Sangat Tinggi
5,25 - 6,09	Tinggi
4,40 - 5,24	Agak Tinggi
3,55 - 4,39	Netral
2,70 - 3,54	Agak Rendah
1,85 - 2,69	Rendah
1,00 - 1,84	Sangat Rendah

1) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

ITEM	Tanggapan Responden							Mean		Standar Deviasi
	STS	TS	KS	N	AS	A	SS	Nilai	Kategori	
Tata warna di ruangan kerja saya membuat saya merasa nyaman dalam bekerja				11	10	19		5,20	Agak Tinggi	0,853
Kebersihan ruang kerja saya rasakan sudah baik			4	13	5	18		4,92	Agak Tinggi	1,095
Disekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan saya dalam bekerja				3	21	16		5,32	Tinggi	0,616
Temperatur/suhu udara disekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan saya dalam bekerja				13		27		5,35	Tinggi	0,949
Kondisi kelembaban udara di ruangan kerja saya, saya rasakan sudah memadai				8	3	26	3	5,32	Tinggi	1,328
Keamanan di tempat kerja saya sudah memadai membuat saya merasa tenang saat bekerja				11	13	16		5,12	Agak Tinggi	0,822
Nilai Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja								5,20	Agak Tinggi	0,943

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada item 4 yaitu temperatur/suhu udara di sekitar ruangan kerja sangat mendukung dalam kenyamanan bekerja sebesar 5,35 yang di intrepetasikan dalam kategori tinggi. Sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah pada item 2 yaitu tentang kebersihan ruang kerja dirasakan sudah baik sebesar 4,92 yang juga berada dalam kategori agak tinggi.

Nilai standar deviasi responden tertinggi berada pada item 5 yaitu kondisi kelembaban udara diruang kerja saya dirasakan sudah memadai sebesar 1,328. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi sangat beragam. Sedangkan nilai standar deviasi responden terendah berada pada item 3 yaitu disekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan dalam saya bekerja sebesar 0,616. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi cukup beragam.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap keseluruhan item variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 5,20 berada pada kategori agak tinggi. Kemudian standar deviasi terhadap

variabel lingkungan kerja sebesar 0,943 yang berarti tanggapan responden terhadap variabel ini adalah sangat beragam.

2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X2)

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X2)

ITEM	Tanggapan Responden							Mean		Standar Deviasi
	STS	TS	KS	N	AS	A	SS	Nilai	Kategori	
Dalam program pelatihan yang saya ikuti, materi pelatihan yang diberikan betul-betul sangat membantu saya untuk dapat menyelesaikan tugas saya sebaik-baiknya.				19	10	5	6	4,95	Agak Tinggi	1,108
Menurut saya metode pelatihan sudah sesuai dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan tersebut			18	4	12	16		5,15	Agak Tinggi	1,167
Kondisi lingkungan ruangan pelatihan menurut saya sudah memadai sehingga pelatihan dapat dilaksanakan dengan suasana yang nyaman			9	11	11	9		4,50	Agak Tinggi	1,086
Pelaksanaan pelatihan yang selama ini pernah saya ikuti, telah ditunjang oleh perlengkapan dan alat peraga yang memadai sehingga pelaksanaan pelatihan saya rasakan lebih efektif				13		27		4,55	Agak Tinggi	1,431
Nilai Rata-rata Variabel Pelatihan								4,79	Agak Tinggi	1,198

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada item 2 yaitu menurut saya metode pelatihan sudah sesuai dengan tujuan dilaksanakan pelatihan sebesar 5,15 yang di intrepetasikan dalam kategori agak tinggi. Sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah

pada item 3 yaitu tentang kondisi lingkungan ruangan pelatihan menurut saya sudah memadai sehingga pelatihan dapat dilaksanakan dengan nyaman sebesar 4,50 yang juga berada dalam kategori agak tinggi.

Nilai standar deviasi responden tertinggi berada pada item 4 yaitu pelaksanaan pelatihan yang pernah saya ikuti telah ditunjang dengan lingkungan dan alat peraga yang memadai sehingga pelatihan yang saya rasakan sudah efektif sebesar 1,431. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi sangat beragam. Sedangkan nilai standar deviasi responden terendah berada pada item 3 yaitu disekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan dalam saya bekerja sebesar 1,086. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi sangat beragam.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap keseluruhan item variabel pelatihan dengan nilai rata-rata 4,79 berada pada kategori agak tinggi. Kemudian standar deviasi terhadap variabel pelatihan sebesar 1,198 yang berarti tanggapan responden terhadap variabel ini adalah sangat beragam.

3) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Umpan Balik

(X3)

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Umpan Balik (X3)

ITEM	Tanggapan Responden							Mean		Standar Deviasi
	STS	TS	KS	N	AS	A	SS	Nilai	Kategori	
Menurut saya kebijakan umpan balik terkait absensi di RS dr.Agoesdjarm sudah cukup efektif untuk mendorong kedisiplinan kerja perawat				11	12	15	2	5,20	Agak Tinggi	0,911
Kebijakan umpan balik terhadap penerapan SOP di RS dr.Agoesdjarm mampu mendorong kemampuan RS untuk menyampaikan pelayanan keschatan yang handal				13	12	15		5,05	Agak Tinggi	0,846
Umpan balik yang dilakukan pihak RS dr.Agoesdjarm terhadap perizinan kompetensi perawat mendorong perawat mampu bekerja secara profesional.			5	11	9	15		4,85	Agak Tinggi	1,075
Upaya RS untuk memberlakukan reward bagi perawat yang berprestasi dalam bekerja sudah dilaksanakan secara objektif				5	18	16	1	5,32	Tinggi	0,730
RS dr.Agoesdjarm memberikan sanksi tegas kepada perawat yang melakukan kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugasnya					16	17	7	5,78	Tinggi	0,733
Nilai Rata-rata Variabel Umpan Balik								5,11	Agak Tinggi	0,890

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada item 5 yaitu Rs dr. Agoesdjarm memberikan sanksi tegas kepada perawat yang melakukan

kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugasnya sebesar 5,78 yang di intrepetasikan dalam kategori tinggi. Sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah pada item 3 yaitu tentang umpan balik yang dilakukan pihak Rs dr. Agoesdjam terhadap perijinan kompetensi perawat mendorong perawat mampu bekerja secara profesional sebesar 4,85 yang juga berada dalam kategori agak tinggi.

Nilai standar deviasi responden tertinggi berada pada item 3 yaitu tentang umpan balik yang dilakukan pihak RSUD dr. Agoesdjam terhadap perijinan kompetensi perawat mendorong perawat mampu bekerja secara profesional sebesar 1,075. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi sangat beragam. Sedangkan nilai standar deviasi responden terendah berada pada item 5 yaitu RSUD dr. Agoesdjam memberikan sanksi tegas kepada perawat yang melakukan kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugasnya sebesar 0,733. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi cukup beragam.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap keseluruhan item variabel umpan balik dengan nilai rata-rata 5,11 berada pada kategori agak tinggi. Kemudian standar deviasi terhadap

variabel umpan balik sebesar 0,890 yang berarti tanggapan responden terhadap variabel ini adalah sangat beragam.

4) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Kerja (X4)

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Kerja (X4)

ITEM	Tanggapan Responden							Mean		Standar Deviasi
	STS	TS	KS	N	AS	A	SS	Nilai	Kategori	
Saya sangat peduli terhadap upaya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang telah ditentukan.			4	12	12	9	3	4,88	Agak Tinggi	1,114
Saya selalu berusaha berbuat yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan saya				7	9	22	2	5,48	Tinggi	0,847
Saya menganggap bahwa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan ini penting bagi apresiasi harga diri saya				6	11	10	3	5,00	Agak Tinggi	0,987
Nilai Rata-rata Variabel Keterlibatan Kerja								5,12	Agak Tinggi	0,982

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada item 2 yaitu saya selalu berusaha berbuat yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan saya sebesar 5,48 yang di intrepetasikan dalam kategori tinggi. Sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah pada item 1 yaitu saya sangat peduli terhadap upaya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang telah ditentukan sebesar 4,88 yang juga berada dalam kategori agak tinggi.

Nilai standar deviasi responden tertinggi berada pada item 1 yaitu tentang saya sangat peduli terhadap upaya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang telah ditentukan sebesar 1,114. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi sangat beragam. Sedangkan nilai standar deviasi responden terendah berada pada item 2 yaitu saya selalu berusaha berbuat yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan saya sebesar 0,847. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi sangat beragam.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap keseluruhan item variabel keterlibatan kerja dengan nilai rata-rata 5,12 berada pada kategori agak tinggi. Kemudian standar deviasi terhadap variabel keterlibatan kerja sebesar 0,982 yang berarti tanggapan responden terhadap variabel ini adalah sangat beragam.

5) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

ITEM	Tanggapan Responden							Mean		Standar Deviasi
	STS	TS	KS	N	AS	A	SS	Nilai	Kategori	
Perawat yang bersangkutan memiliki kecakapan (keterampilan) yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaannya				5	10	13	12	5,80	Tinggi	1,018
Perawat yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu	3		6		9	19	3	5,02	Agak Tinggi	1,625
Nilai Rata-rata Variabel Keterlibatan Kerja								5,41	Tinggi	1,321

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat rata-rata tanggapan responden tertinggi berada pada item 1 yaitu perawat yang bersangkutan memiliki kecakapan (keterampilan) yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya sebesar 5,80 yang di intrepetasikan dalam kategori tinggi. Sedangkan rata-rata tanggapan responden terendah pada item 2 yaitu perawat yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu sebesar 5,02 yang berada dalam kategori agak tinggi.

Nilai standar deviasi responden tertinggi berada pada item 2 yaitu perawat yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu sebesar 1,625. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi sangat beragam. Sedangkan nilai standar deviasi responden terendah berada pada item 1 yaitu perawat yang bersangkutan memiliki kecakapan (keterampilan) yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya sebesar 1,018. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi sangat beragam.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap keseluruhan item variabel kinerja dengan nilai rata-rata 5,41 berada pada kategori tinggi. Kemudian standar deviasi terhadap variabel kinerja sebesar 1,321 yang berarti tanggapan responden terhadap variabel ini adalah sangat beragam.

d. Uji Asumsi klasik

Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. (Santoso, 2013).

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel penelitian berasal dari populasi yang normal atau tidak. Langkah-langkah pengujian normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Data dianalisis dengan bantuan computer program SPSS 16.0 dengan taraf signifikansi yang digunakan aturan menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data adalah bila $\alpha = 0,05$. Adapun hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96544427
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	.147
	Positive	.124
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		.928
Asymp. Sig. (2-tailed)		.356

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,356 atau lebih besar dari 0,05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dari data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang sempurna antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas dapat dilihat jika memiliki nilai *VIF* di bawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,1. Dengan menggunakan program *SPSS 16* diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.267	1.537		4.729	.000		
1 TotalX1	-.005	.074	-.011	-.069	.945	.166	6.030
TotalX2	.242	.086	.453	2.828	.008	.179	5.580
TotalX3	.378	.115	.602	3.278	.002	.136	7.336
TotalX4	-.102	.112	-.115	-.905	.371	.287	3.489

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

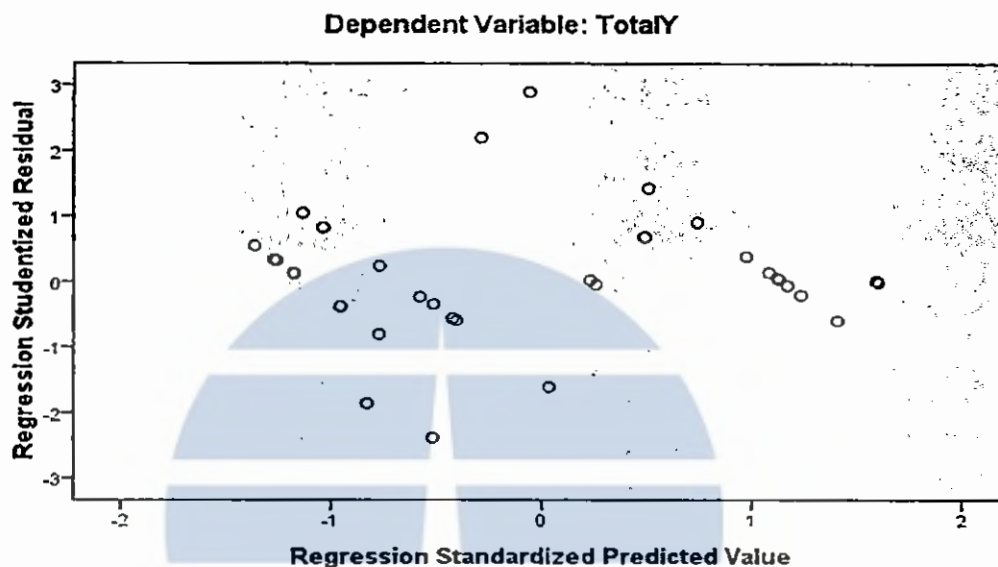
Berdasarkan output di atas diketahui bahwa : Nilai Tolerance variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,166, Umpan Balik

(X2) sebesar 0,179, Pelatihan (X3) sebesar 0,136 dan Keterlibatan Kerja (X4) sebesar 0,287 yang berarti nilai tolerance seluruh variabel tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Nilai VIF variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 6,030, Umpan Balik (X2) sebesar 5,580, Pelatihan (X3) sebesar 7,336 dan Keterlibatan Kerja (X4) sebesar 3,489 yang berarti nilai VIF seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2009: 125) uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika dalam grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan menggunakan program *SPSS 16* diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Berdasarkan *scatter plot* di atas tidak terdapat pola tertentu pada grafik, yang artinya pola atau titik tersebut tidak mengumpul di tengah, menyempit ataupun melebar. Sehingga dinyatakan varians konstan (homosdaktisitas), atau dengan arti kata lain tidak terjadi heterodaktisitas.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dengan variabel bebasnya Lingkungan kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Umpan Balik (X_3), dan Keterlibatan Kerja (X_4), dan sedangkan sebagai variabel terikatnya adalah Kinerja (Y). Dalam analisis tersebut diperoleh koefisien-

koefisien regresi pembentuk persamaan regresi, koefisien korelasi ganda yang diuji keberartiannya dengan menggunakan uji F dan koefisien korelasi parsial yang diuji keberartiannya dengan menggunakan uji t.

a) Uji t

Uji t atau t-parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang di dalam model regresi mempunyai pengaruh secara individu (positif) terhadap variabel dependen dengan memperhatikan keberadaan variabel lain di dalam model.

Berdasarkan rumusan masalah yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji t dengan menggunakan program SPSS 16, sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.267	1.537		4.729	.000
	TotalX1	-.005	.074	-.011	-.069	.945
	TotalX2	.242	.086	.453	2.828	.008
	TotalX3	.378	.115	.602	3.278	.002
	TotalX4	-.102	.112	-.115	-.905	.371

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18 diperoleh model persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = - 0,11 X_1 + 0,453X_2 + 0,602 X_3 - 0,115 X_4$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- (a) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar $- 0,11$, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang lingkungan kerja yang semakin baik tidak mendorong terjadinya peningkatan kinerja perawat rawat jalan RS dr.Agoesdjam Ketapang.
- (b) Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X_2) sebesar $0,453$, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang pelatihan yang semakin tinggi akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja perawat rawat jalan RS dr.Agoesdjam Ketapang.
- (c) Nilai koefisien regresi variabel Umpan Balik (X_3) sebesar $0,602$, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang umpan balik yang semakin tinggi akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja perawat rawat jalan RS dr.Agoesdjam Ketapang.

(d) Nilai koefisien regresi variabel Keterlibatan Kerja (X_4) sebesar - 0,115, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang keterlibatan kerja yang tinggi tidak mendorong terjadinya peningkatan kinerja perawat rawat jalan RS dr.Agoesdjam Ketapang.

(1) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Sig untuk lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,945 dimana nilai tersebut $> 0,05$.

Maka dari itu, hipotesis ditolak artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

(2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Sig untuk pelatihan (X_2) adalah sebesar 0,008 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Maka dari itu, hipotesis diterima artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

(3) Pengaruh Umpan Balik kerja Terhadap Kinerja

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Umpan Balik terhadap Kinerja pegawai

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan Umpan Balik terhadap Kinerja pegawai

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Sig untuk Umpan Balik (X_3) adalah sebesar 0,002 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Maka dari itu, hipotesis diterima artinya variabel umpan balik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

(4) Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja pegawai

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Sig untuk keterlibatan kerja (X_4) adalah sebesar 0,371 dimana nilai tersebut $> 0,05$. Maka dari itu, hipotesis ditolak artinya variabel keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b) Uji F (Uji Kelayakan Model Penelitian)

Untuk mengetahui sejauhmana keseluruhan variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat maka dilakukan Uji F. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan untuk variabel terikat.

Berdasarkan rumusan masalah yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji F dengan menggunakan program SPSS 16, sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.624	4	47.406	45.644	.000 ^a
	Residual	36.351	35	1.039		
	Total	225.975	39			

1) Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3

2) Dependent Variable: totally

Sumber: Data Penelitian Olahan (2017)

Berdasarkan data pada tabel diatas, didapatkan nilai Sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel bebas dalam model penelitian ini yaitu variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan, Umpan Balik dan Keterlibatan Kerja dapat menjadi penjelas yang signifikan untuk variabel Kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa variabel bebas memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan variasi variabel terikat.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen

dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2008). Menurut Jonathan Sarwono (2007:38) untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square (R^2). Adapun hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.821	1.019

a. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square yaitu sebesar 0,821 atau 82,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, pelatihan, umpan balik dan keterlibatan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 82,1% sedangkan sisanya (17,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

C. Pembahasan

1. Lingkungan Kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai sig pada uji t sebesar 0,945 dimana nilai tersebut $> 0,05$. Maka dari itu, hipotesis pertama ditolak artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja di tunjukkan pada tabel 4.12 yang menyatakan bahwa rata-rata responden perawat RSUD dr. Agoesdjarm Kabupaten Ketapang merasa bahwa tatawarna dan dekorasi di ruangan kerja membuat merasa nyaman dalam bekerja, Tata letak (*layout*) antar ruangan di Rumah Sakit dirasakan cukup memudahkan dan memperlancar ruang gerak aktifitas, kebersihan ruang kerja dirasakan sudah baik, sirkulasi udara, temperatur/ suhu, kelembaban disekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan dalam bekerja, dan ruang kerja sudah memiliki penerangan atau pencahayaan yang baik, serta kenyamanan di tempat kerja sudah memadai, sehingga membuat perasaan tenang saat bekerja. Namun Lingkungan kerja di RSUD dr.Agoesdjarm Kabupaten Ketapang tidak mampu memenuhi harapan responden dan tidak mampu meningkatkan kinerja perawat. Aspek ini tidak memberikan nilai lebih bagi kinerja perawat bagian rawat jalan di RSUD dr.Agoesdjarm Kabupaten Ketapang.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferry Maulana (2017), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun Hasil penelitian ini sejalan dengan teori oleh Baron dkk 1998 (dalam buku Wibowo, 2012) menyatakan bahwa praktik kinerja tinggi manajemen SDM di pengaruhi oleh manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerjasama.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Keith Davis dalam (Anwar, 2014) Faktor lingkungan kerja kurang menunjang, maka kinerja di pengaruhi oleh tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik.

Tidak signifikannya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai responden di RSUD dr.Agoesdjam ini dapat dijelaskan sesuai fenomena yang ada bahwa Rumah Sakit baik yang berstatus RSUD atau bukan, harus melakukan aktifitas operasionalnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan pemerintah, termasuk standar dalam kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang terstandar demikian, membuat tenaga medis dan paramedis yang bekerja disana dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja yang ditargetkan dapat tercapai. Jadi, walaupun rehab ruangan di RSUD dr. Agoesdjam sudah lama tidak dilakukan, kondisi lingkungan kerja di Rumah Sakit tersebut masih memenuhi standar yang

ditentukan. Perubahan keadaan lingkungan kerja di RSUD dr. Agoesdjani memang sudah lama tidak dirasakan pegawai, rehab ruangan terakhir terjadi sekitar 15 tahun. Responden perawat yang sudah terbiasa merasa dengan suasana lingkungan kerja fisik yang ada saat ini. Hal ini membuat responden perawat tidak terlalu dapat merasakan adanya perubahan suasana dalam lingkungan kerja mereka. Kerja yang mereka lakukan dilandasi oleh aturan dan tanggung jawab mereka tanpa terlalu memperdulikan suasana lingkungan kerja. Hal inilah yang terjadi sehingga kinerja mereka tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai sig pada uji t sebesar 0,008 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Maka dari itu, hipotesis diterima artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Informasi tentang tanggapan responden terhadap variabel pelatihan ditunjukkan pada tabel 4.13 yang mengungkapkan bahwa rata-rata tanggapan responden merasakan program pelatihan yang diikuti, materi pelatihan yang diberikan betul – betul sangat membantu untuk dapat menyelesaikan tugas sebaik- baiknya, metode pelatihan yang sudah sesuai dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan tersebut, instruktur pelatihan, memiliki kompetensi yang sangat layak, peserta pelatihan menunjukkan keseriusan yang tinggi,

sangat termotivasi untuk aktif mengikuti kegiatan pelatihan, kondisi lingkungan ruangan pelatihan yang sudah memadai sehingga pelatihan dapat dilaksanakan dengan suasana yang nyaman, dan pelaksanaan pelatihan yang selama ini pernah diikuti, telah ditunjang oleh perlengkapan dan alat peraga yang memadai sehingga pelaksanaan pelatihan dirasakan lebih efektif. Semua hal yang dirasakan responden dalam kegiatan pelatihan yang pernah mereka ikuti ini mampu mendorong responden untuk dapat bekerja lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini yang menjadi alasan pelatihan secara signifikan mampu berdampak pada peningkatan kinerja responden perawat di RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

Responden memberikan tanggapan bahwa program pelatihan sudah baik akan tetapi perlu ditingkatkan lagi, dengan demikian sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan dapat meningkatkan kinerja perawat. Produktifitas kerja perawat salah satunya adalah keterampilan, keterampilan didapat dari pelatihan, semakin terampil perawat, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas. Apabila perawat sering mengikuti pelatihan yang relevan maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerjanya. Semua pelatihan tersebut memenuhi harapan responden dan dapat meningkatkan kinerja. Aspek ini memberikan nilai lebih bagi kinerja perawat bagian rawat jalan RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhardi (2015) yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut

Micheal Zwell (2000) dalam Wibowo (2012) menyebutkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan. Menurut Jeffrey A. Mello (2006) dalam Wibowo (2012) pelatihan mempengaruhi kinerja SDM dan merupakan investasi organisasi yang penting.

Menurut asumsi peneliti, RSUD dr.Agoesdjam mengharapkan tetap kompetitif dan harus mempertimbangkan tipe karyawan yakni perawat yang harus mereka pekerjakan dan keterampilan pengetahuan perawat ini akan perlu memastikan kinerja optimal sepanjang waktu. Tetapi ironinya, *budget* dan program pelatihan biasanya merupakan salah satu pengeluaran organisasi yang dipangkas pertama kali sebagai tanggapan atas kemerosotan ekonomi. Banyak pengambil keputusan kunci mempertimbangkan pelatihan sebagai pengeluaran kemewahan. Aktivitas pelatihan dan pengembangan sama pentingnya sebagai kunci mewujudkan kinerja perawat yang optimal.

3. Umpan Balik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial umpan balik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai sig pada uji t sebesar 0,002 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Maka dari itu, hipotesis diterima artinya variabel umpan balik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Informasi tentang tanggapan responden terhadap variabel umpan balik di tunjukkan pada tabel 4.14 yang mengungkapkan bahwa rata – rata tanggapan responden merasakan kebijakan umpan balik terkait absensi di RSUD dr. Agoesdjam sudah efektif untuk mendorong kedisiplinan kerja perawat,

kebijakan umpan balik terhadap penerapan SOP di RSUD dr.Agoesdjam mampu mendorong kemampuan Rumah Sakit untuk menyampaikan pelayanan kesehatan yang handal, umpan balik yang dilakukan pihak RSUD dr.Agoesdjam terhadap perijinan kompetensi perawat mendorong perawat mampu bekerja secara profesional, upaya Rumah Sakit untuk memberikan reward bagi perawat yang berprestasi dalam bekerja sudah dilaksanakan secara objektif, dan RSUD dr. Agoesdjam memberikan sanksi tegas kepada perawat yang melakukan kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugasnya. Semua hal yang dirasakan responden terhadap kebijakan umpan balik yang diterapkan manajemen RSUD dr. Agoesdjam ini mampu mendorong respinden untuk dapat bekerja lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Hal inilah yang menjadi alasan umpan balik secara signifikan mampu berdampak pada peningkatan kinerja responden perawat di RSUD dr. agoesdjam kabupaten Ketapang.

Responden memberikan tanggapan bahwa umpan balik yang baik akan meningkatkan kinerja perawat bagian rawat jalan di RSUD dr.Agoesdjam Ketapang. Kinerja dalam proses pencapaian tujuan organisasi perlu dimonitor dan dikendalikan untuk dapat mengetahui secara dini apabila terjadi penyimpangan dari rencana. Untuk keperluan tersebut, diperlukan adanya umpan balik dari proses pelaksanaan sehingga pemimpin dapat membuat pertimbangan dan langkah yang diperlukan untuk mengoreksi penyimpangan agar tujuan RSUD dr.Agoesdjam Kabupaten Ketapang tetap dapat dicapai pada waktunya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurlelahayati (2015) yang menyatakan umpan balik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Keitner, dkk (2001) dalam Wibowo (2012) bahwa umpan balik adalah merupakan informasi objektif tentang kinerja individual atau kolektif. Kinerja setiap orang di monitor, didata, dan dilaporkan kepada atasan sebagai umpan balik.

Menurut asumsi peneliti pelaksanaan kinerja perawat dalam proses pencapaian tujuan organisasi perlu dimonitor dan di kendalikan, untuk dapat mengetahui secara lebih dini apabila terjadi penyimpangan dari rencana. Untuk keperluan tersebut, di perlukan adanya umpan balik dari proses pelaksanaan sehingga pemimpin dapat membuat pertimbangan dan langkah yang diperlukan untuk mengoreksi penyimpangan agar tujuan organisasi tetap dapat di capai pada waktunya.

4. Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai sig pada uji t sebesar 0,371 dimana nilai tersebut $> 0,05$. Maka dari itu, hipotesis ditolak artinya variabel keterlibatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tanggapan responden tentang keterlibatan kerja ditunjukkan pada Tabel 4.15 yang menyatakan bahwa rata – rata responden perawat RSUD dr.

Agoesdjam Kabupaten Ketapang merasakan bahwa sangat peduli terhadap upaya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan, selalu berusaha berbuat yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menganggap bahwa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan ini penting bagi apresiasi harga diri. Namun keterlibatan kerja yang dirasakan responden perawat yang demikian ini tidak mampu mendorong terjadinya peningkatan kinerja. Aspek ini tidak memberikan nilai lebih bagi kinerja perawat bagian rawat jalan RSUD dr.Agoesdjam Kabupeten Ketapang.

Tidak signifikannya keterlibatan kerja responden perawat terhadap kinerja dapat dijelaskan berdasarkan fenomena berikut. Dalam keseharian menjalankan pekerjaannya, perawat dituntut untuk mampu bekerja sesuai SOP yang telah ditentukan, apabila dalam dunia medis hal ini merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditolerir. Di lain pihak, rasio antara jumlah perawat dengan pasien dirasakan terbatas keadaan ini terjadi mengingat RSUD dr. Agoesdjam merupakan RSUD satu- satunya yang berada di wilayah kabupaten Ketapang, yang harus melayani pasien dalam jumlah besar. Kondisi inilah yang menuntut perawat untuk lebih ekstra bekerja dalam memberikan pelayanan medis kepada sedemikian banyak pasien yang ada. Semakin banyak jumlah pasien yang harus dilayani akan berdampak pada beban kerja yang lebih besar. Hal inilah yang terjadi sehingga walaupun responden perawat merasakan mereka memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugasnya, namun tidak serta merta hal ini

langsung mampu berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Alasan empiris ini memperjelas temuan penelitian ini bahwa keterlibatan kerja yang dimiliki responden perawat tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maria Finsensia Ansel dan Sutarto Wijono (2012), yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori Krajewski (1999) dalam Wibowo (2012) keterlibatan kerja sangat mempengaruhi kinerja.

Menurut asumsi peneliti, Organisasi RSUD dr. Agoesdjam menghendaki keterlibatan kerja perawat dalam semua kegiatan. Keterlibatan kerja membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerja perawat tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis penelitian, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat jalan pada RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

Kinerja perawat RSUD dr. Agoesdjam Ketapang, setiap perawat mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, perawat juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maka peneliti selanjutnya harus mencari beberapa faktor dominan, terutama yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja.

2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat jalan pada RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

RSUD dr.Agoesdjam mengharapkan tetap kompetitif dan harus mempertimbangkan tipe karyawan yakni perawat yang harus mereka pekerjakan dan keterampilan pengetahuan perawat ini akan perlu memastikan kinerja optimal sepanjang waktu. Tetapi ironinya, *budget*

dan program pelatihan biasanya merupakan salah satu pengeluaran organisasi yang dipangkas pertama kali sebagai tanggapan atas kemerosotan ekonomi. Banyak pengambil keputusan kunci mempertimbangkan pelatihan sebagai pengeluaran kemewahan. Aktivitas pelatihan dan pengembangan sama pentingnya sebagai kunci mewujudkan kinerja perawat yang optimal.

3. Umpan balik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat jalan pada RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

Pelaksanaan kinerja perawat dalam proses pencapaian tujuan organisasi perlu dimonitor dan di kendalikan, untuk dapat mengetahui secara lebih dini apabila terjadi penyimpangan dari rencana. Untuk keperluan tersebut, di perlukan adanya umpan balik dari proses pelaksanaan sehingga pemimpin dapat membuat pertimbangan dan langkah yang diperlukan untuk mengoreksi penyimpangan agar tujuan organisasi tetap dapat di capai pada waktunya.

4. Keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat jalan pada RSUD Agoesdjam Kabupaten Ketapang.

Organisasi RSUD dr. Agoesdjam menghendaki keterlibatan kerja perawat dalam semua kegiatan. Keterlibatan kerja membuat mereka merasa di hargai, merasa memiliki, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerja perawat tersebut. Namun dari hasil penelitian keterlibatan kerja tidak

berpengaruh karena mungkin masih ada faktor variabel lain yang lebih dominan.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian diketahui bahwa kinerja perawat bagian rawat jalan RSUD dr. Agoesdjam kabupaten Ketapang signifikan dipengaruhi oleh pelatihan dan umpan balik. Untuk itu direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi bagian Diklat: salah satu wujud untuk meningkatkan kinerja perawat, sebaiknya mampu memberikan alternatif dalam rangka optimalisasi aspek pelatihan
2. Bagi bagian IPSRS (Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit): Hendaknya semua petugas IPSRS mampu melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasana rumah sakit untuk kenyamanan bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat Rawat Jalan RSUD Dr.Agoesdjam Ketapang.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar hasil penelitian yang didapatkan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansel, Maria Finsensia dan Wijono, Sutarto. 2012. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. PPs Magister Sains Psikologi: Universitas Kristen Satya Wacana Vol. 05 No. 02, Nopember
- Arep, I. dan H. Tanjung. 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktis). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budiyono. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan. Surakarta: UNS Press.
- Budiyono. 2011. Penilaian Hasil Belajar. Bahan Ajar pada Program Pascasarjana: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Cecilia, Engko. 2008, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. *Makalah pada Simposium Akuntansi pada 23-26 Agustus, Padang*
- Chunghtai, Amir Ali. 2008. "Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational". *International Journal of Behavior*. Diakses tanggal 22 Agustus 2010.
- Daft, L. Richard. 2008. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darma dan Fadillah. (2014). Kepuasan Kerja Dosen dan Pegawai (Studi Survei di STKIP PGRI Pontianak). *Jurnal Edukasi*. Volume Nomor: Pontianak.
- Dharma, Agus. 2008. Manajemen Supervisi. Cetakan Kelima, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Griffin, R.W. 2008. Manajemen. Jakarta: Erlangga.

- Gunawan, Imam. 2016. Pengantar Statistika Inferensial. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hamalik, Oemar. 2008. Manajemen Pendidikan. Ketenaga kerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, R. dan Yaniawati, P. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Isyandi, B. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru: Unri Press.
- Ivancevich M, John. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Edisi Ketujuh (Alih Bahasa). Jakarta: Erlangga.
- Logahan, Jerry Marcellinus dan Aesaria, Sherley Marcheline. 2012. Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat. Jakarta: Management Department, School of Business Management, BINUS University.
- Margono. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Muhaimin, Muh Yahya. (2009). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mas'ud, Fuad. 2008. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

- .2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Mulyasa, Endang. 2008. Manajemen berbasis sekolah: konsep, strategi dan implementasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Pella, A.I. dan Ahmad, D. 2011. Talent Management Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. Jakarta: PT Gramedia.
- Pushpakumari, M. D. 2008. The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: *An Empirical Analysis. Forum city, Sri Langka*. Vol. 9 No1. June. pp.89-105
- Robbins, S.P. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins & Judge. 2008. Perilaku Organisasi: Edisi ke-10 Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Index kelompok Gramedia.
- Safariah, S. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Seascope Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 1, No. 1. <http://repositoryperbanasinstitute.ac.id/xmlui/bitstream/handle/>. Diakses tanggal 13 Oktober 2017. Hal. 1-17
- Saks, Robert R. Haccoun. 2008. *Managing Performance Thought, Training and Development, fourth edition*. Canada: Nelson.
- Sedarmayanti. 2008. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- . 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Schaufeli, W.B, Bakker, A.B. 2008. UWES - *Utrecht Work Engagement Scale: Test*

Manual. Urecht University: Department of Psychology

Shuck M. Brad, dan wollard Albornoz Carlos . 2011. *Employee Engagement from the Employee Perspective: Implications for HRD; Journal of European Industrial Training, Vol. 35 No.4 h. 300-325.*

Siagian, Sondang P. 2008. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

-----2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simanjuntak, Payaman J. 2008. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruan Lingkupnya*. Jakarta: Prisma

Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tang, T. L. P., Luna-Arocas, R., Sutarso, T., dan Tang, D. S. H. 2008. Does the love of money moderate and mediate the income-pay satisfaction relationship? *Journal of Managerial Psychology*, Vol 2, pp.111–135

Umar, Husein. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Ke-5*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

KUESIONER

Untuk Diisi Oleh Atasan Langsung

Jabatan Bapak/Ibu saat ini :

Periode waktu Bapak/Ibu menduduki jabatan saat ini :

Nama Pegawai/Perawat yang dinilai :

Bidang Kerja Pegawai yang dinilai. :

TANGGAPAN BAPAK/IBU TERHADAP KINERJA BAWAHAN

No	PERNYATAAN	Pilihan Tanggapan Responden						
		SS	S	AS	N	KS	TS	STS
Kecakapan								
K1	Perawat yang bersangkutan memiliki kecakapan (keterampilan) yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.							
Pengalaman								
K2	Perawat yang bersangkutan sudah memiliki pengalaman yang memadai sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik							
Kesungguhan								
K3	Perawat yang bersangkutan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.							
Ketepatan waktu								
K4	Perawat yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu.							

Mohon kemukakan pendapat/saran Bapak/Ibu terhadap hal-hal positif dari pegawai yang bersangkutan

.....

.....

.....

.....

KUISIONER

Untuk Diisi Oleh Pegawai

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Status kepegawaian : a. PNS

b. CPNS

c. Honor/Kontrak

Masa kerja :

Masa kerja sebagai PNS di RSUD Agoesdjam Ketapang :

Bidang kerja saat ini :

Jabatan saat ini :

Pendidikan terakhir :

Riwayat tempat tugas saudara selama menjadi Perawat :

1.

2.

3.

4.

5.

Instansi tempat tugas pertama saudara saat diangkat sebagai CPNS :

.....

Status Perkawinan :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Mohon Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk bisa memberikan tanggapan dan jawaban pada kuesioner berikut ini dengan petunjuk sebagai berikut :

1. Mohon beri tanda checklist (v) pada setiap jawaban saudara atas beberapa pernyataan dibawah ini pada kolom yang tersedia.

2. Mohon responden memberikan jawaban **senyatanya** sesuai dengan yang dialami. Peneliti akan menjaga kerahasiaan jawaban anda, dan hal ini tidak akan berdampak apapun terhadap karir saudara.

3. Keterangan Dilibas jawaban

Jawaban	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
AS	Agak Setuju
N	Netral
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

C. TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PENELITIAN.

C. 1. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja di RSUD Agoesdjam

No	PERNYATAAN	Pilihan Tanggapan Responden						
		SS	S	AS	N	KS	TS	STS
<i>Tata warna di tempat kerja</i>								
1	Tata warna di ruangan kerja saya membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.							
<i>Dekorasi dan layout ditempat kerja</i>								
2	Dekorasi ruangan tempat kerja saya membuat saya merasa nyaman saat bekerja							
3	Tata letak (<i>layout</i>) antar ruangan di Rumah Sakit ini cukup memudahkan dan memperlancar ruang gerak aktivitas saya							
<i>Kebersihan</i>								
4	Kebersihan ruang kerja, saya rasakan sudah baik.							
<i>Sirkulasi udara ditempat kerja</i>								
5	Sirkulasi udara disekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan saya dalam bekerja.							
<i>Temperatur/suhu udara ditempat kerja</i>								
6	Temperatur/suhu udara disekitar ruangan kerja sangat mendukung kenyamanan saya dalam bekerja.							
<i>Kelembaban udara ditempat kerja</i>								
7	Kondisi kelembaban udara di ruangan kerja saya, saya rasakan sudah memadai.							
<i>Penerangan /cahaya ditempat kerja</i>								
8	Ruang kerja saya sudah memiliki penerangan atau pencahayaan yang baik.							
<i>Keamanan ditempat kerja</i>								
9	Keamanan di tempat kerja saya sudah memadai, membuat saya merasa tenang saat bekerja. Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan							

C. 2. Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Terhadap Perawat di RSUD Agoesdjam Ketapang

No	PERNYATAAN	Pilihan Tanggapan Responden						
		SS	S	AS	N	KS	TS	STS
Materi Pelatihan								
10	Dalam program pelatihan yang saya ikuti, materi pelatihan yang diberikan betul-betul sangat membantu saya untuk dapat menyelesaikan tugas saya sebaik-baiknya.							
Metode Pelatihan								
11	Menurut saya metode pelatihan sudah sesuai dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan tersebut							
Instruktur Pelatihan								
12	Instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang sangat layak.							
Peserta Pelatihan								
13	Peserta pelatihan menunjukkan keseriusan yang tinggi, sangat termotivasi untuk aktif mengikuti kegiatan pelatihan.							
Fasilitas Pelatihan								
14	Kondisi lingkungan ruangan pelatihan menurut saya sudah memadai sehingga pelatihan dapat dilaksanakan dengan suasana yang nyaman.							
15	Pelaksanaan pelatihan ditunjang oleh perlengkapan dan alat peraga yang memadai sehingga pelaksanaan pelatihan dapat lebih efektif.							

C. 3. Tanggapan Responden Umpan Balik sebagai bentuk komunikasi yang reaktif dari Pihak Manajemen kepada Perawat

No	PERNYATAAN	Pilihan Tanggapan Responden						
		SS	S	AS	N	KS	TS	STS
Umpan balik terhadap absensi								
16	Menurut saya kebijakan umpan balik terkait absensi di RS dr. Agoesdjam sudah cukup efektif untuk mendorong kedisiplinan kerja perawat							
Umpan balik terhadap implementasi SOP								
17	Kebijakan umpan balik terhadap penerapan SOP di RS dr. Agoesdjam mampu mendorong kemampuan RS untuk menyampaikan pelayanan kesehatan yang handal.							
Umpan balik terhadap perizinan kompetensi								
18	Umpan balik yang dilakukan pihak RS dr. Agoesdjam terhadap perizinan kompetensi perawat mendorong perawat mampu bekerja secara profesional							
Umpan balik terhadap pemberian reward dan punishment								
	Umpan balik RS untuk memberlakukan reward bagi perawat							

No.	PERTANYAAN	Pilihan Tanggapan Responden						
		SS	S	AS	N	KS	TS	STS
20	RS dr. Agoesdjam memberikan sanksi tegas kepada perawat yang melakukan kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugasnya							

C.4. Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Kerja

No	PERTANYAAN	Pilihan Tanggapan Responden						
		SS	S	AS	N	KS	TS	STS
<i>Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan</i>								
21	Saya sangat peduli terhadap upaya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang telah ditentukan.							
<i>Mengutamakan pekerjaan</i>								
22	Saya selalu berusaha berbuat yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan saya							
<i>Pekerjaan penting untuk harga diri</i>								
23	Saya menganggap bahwa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan ini penting bagi apresiasi harga diri saya							

C.5. Tanggapan Responden Terhadap Kinerjanya

No	PERTANYAAN	Pilihan Tanggapan Responden						
		SS	S	AS	N	KS	TS	STS
<i>Kecakapan</i>								
24	Saya memiliki kecakapan (keterampilan) yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.							
<i>Pengalaman</i>								
25	Saya sudah memiliki pengalaman yang memadai sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik							
<i>Kesungguhan</i>								
26	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.							
<i>Ketepatan waktu</i>								
27	Saya dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu.							

Mohon kemukakan pendapat/saran anda tentang hal-hal yang menjadi kendala yang anda hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan

.....

.....

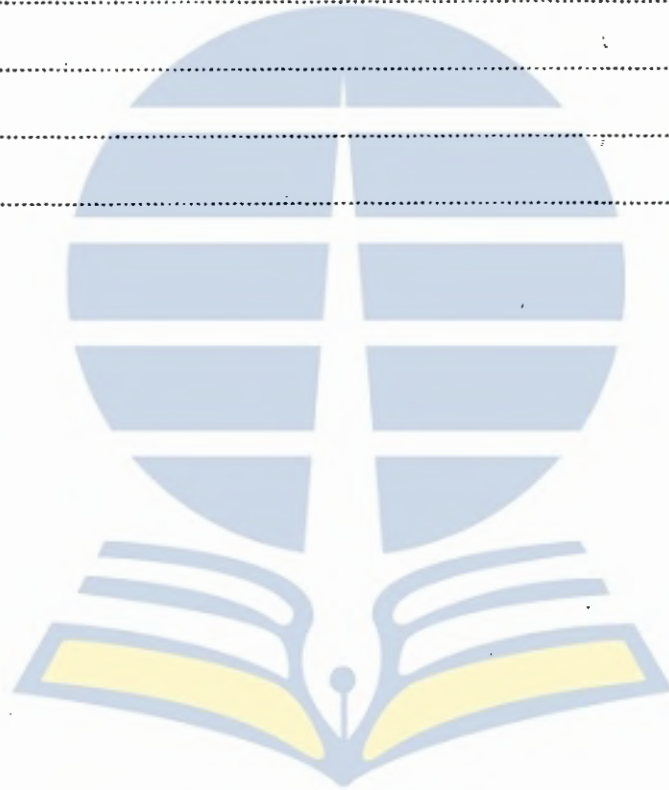
.....

Mohon kemukakan pendapat/saran anda tentang hal-hal yang mendukung anda dalam menyelesaikan pekerjaan

.....

.....

.....



HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

DATA UJI COBA INSTRUMEN (IDENTITAS RESPONDEN)

No Resp	Usia (Tahun)					Jenis Kelamin		Status Kepegawaian			Masa Kerja (Tahun)					Pendidikan			Status				
	≤ 20	> 20-30	> 30-40	> 40-50	> 50-60	Pria	Wanita	PNS	CPNS	Honor	1-3	4-6	7-9	10-12	> 12	SMA	Akademi	S1	S2	S3	Kawin	Belum	
1																							
2																							
3																							
4																							
5																							
6																							
7																							
8																							
9																							
10																							
11																							
12																							
13																							
14																							
15																							
16																							
17																							
18																							
19																							
20																							
21																							
22																							
23																							
24																							
25																							
26																							
27																							
28																							
29																							
30																							
Jumlah																							
Rata-rata																							

(UJI VALIDITAS)

DATA UJI COBA INSTRUMEN (UMPAN BALIK)

No Resp	BUTIR KE					SKOR TOTAL
	16	17	18	19	20	
1	6	6	6	6	6	30
2	6	6	6	6	6	30
3	7	7	7	7	6	34
4	5	5	5	5	5	25
5	6	6	5	6	6	29
6	6	6	6	6	7	31
7	6	6	6	6	6	30
8	7	7	7	7	6	34
9	6	6	6	6	6	30
10	6	5	6	6	6	29
11	5	6	5	6	6	28
12	5	5	5	5	6	26
13	5	5	5	5	5	25
14	6	6	6	6	7	31
15	6	6	6	6	7	31
16	3	3	3	3	3	15
17	6	6	6	6	6	30
18	6	6	6	6	6	30
19	6	6	6	6	7	31
20	6	6	6	6	6	30
21	7	6	6	6	7	32
22	6	6	6	6	6	30
23	6	6	5	6	6	29
24	6	6	5	6	7	30
25	4	4	4	5	5	22
26	4	6	4	6	5	25
27	3	4	5	4	4	20
28	5	5	5	5	6	26
29	5	5	4	5	5	24
30	6	6	6	6	6	30
r hit (r _{xy})	0,9551	0,9374	0,8877	0,9454	0,8708	
Keputusan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

(UJI VALIDITAS)

DATA UJI COBA INSTRUMEN (KETERLIBATAN KERJA)

No Resp	Butir Ke-			SKOR TOTAL
	21	22	23	
1	6	6	6	18
2	6	6	6	18
3	6	6	6	18
4	3	4	4	11
5	5	6	5	16
6	5	6	5	16
7	7	5	6	18
8	4	3	4	11
9	6	6	6	18
10	6	6	6	18
11	5	6	5	16
12	5	6	5	16
13	7	5	6	18
14	4	3	2	9
15	6	6	6	18
16	5	6	5	16
17	5	6	5	16
18	7	5	6	18
19	4	5	4	13
20	6	6	6	18
21	6	6	6	18
22	7	5	6	18
23	4	3	2	9
24	5	6	5	16
25	5	6	5	16
26	7	5	6	18
27	4	4	6	14
28	6	6	6	18
29	4	4	6	14
30	6	6	6	18
r hit (r _{xy})	0,8585	0,8151	0,9047	
Keputusan	Valid	Valid	Valid	

DATA UJI COBA INSTRUMEN (KINERJA)					
-----------------------------------	--	--	--	--	--

No. Resp	Butir/Ke:				SKOR TOTAL
	24	25	26	27	
1	6	6	6	6	24
2	7	7	7	7	28
3	7	7	7	7	28
4	6	4	4	6	20
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	7	22
7	5	5	5	6	21
8	5	6	6	6	23
9	6	7	4	6	23
10	6	6	6	6	24
11	6	6	6	6	24
12	7	7	7	7	28
13	7	7	7	7	28
14	6	4	4	6	20
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	7	22
17	5	5	5	6	21
18	5	6	6	6	23
19	6	6	6	6	24
20	6	6	6	6	24
21	6	6	6	6	24
22	7	7	7	7	28
23	7	7	7	7	28
24	6	4	4	6	20
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	7	22
27	5	5	5	6	21
28	5	6	6	6	23
29	6	7	4	6	23
30	6	4	4	6	20
r _{hit} (r _{xy})	0,7867	0,8787	0,8758	0,694	
Keputusan	Valid	Valid	Valid	Valid	

UJI RELIABILITAS (LINGKUNGAN KERJA)

No	BUTIR KE-									SKOR TOTAL	Y ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	6	6	5	6	6	6	6	6	6	53	2809
2	7	6	6	6	7	6	7	6	6	57	3249
3	7	6	6	6	7	6	7	6	6	57	3249
4	4	6	6	4	5	4	3	6	4	42	1764
5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	37	1369
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	3969
7	6	6	7	6	6	6	7	6	6	56	3136
8	5	4	5	5	5	6	6	6	5	47	2209
9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	2916
10	6	6	6	7	6	6	6	7	7	57	3249
11	6	6	5	6	6	6	6	6	6	53	2809
12	7	6	6	6	7	6	7	6	6	57	3249
13	7	6	6	6	7	6	7	6	6	57	3249
14	6	6	7	6	6	6	7	5	6	55	3025
15	5	4	5	5	5	6	6	6	5	47	2209
16	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	2916
17	6	6	6	7	6	6	6	7	7	57	3249
18	6	6	5	6	6	6	6	6	6	53	2809
19	7	6	6	6	7	6	7	6	6	57	3249
20	6	4	5	6	5	6	6	6	5	49	2401
21	6	5	6	3	6	6	6	6	6	50	2500
22	6	6	6	6	6	6	6	7	7	56	3136
23	6	6	5	6	6	6	6	6	6	53	2809
24	7	6	6	6	7	6	7	6	6	57	3249
25	7	6	6	6	7	6	7	6	6	57	3249
26	6	6	6	5	6	6	7	7	6	55	3025
27	5	4	5	6	5	6	6	6	5	48	2304
28	6	6	6	3	6	6	6	6	6	51	2601
29	6	6	6	6	6	6	6	7	7	56	3136
30	5	4	5	6	5	6	6	6	5	48	2304
r ₁₁	0,794977321										
Keputusan	RELIABEL										

UJI RELIABILITAS (PELATIHAN)

No Resp	Butir Ke-						SKOR TOTAL	Y ²
	10	11	12	13	14	15		
1	6	6	6	6	6	6	36	1296
2	6	7	6	6	6	6	37	1369
3	6	7	6	6	6	6	37	1369
4	3	4	4	6	4	4	25	625
5	5	5	6	3	6	5	30	900
6	5	5	6	7	6	5	34	1156
7	7	5	5	6	5	6	34	1156
8	4	6	3	6	3	4	26	676
9	6	7	6	6	6	6	37	1369
10	6	6	6	7	6	6	37	1369
11	5	6	6	6	6	5	34	1156
12	5	7	6	6	6	5	35	1225
13	7	7	5	6	5	6	36	1296
14	4	4	3	4	3	2	20	400
15	6	4	6	6	6	6	34	1156
16	5	6	6	6	6	5	34	1156
17	5	6	6	7	6	5	35	1225
18	7	7	5	6	5	6	36	1296
19	4	4	5	6	5	4	28	784
20	6	5	6	7	6	6	36	1296
21	6	5	6	6	6	6	35	1225
22	7	7	5	7	5	6	37	1369
23	4	4	3	4	3	2	20	400
24	5	6	6	6	6	5	34	1156
25	5	4	6	5	6	5	31	961
26	7	5	5	7	5	6	35	1225
27	4	5	4	6	4	6	29	841
28	6	6	6	6	6	6	36	1296
29	4	6	4	6	4	6	30	900
30	6	4	6	6	6	6	34	1156
r ₁₁	0,706188398							
Keputusan	RELIABEL							

UJI RELIABILITAS (UMPAN BALIK)

No Resp	BUTIR KE:					SKOR	Y ²
	16	17	18	19	20	TOTAL	
1	6	6	6	6	6	30	900
2	6	6	6	6	6	30	900
3	7	7	7	7	6	34	1156
4	5	5	5	5	5	25	625
5	6	6	5	6	6	29	841
6	6	6	6	6	7	31	961
7	6	6	6	6	6	30	900
8	7	7	7	7	6	34	1156
9	6	6	6	6	6	30	900
10	6	5	6	6	6	29	841
11	5	6	5	6	6	28	784
12	5	5	5	5	6	26	676
13	5	5	5	5	5	25	625
14	6	6	6	6	7	31	961
15	6	6	6	6	7	31	961
16	3	3	3	3	3	15	225
17	6	6	6	6	6	30	900
18	6	6	6	6	6	30	900
19	6	6	6	6	7	31	961
20	6	6	6	6	6	30	900
21	7	6	6	6	7	32	1024
22	6	6	6	6	6	30	900
23	6	6	5	6	6	29	841
24	6	6	5	6	7	30	900
25	4	4	4	5	5	22	484
26	4	6	4	6	5	25	625
27	3	4	5	4	4	20	400
28	5	5	5	5	6	26	676
29	5	5	4	5	5	24	576
30	6	6	6	6	6	30	900
r ₁₁	0,757223999						
Keputusan	RELIABEL						

UJI RELIABILITAS (KETERLIBATAN KERJA)

No Resp	Butir Ke-			SKOR TOTAL	YA2
	21	22	23		
1	6	6	6	18	324
2	6	6	6	18	324
3	6	6	6	18	324
4	3	4	4	11	121
5	5	6	5	16	256
6	5	6	5	16	256
7	7	5	6	18	324
8	4	3	4	11	121
9	6	6	6	18	324
10	6	6	6	18	324
11	5	6	5	16	256
12	5	6	5	16	256
13	7	5	6	18	324
14	4	3	2	9	81
15	6	6	6	18	324
16	5	6	5	16	256
17	5	6	5	16	256
18	7	5	6	18	324
19	4	5	4	13	169
20	6	6	6	18	324
21	6	6	6	18	324
22	7	5	6	18	324
23	4	3	2	9	81
24	5	6	5	16	256
25	5	6	5	16	256
26	7	5	6	18	324
27	4	4	6	14	196
28	6	6	6	18	324
29	4	4	6	14	196
30	6	6	6	18	324
r11	0,992069051				
Keputusan	RELIABEL				

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TotalY
/METHOD=ENTER TotalX1 TotalX2 TotalX3 TotalX4
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TotalY

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,839	,821	1,019

a. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3

b. Dependent Variable: TotalY

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,624	4	47,406	45,644	,000 ^a
	Residual	36,351	35	1,039		
	Total	225,975	39			

a. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3

b. Dependent Variable: TotalY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	Beta
1	(Constant)	7,267	1,537		4,729	,000			
	TotalX1	-,005	,074	-,011	-,069	,945	,166	6,030	
	TotalX2	,242	,086	,453	2,828	,008	,179	5,580	
	TotalX3	,378	,115	,602	3,278	,002	,136	7,336	
	TotalX4	-,102	,112	-,115	-,905	,371	,287	3,489	

a. Dependent Variable: TotalY

Coefficient Correlations^a

Model		TotalX4	TotalX1	TotalX2	TotalX3
1	Correlations				
	TotalX4	1,000	-,118	-,510	-,051
	TotalX1	-,118	1,000	-,123	-,668
	TotalX2	-,510	-,123	1,000	-,381
	TotalX3	-,051	-,668	-,381	1,000
	Covariances				
	TotalX4	,013	-,001	-,005	-,001
	TotalX1	-,001	,006	-,001	-,006
	TotalX2	-,005	-,001	,007	-,004
	TotalX3	-,001	-,006	-,004	,013

a. Dependent Variable: TotalY

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	TotalX1	TotalX2	TotalX3	TotalX4
1	1	4,973	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,017	17,206	,42	,00	,02	,00	,12
	3	,006	28,411	,18	,03	,02	,14	,66
	4	,003	41,122	,04	,08	,95	,11	,20
	5	,001	60,949	,36	,89	,02	,75	,01

a. Dependent Variable: TotalY

Residuals Statistics^a

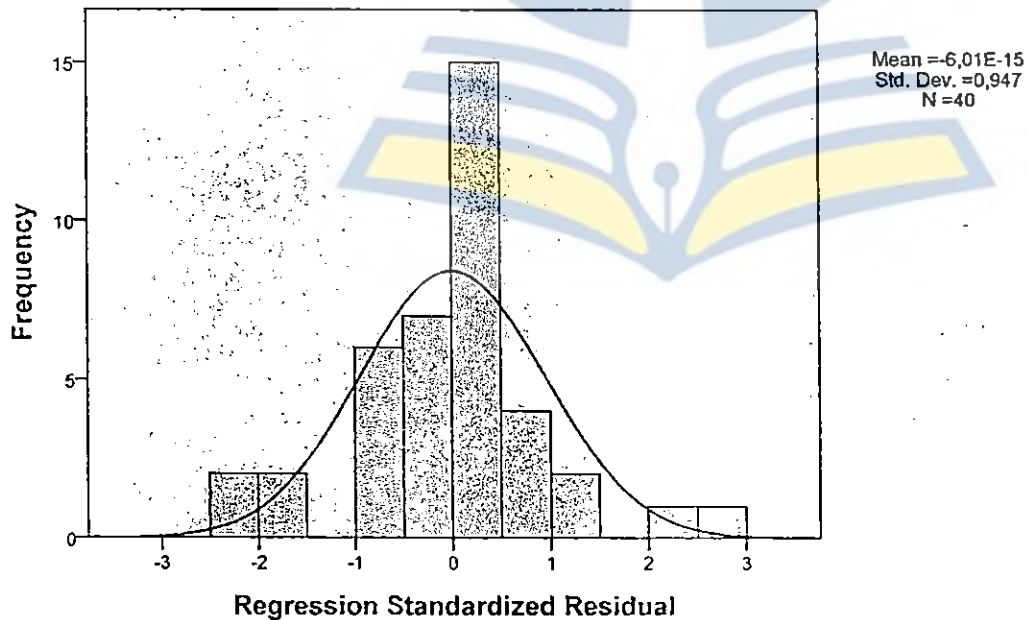
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,47	26,02	22,48	2,205	40
Std. Predicted Value	-1,362	1,606	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,244	,779	,345	,106	40
Adjusted Predicted Value	19,43	26,02	22,46	2,200	40
Residual	-2,334	2,650	,000	,965	40
Std. Residual	-2,290	2,600	,000	,947	40
Stud. Residual	-2,386	2,893	,004	1,012	40
Deleted Residual	-2,533	3,279	,011	1,109	40
Stud. Deleted Residual	-2,570	3,268	,006	1,075	40
Mahal. Distance	1,265	21,822	3,900	3,703	40
Cook's Distance	,000	,397	,031	,075	40
Centered Leverage Value	,032	,560	,100	,095	40

a. Dependent Variable: TotalY

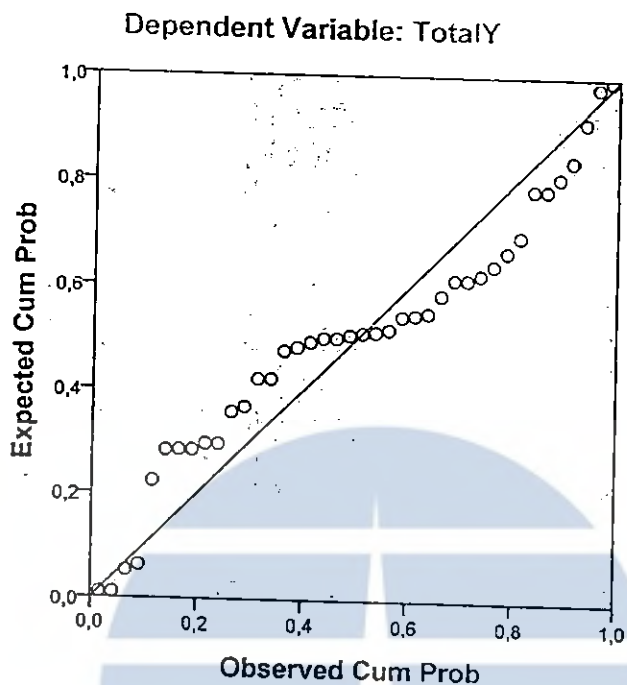
Charts

Histogram

Dependent Variable: TotalY

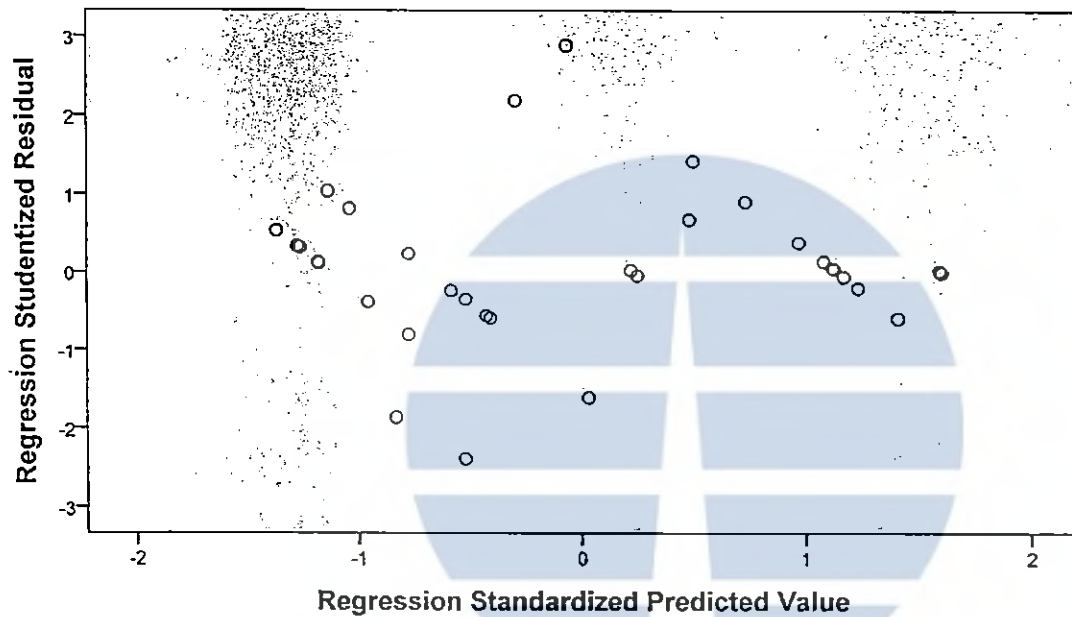


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: TotalY



REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TotalY
/METHOD=ENTER TotalX1 TotalX2 TotalX3 TotalX4
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TotalY

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,839	,821	1,019

a. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3

b. Dependent Variable: TotalY

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,624	4	47,406	45,644	,000 ^a
	Residual	36,351	35	1,039		
	Total	225,975	39			

a. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3

b. Dependent Variable: TotalY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Beta
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,267	1,537		4,729	,000	
	TotalX1	-,005	,074	-,011	-,069	,945	
	TotalX2	,242	,086	,453	2,828	,008	
	TotalX3	,378	,115	,602	3,278	,002	
	TotalX4	-,102	,112	-,115	-,905	,371	

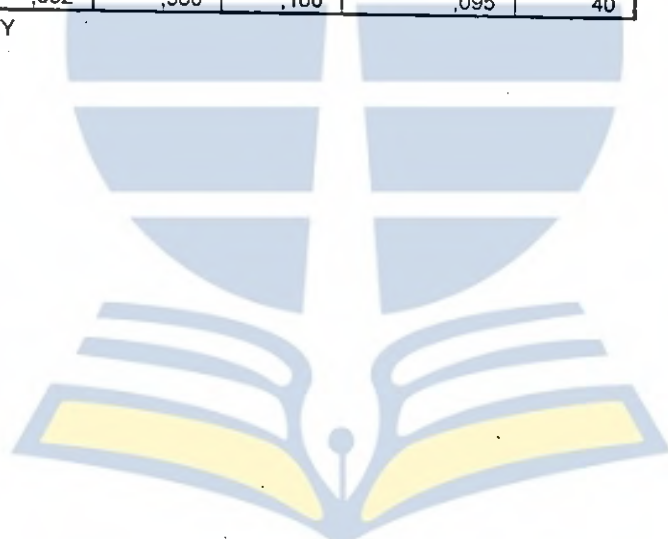
a. Dependent Variable: TotalY

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,47	26,02	22,48	2,205	40
Std. Predicted Value	-1,362	1,606	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,244	,779	,345	,106	40
Adjusted Predicted Value	19,43	26,02	22,46	2,200	40
Residual	-2,334	2,650	,000	,965	40
Std. Residual	-2,290	2,600	,000	,947	40
Stud. Residual	-2,386	2,893	,004	1,012	40
Deleted Residual	-2,533	3,279	,011	1,109	40
Stud. Deleted Residual	-2,570	3,268	,006	1,075	40
Mahal. Distance	1,265	21,822	3,900	3,703	40
Cook's Distance	,000	,397	,031	,075	40
Centered Leverage Value	,032	,560	,100	,095	40

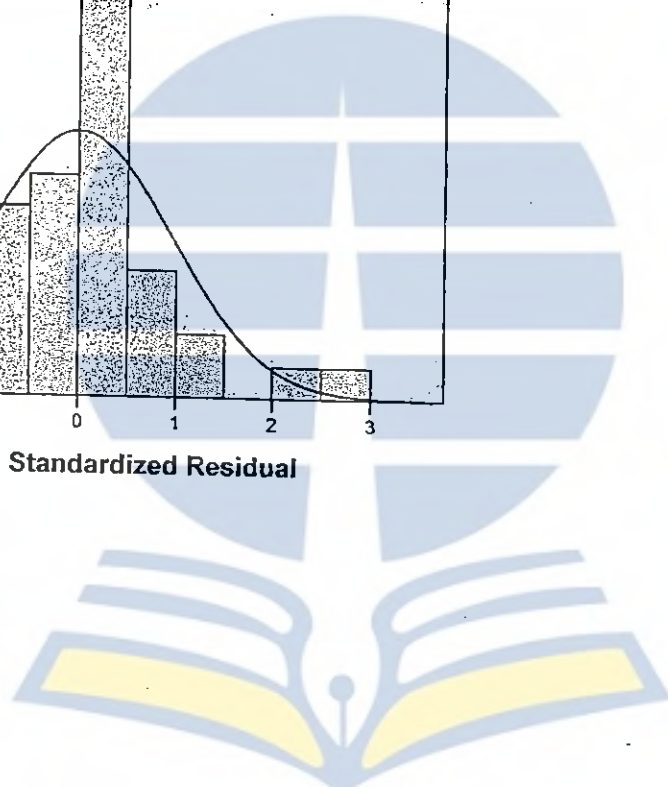
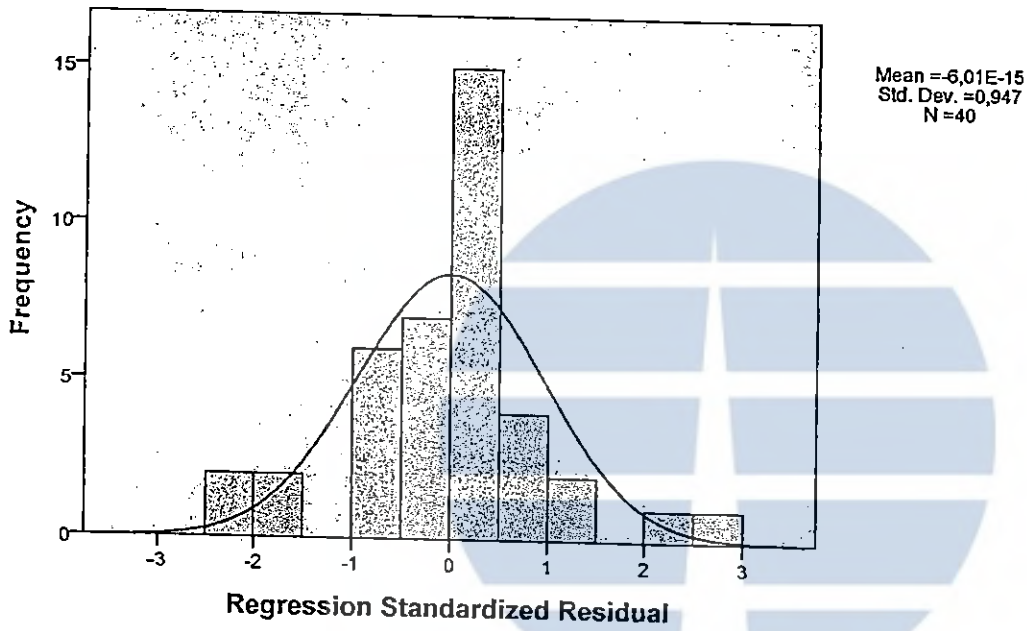
a. Dependent Variable: TotalY

Charts

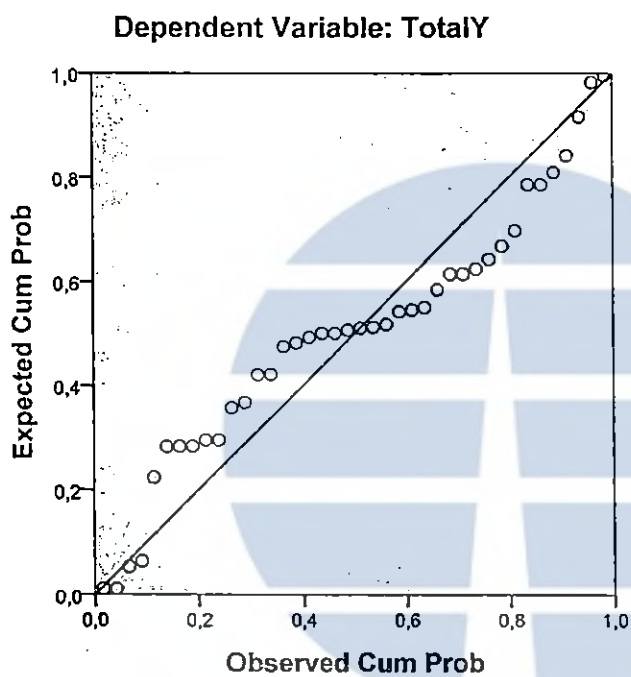


Histogram

Dependent Variable: TotalY

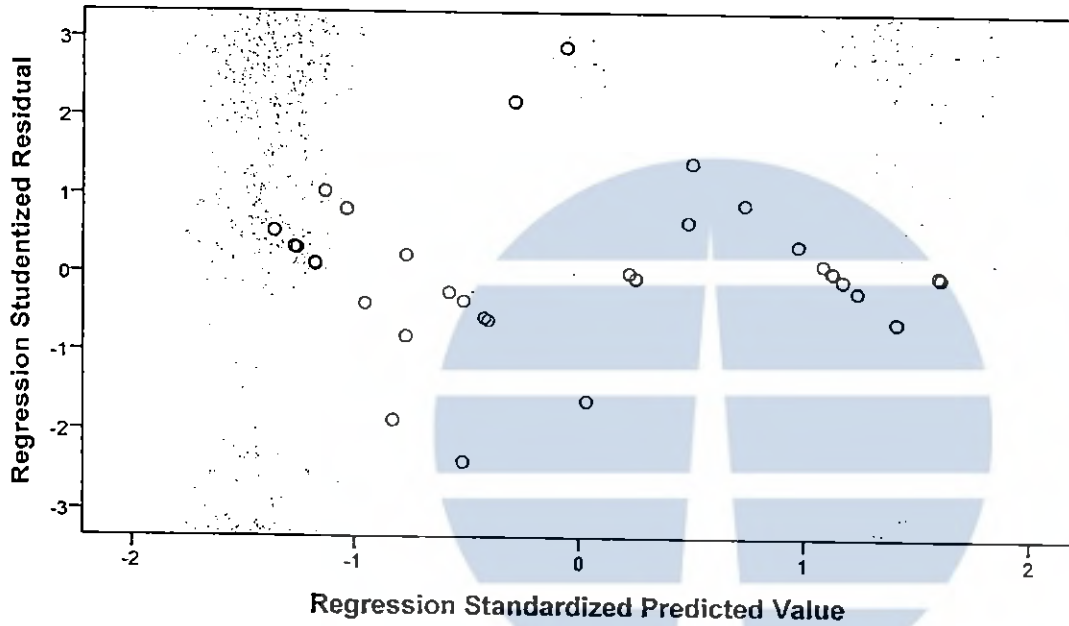


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: TotalY



NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

[DataSet2]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96544427
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,124
	Negative	-,147
Kolmogorov-Smirnov Z		,928
Asymp. Sig. (2-tailed)		,356

a. Test distribution is Normal.

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 TotalX1
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
.X1.1	30	4	7	6,00	,830
X1.2	30	4	7	5,63	,809
X1.3	30	5	7	5,77	,626
X1.4	30	3	7	5,67	,994
X1.5	30	4	7	6,00	,788
X1.6	30	4	7	5,90	,548
X1.7	30	3	7	6,20	,887
X1.8	30	3	7	6,07	,740
X1.9	30	4	7	5,87	,776
TotalX1	30	37	63	53,10	5,281
Valid N (listwise)	30				

DESCRIPTIVES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 TotalX2
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	30	3	7	5,40	1,102
X2.2	30	4	7	5,53	1,106
X2.3	30	3	6	5,30	1,022
X2.4	30	3	7	5,93	,907
X2.5	30	3	6	5,30	1,022
X2.6	30	2	6	5,27	1,112
TotalX2	30	20	37	32,73	4,770
Valid N (listwise)	30				

DESCRIPTIVES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 TotalX3
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	30	3	7	5,57	1,006
X3.2	30	3	7	5,63	,850
X3.3	30	3	7	5,47	,900
X3.4	30	3	7	5,70	,794
X3.5	30	3	7	5,87	,900
TotalX3	30	15	34	28,23	4,091
Valid N (listwise)	30				

DESCRIPTIVES VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 TotalX4
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	30	3	7	5,40	1,102
X4.2	30	3	6	5,30	1,022
X4.3	30	2	6	5,27	1,112
TotalX4	30	9	18	15,97	2,785
Valid N (listwise)	30				

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 TotalY
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	30	5	7	5,80	,761
Y1.2	30	4	7	5,70	1,022
Y1.3	30	4	7	5,50	1,042
Y1.4	30	5	7	6,20	,610
TotalY	30	20	28	23,20	2,833
Valid N (listwise)	30				

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TotalY
/METHOD=ENTER TotalX1 TotalX2 TotalX3 TotalX4
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).

```

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TotalY

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,839	,821	1,019

a. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3

b. Dependent Variable: TotalY

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,624	4	47,406	45,644	,000 ^a
	Residual	36,351	35	1,039		
	Total	225,975	39			

a. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3

b. Dependent Variable: TotalY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Beta
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,267	1,537		4,729	,000	
	TotalX1	-,005	,074	-,011	-,069	,945	
	TotalX2	,242	,086	,453	2,828	,008	
	TotalX3	,378	,115	,602	3,278	,002	
	TotalX4	-,102	,112	-,115	-,905	,371	

a. Dependent Variable: TotalY

Residuals Statistics^a

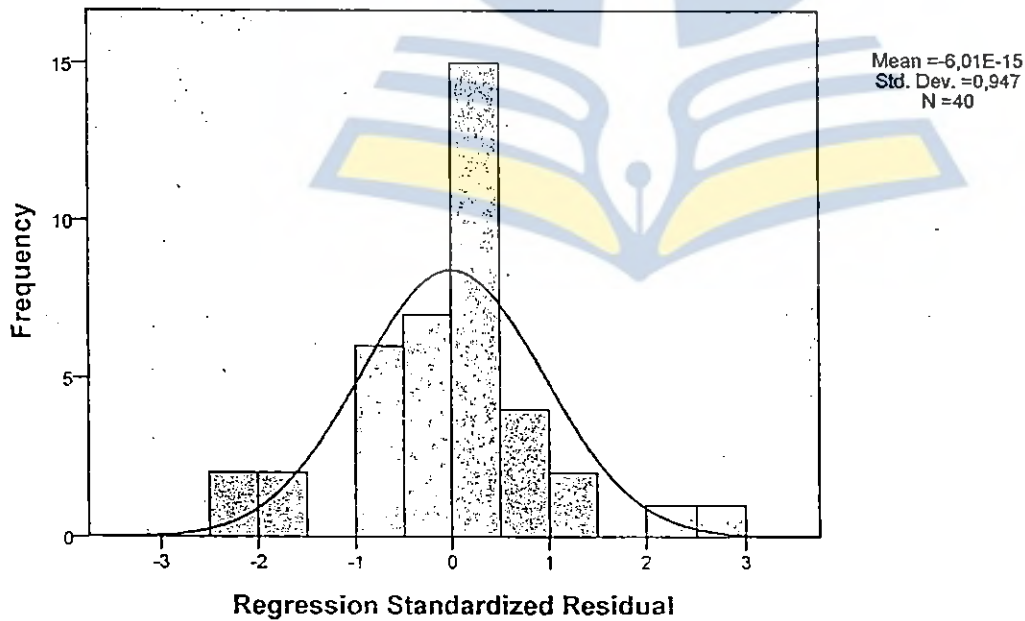
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,47	26,02	22,48	2,205	40
Std. Predicted Value	-1,362	1,606	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,244	,779	,345	,106	40
Adjusted Predicted Value	19,43	26,02	22,46	2,200	40
Residual	-2,334	2,650	,000	,965	40
Std. Residual	-2,290	2,600	,000	,947	40
Stud. Residual	-2,386	2,893	,004	1,012	40
Deleted Residual	-2,533	3,279	,011	1,109	40
Stud. Deleted Residual	-2,570	3,268	,006	1,075	40
Mahal. Distance	1,265	21,822	3,900	3,703	40
Cook's Distance	,000	,397	,031	,075	40
Centered Leverage Value	,032	,560	,100	,095	40

a. Dependent Variable: TotalY

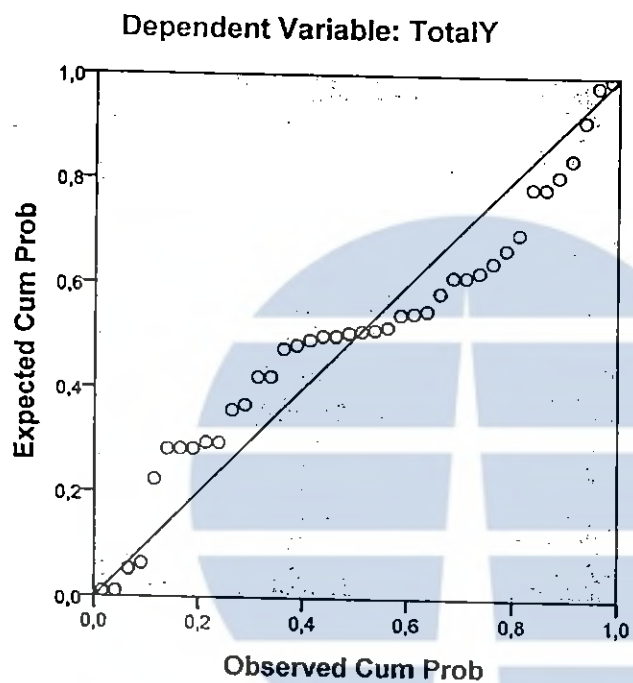
Charts

Histogram

Dependent Variable: TotalY

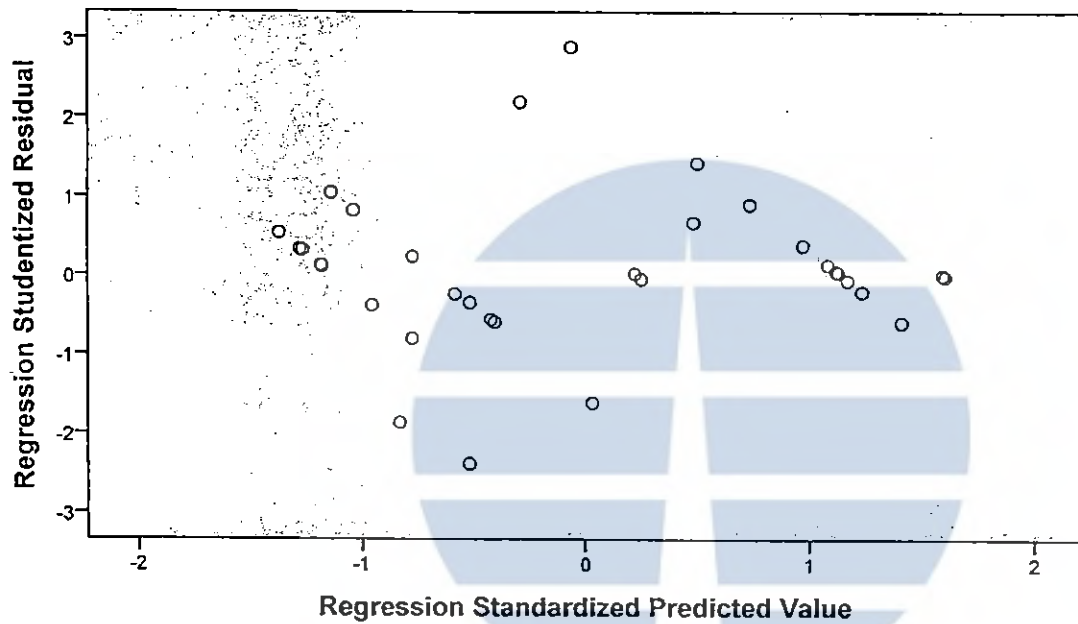


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: TotalY



CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 TotalX1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

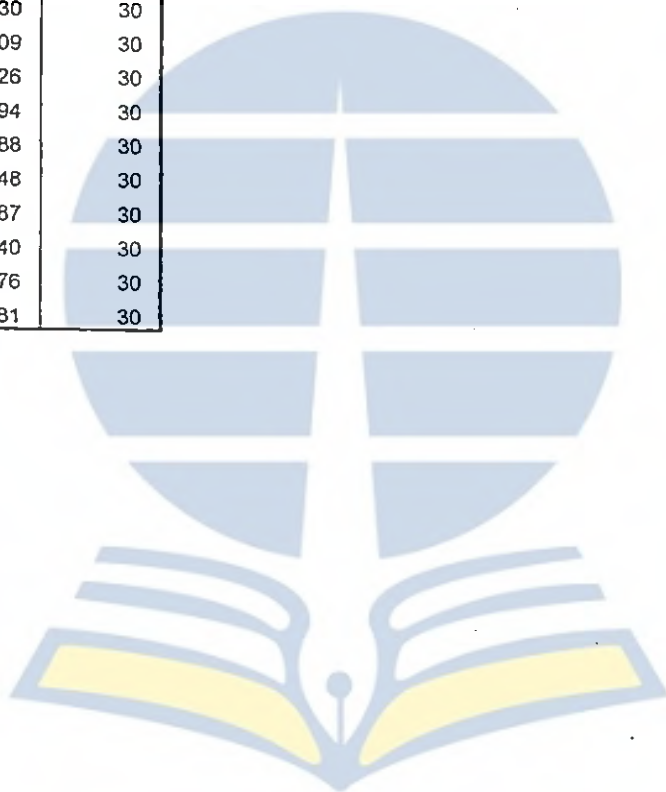
```

Correlations

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	6,00	,830	30
X1.2	5,63	,809	30
X1.3	5,77	,626	30
X1.4	5,67	,994	30
X1.5	6,00	,788	30
X1.6	5,90	,548	30
X1.7	6,20	,887	30
X1.8	6,07	,740	30
X1.9	5,87	,776	30
TotalX1	53,10	5,281	30



Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
X1.1 Pearson Correlation	1	,565	,464	,459	,949	,682	,843
Sig. (2-tailed)		,001	,010	,011	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	,565	1	,642	,272	,704	,148	,250
Sig. (2-tailed)	,001		,000	,147	,000	,435	,183
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	,464	,642	1	,148	,559	,231	,398
Sig. (2-tailed)	,010	,000		,436	,001	,219	,030
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	,459	,272	,148	1	,396	,507	,469
Sig. (2-tailed)	,011	,147	,436		,030	,004	,009
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	,949	,704	,559	,396	1	,559	,740
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,030		,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	,682	,148	,231	,507	,559	1	,824
Sig. (2-tailed)	,000	,435	,219	,004	,001		,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	,843	,250	,398	,469	,740	,824	1
Sig. (2-tailed)	,000	,183	,030	,009	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.8 Pearson Correlation	,393	,273	,258	,406	,414	,613	,347
Sig. (2-tailed)	,032	,145	,168	,026	,023	,000	,060
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.9 Pearson Correlation	,696	,634	,502	,521	,677	,698	,591
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,003	,000	,000	,001
N	30	30	30	30	30	30	30
TotalX1 Pearson Correlation	,896	,663	,602	,644	,887	,767	,806
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X1.8	X1.9	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	,393	,696**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,032	,000	,000
	N	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,273	,634**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,145	,000	,000
	N	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,258	,502**	,602**
	Sig. (2-tailed)	,168	,005	,000
	N	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,406	,521**	,644**
	Sig. (2-tailed)	,026	,003	,000
	N	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,414	,677**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000
	N	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,613**	,698**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,347	,591**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,060	,001	,000
	N	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	1	,677**	,634**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	,677**	1	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
TotalX1	Pearson Correlation	,634**	,878**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 TotalX2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet 1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	5,40	1,102	30
X2.2	5,53	1,106	30
X2.3	5,30	1,022	30
X2.4	5,93	,907	30
X2.5	5,30	1,022	30
X2.6	5,27	1,112	30
TotalX2	32,73	4,770	30

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,442	,502	,373	,502	,698	,782
	Sig. (2-tailed)		,015	,005	,043	,005	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,442	1	,281	,346	,281	,469	,629
	Sig. (2-tailed)	,015		,133	,061	,133	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,502	,281	1	,320	1,000	,625	,816
	Sig. (2-tailed)	,005	,133		,085	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,373	,346	,320	1	,320	,565	,625
	Sig. (2-tailed)	,043	,061	,085		,085	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,502	,281	1,000	,320	1	,625	,816
	Sig. (2-tailed)	,005	,133	,000	,085		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,698	,469	,625	,565	,625	1	,878
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,001	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TotalX2	Pearson Correlation	,782	,629	,816	,625	,816	,878	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 TotalX3

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

{DataSet1}

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	5,57	1,006	30
X3.2	5,63	,850	30
X3.3	5,47	,900	30
X3.4	5,70	,794	30
X3.5	5,87	,900	30
TotalX3	28,23	4,091	30

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	,856**	,841**	,867**	,810**	,955**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	,856**	1	,772**	,955**	,745**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	,841**	,772**	1	,782**	,676**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	,867**	,955**	,782**	1	,762**	,945**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	,810**	,745**	,676**	,762**	1	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TotalX3	Pearson Correlation	,955**	,937**	,888**	,945**	,871**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 TotalX4
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	5,40	1,102	30
X4.2	5,30	1,022	30
X4.3	5,27	1,112	30
TotalX4	15,97	2,785	30

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	TotalX4
X4.1	Pearson Correlation	1	,502	,698	,859
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,000
	N	30	30	30	30
X4.2	Pearson Correlation	,502	1	,625	,815
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,000
	N	30	30	30	30
X4.3	Pearson Correlation	,698	,625	1	,905
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
TotalX4	Pearson Correlation	,859	,815	,905	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 TotalY
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1]

Descriptive Statistics

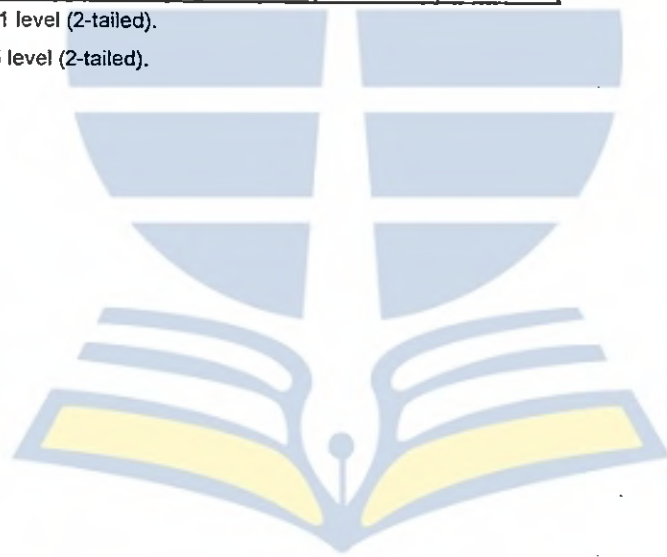
	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	5,80	,761	30
Y1.2	5,70	1,022	30
Y1.3	5,50	1,042	30
Y1.4	6,20	,610	30
TotalY	23,20	2,833	30

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	TotalY
Y1.1	Pearson Correlation	1	,585**	,522**	,535**	,787**
	Sig. (2-tailed)		,001	,003	,002	,000
	N	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	,585**	1	,728**	,431*	,879**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,017	,000
	N	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	,522**	,728**	1	,488**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,006	,000
	N	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	,535**	,431*	,488**	1	,694**
	Sig. (2-tailed)	,002	,017	,006		,000
	N	30	30	30	30	30
TotalY	Pearson Correlation	,787**	,879**	,876**	,694**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

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



REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TotalY
/METHOD=ENTER TotalX1 TotalX2 TotalX3 TotalX4
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TotalY

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,839	,821	1,019

a. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3

b. Dependent Variable: TotalY

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,624	4	47,406	45,644	,000 ^a
	Residual	36,351	35	1,039		
	Total	225,975	39			

a. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX2, TotalX3

b. Dependent Variable: TotalY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	Beta
1	(Constant)	7,267	1,537		4,729	,000			
	TotalX1	-,005	,074	-,011	-,069	,945	,166	6,030	
	TotalX2	,242	,086	,453	2,828	,008	,179	5,580	
	TotalX3	,378	,115	,602	3,278	,002	,136	7,336	
	TotalX4	-,102	,112	-,115	-,905	,371	,287	3,489	

a. Dependent Variable: TotalY

Coefficient Correlations^a

Model		TotalX4	TotalX1	TotalX2	TotalX3
1	Correlations				
	TotalX4	1,000	-,118	-,510	-,051
	TotalX1	-,118	1,000	-,123	-,668
	TotalX2	-,510	-,123	1,000	-,381
	TotalX3	-,051	-,668	-,381	1,000
	Covariances				
	TotalX4	,013	-,001	-,005	-,001
	TotalX1	-,001	,006	-,001	-,006
	TotalX2	-,005	-,001	,007	-,004
	TotalX3	-,001	-,006	-,004	,013

a. Dependent Variable: TotalY

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	TotalX1	TotalX2	TotalX3	TotalX4
1	1	4,973	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,017	17,206	,42	,00	,02	,00	,12
	3	,006	28,411	,18	,03	,02	,14	,66
	4	,003	41,122	,04	,08	,95	,11	,20
	5	,001	60,949	,36	,89	,02	,75	,01

a. Dependent Variable: TotalY

Residuals Statistics^a

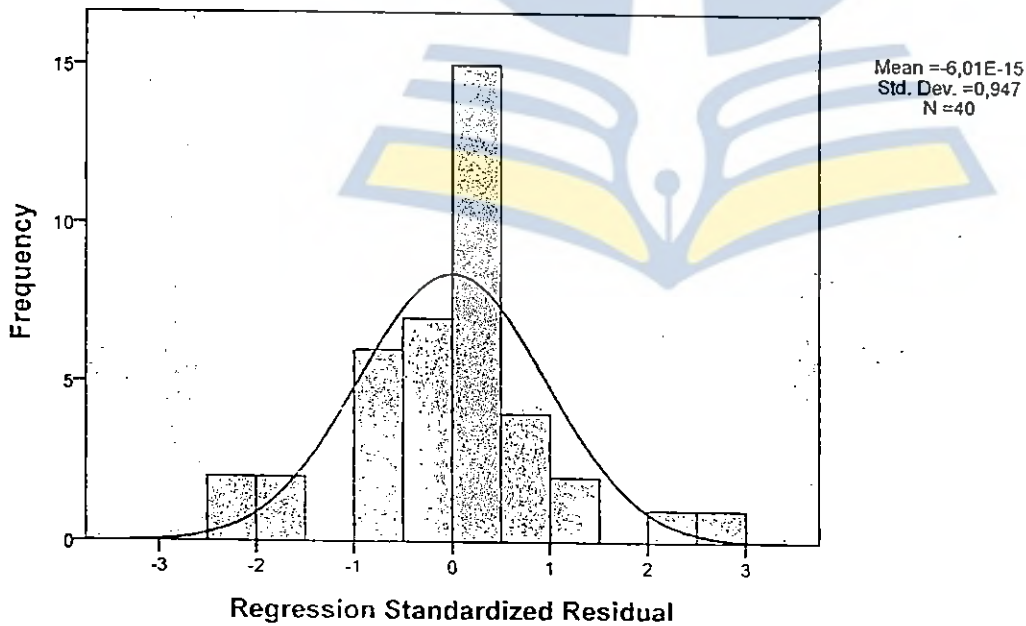
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,47	26,02	22,48	2,205	40
Std. Predicted Value	-1,362	1,606	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,244	,779	,345	,106	40
Adjusted Predicted Value	19,43	26,02	22,46	2,200	40
Residual	-2,334	2,650	,000	,965	40
Std. Residual	-2,290	2,600	,000	,947	40
Stud. Residual	-2,386	2,893	,004	1,012	40
Deleted Residual	-2,533	3,279	,011	1,109	40
Stud. Deleted Residual	-2,570	3,268	,006	1,075	40
Mahal. Distance	1,265	21,822	3,900	3,703	40
Cook's Distance	,000	,397	,031	,075	40
Centered Leverage Value	,032	,560	,100	,095	40

a. Dependent Variable: TotalY

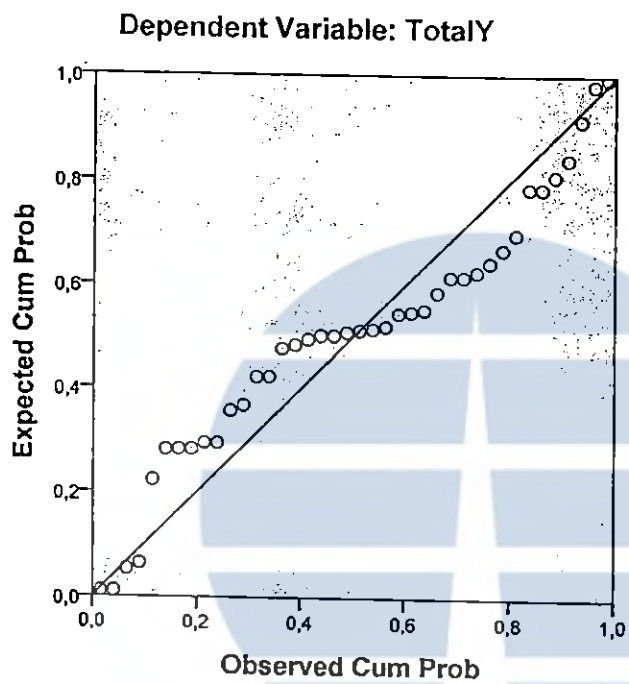
Charts

Histogram

Dependent Variable: TotalY

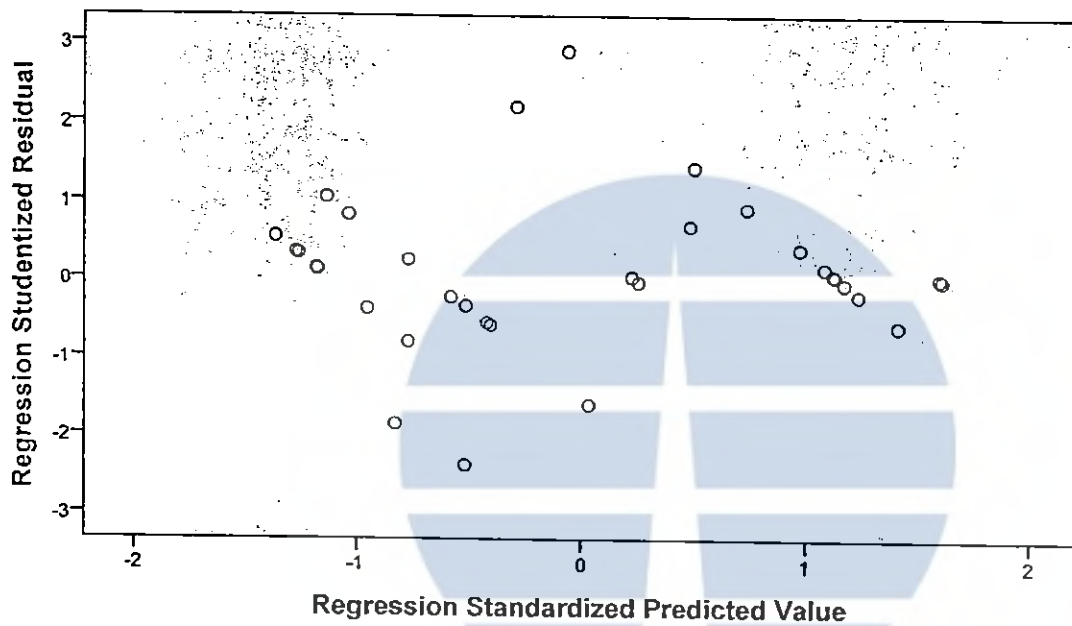


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: TotalY



Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

```
GET DATA /TYPE=XLSX
  /FILE='D:\THESIS\New Folder\TABULASI DATA THESIS REVISI VALID.xlsx'
  /SHEET=name 'Sheet1'
  /CELLRANGE=full
  /READNAMES=on
  /ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
MEANS TABLES=TotalY BY TotalX1 TotalX2 TotalX3 TotalX4
  /CELLS MEAN COUNT STDDEV
  /STATISTICS LINEARITY.
```

Means

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TotalY * TotalX1	40	100,0%	0	,0%	40	100,0%
TotalY * TotalX2	40	100,0%	0	,0%	40	100,0%
TotalY * TotalX3	40	100,0%	0	,0%	40	100,0%
TotalY * TotalX4	40	100,0%	0	,0%	40	100,0%

TotalY * TotalX1

Report

TotalY

TotalX1	Mean	N	Std. Deviation
37	20,00	3	,000
42	20,50	8	,535
44	20,50	2	,707
47	21,00	5	,000
48	19,00	3	,000
49	24,33	3	,577
50	23,00	2	,000
51	25,50	2	,707
53	25,00	5	,000
54	25,00	4	,000
55	25,67	3	,577
Total	22,48	40	2,407

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square
TotalY * TotalX1	Between Groups (Combined)	221,642	10	22,164
	Linearity	153,316	1	153,316
	Deviation from Linearity	68,326	9	7,592
	Within Groups	4,333	29	,149
	Total	225,975	39	

ANOVA Table

		F	Sig.
TotalY * TotalX1	Between Groups (Combined)	148,329	,000
	Linearity	1026,03	,000
	Deviation from Linearity	50,806	,000

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TotalY * TotalX1	,824	,678	,990	,981

TotalY * TotalX2

Report

TotalY

TotalX2	Mean	N	Std. Deviation
24	19,80	5	,447
25	21,40	5	1,517
26	19,50	4	,577
27	21,50	4	1,732
28	21,50	4	1,000
29	22,00	2	1,414
30	25,00	2	,000
31	21,00	1	
33	25,00	2	,000
34	25,00	2	,000
35	25,00	3	,000
36	25,00	3	,000
37	26,00	3	,000
Total	22,48	40	2,407

ANOVA Table

TotalY * TotalX2	Sum of Squares	df	Mean Square
Between Groups (Combined)	200,975	12	16,748
Linearity	170,021	1	170,021
Deviation from Linearity	30,954	11	2,814
Within Groups	25,000	27	,926
Total	225,975	39	

ANOVA Table

TotalY * TotalX2	F	Sig.
Between Groups (Combined)	18,088	,000
Linearity	183,623	,000
Deviation from Linearity	3,039	,009

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TotalY * TotalX2	,867	,752	,943	,889

TotalY * TotalX3

Report

TotalY

TotalX3	Mean	N	Std. Deviation
21	20,00	5	,000
22	20,67	6	,516
24	20,80	5	,447
25	19,80	5	1,095
26	24,50	2	,707
28	23,00	2	,000
29	25,00	2	,000
30	25,00	6	,000
31	24,75	4	,500
32	26,00	3	,000
Total	22,48	40	2,407

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
TotalY * TotalX3	Between Groups	(Combined)	217,792	9	24,199
		Linearity	180,733	1	180,733
		Deviation from Linearity	37,059	8	4,632
	Within Groups		8,183	30	,273
	Total		225,975	39	

ANOVA Table

			F	Sig.
TotalY * TotalX3	Between Groups	(Combined)	88,714	,000
		Linearity	662,564	,000
		Deviation from Linearity	16,982	,000

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TotalY * TotalX3	,894	,800	,982	,964

TotalY * TotalX4

Report

TotalY

TotalX4	Mean	N	Std. Deviation
11	20,25	4	,500
12	22,00	3	1,732
13	21,25	4	1,258
14	20,00	5	1,000
15	21,20	5	1,643
16	22,83	6	2,714
17	25,00	1	
18	24,43	7	1,512
19	25,00	2	,000
20	26,00	3	,000
Total	22,48	40	2,407

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
TotalY * TotalX4	Between Groups	(Combined)	149,127	9	16,570
		Linearity	117,092	1	117,092
		Deviation from Linearity	32,035	8	4,004
Within Groups			76,848	30	2,562
Total			225,975	39	

ANOVA Table

			F	Sig.
TotalY * TotalX4	Between Groups	(Combined)	6,469	,000
		Linearity	45,711	,000
		Deviation from Linearity	1,563	,178

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TotalY * TotalX4	,720	,518	,812	,660

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 TotalX1
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1]

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		6,00	5,63	5,77	5,67	6,00	5,90	6,20	6,07
Std. Deviation		,830	,809	,626	,994	,788	,548	,887	,740

Statistics

		X1.9	TotalX1
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		5,87	53,10
Std. Deviation		,776	5,281

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	6,7	6,7	6,7
	5	4	13,3	13,3	20,0
	6	16	53,3	53,3	73,3
	7	8	26,7	26,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	5	16,7	16,7	16,7
	5	2	6,7	6,7	23,3
	6	22	73,3	73,3	96,7
	7	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	10	33,3	33,3	33,3
	6	17	56,7	56,7	90,0
	7	3	10,0	10,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6,7	6,7	6,7
4	2	6,7	6,7	13,3
5	3	10,0	10,0	23,3
6	20	66,7	66,7	90,0
7	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	1	3,3	3,3	3,3
5	6	20,0	20,0	23,3
6	15	50,0	50,0	73,3
7	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	2	6,7	6,7	6,7
6	27	90,0	90,0	96,7
7	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3,3	3,3	3,3
4	1	3,3	3,3	6,7
6	17	56,7	56,7	63,3
7	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3,3	3,3	3,3
5	1	3,3	3,3	6,7
6	22	73,3	73,3	80,0
7	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	2	6,7	6,7	6,7
5	5	16,7	16,7	23,3
6	18	60,0	60,0	83,3
7	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

TotalX1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 37	1	3,3	3,3	3,3
42	1	3,3	3,3	6,7
47	2	6,7	6,7	13,3
48	2	6,7	6,7	20,0
49	1	3,3	3,3	23,3
50	1	3,3	3,3	26,7
51	1	3,3	3,3	30,0
53	4	13,3	13,3	43,3
54	2	6,7	6,7	50,0
55	2	6,7	6,7	56,7
56	3	10,0	10,0	66,7
57	9	30,0	30,0	96,7
63	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 TotalX2
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1]

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TotalX2
N Valid	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	5,40	5,53	5,30	5,93	5,30	5,27	32,73
Std. Deviation	1,102	1,106	1,022	,907	1,022	1,112	4,770

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3,3	3,3	3,3
4	6	20,0	20,0	23,3
5	8	26,7	26,7	50,0
6	10	33,3	33,3	83,3
7	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	7	23,3	23,3	23,3
5	7	23,3	23,3	46,7
6	9	30,0	30,0	76,7
7	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10,0	10,0	10,0
4	3	10,0	10,0	20,0
5	6	20,0	20,0	40,0
6	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3,3	3,3	3,3
4	2	6,7	6,7	10,0
5	1	3,3	3,3	13,3
6	20	66,7	66,7	80,0
7	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10,0	10,0	10,0
4	3	10,0	10,0	20,0
5	6	20,0	20,0	40,0
6	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,7	6,7	6,7
4	3	10,0	10,0	16,7
5	8	26,7	26,7	43,3
6	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

TotalX2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20	2	6,7	6,7	6,7
25	1	3,3	3,3	10,0
26	1	3,3	3,3	13,3
28	1	3,3	3,3	16,7
29	1	3,3	3,3	20,0
30	2	6,7	6,7	26,7
31	1	3,3	3,3	30,0
34	7	23,3	23,3	53,3
35	4	13,3	13,3	66,7
36	5	16,7	16,7	83,3
37	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 TotalX3
  /STATISTICS=STDDEV MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

[DataSet1]

Statistics

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TotalX3
N Valid	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	5,57	5,63	5,47	5,70	5,87	28,23
Std. Deviation	1,006	,850	,900	,794	,900	4,091

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6,7	6,7	6,7
	4	2	6,7	6,7	13,3
	5	6	20,0	20,0	33,3
	6	17	56,7	56,7	90,0
	7	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,3	3,3	3,3
	4	2	6,7	6,7	10,0
	5	6	20,0	20,0	30,0
	6	19	63,3	63,3	93,3
	7	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,3	3,3	3,3
	4	3	10,0	10,0	13,3
	5	9	30,0	30,0	43,3
	6	15	50,0	50,0	93,3
	7	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,3	3,3	3,3
	4	1	3,3	3,3	6,7
	5	6	20,0	20,0	26,7
	6	20	66,7	66,7	93,3
	7	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,3	3,3	3,3
	4	1	3,3	3,3	6,7
	5	5	16,7	16,7	23,3
	6	17	56,7	56,7	80,0
	7	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

TotalX3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15	1	3,3	3,3	3,3
20	1	3,3	3,3	6,7
22	1	3,3	3,3	10,0
24	1	3,3	3,3	13,3
25	3	10,0	10,0	23,3
26	2	6,7	6,7	30,0
28	1	3,3	3,3	33,3
29	3	10,0	10,0	43,3
30	10	33,3	33,3	76,7
31	4	13,3	13,3	90,0
32	1	3,3	3,3	93,3
34	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 TotalX4
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1]

Statistics

	X4.1	X4.2	X4.3	TotalX4
N Valid	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0
Mean	5,40	5,30	5,27	15,97
Std. Deviation	1,102	1,022	1,112	2,785

Frequency Table

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3,3	3,3	3,3
4	6	20,0	20,0	23,3
5	8	26,7	26,7	50,0
6	10	33,3	33,3	83,3
7	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10,0	10,0	10,0
4	3	10,0	10,0	20,0
5	6	20,0	20,0	40,0
6	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,7	6,7	6,7
4	3	10,0	10,0	16,7
5	8	26,7	26,7	43,3
6	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

TotalX4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 9	2	6,7	6,7	6,7
11	2	6,7	6,7	13,3
13	1	3,3	3,3	16,7
14	2	6,7	6,7	23,3
16	8	26,7	26,7	50,0
18	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 TotalY
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1]

Statistics

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	TotalY
N Valid	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0
Mean	5,80	5,70	5,50	6,20	23,20
Std. Deviation	,761	1,022	1,042	,610	2,833

Frequency Table

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	12	40,0	40,0	40,0
6	12	40,0	40,0	80,0
7	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	4	13,3	13,3	13,3
5	9	30,0	30,0	43,3
6	9	30,0	30,0	73,3
7	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	6	20,0	20,0	20,0
5	9	30,0	30,0	50,0
6	9	30,0	30,0	80,0
7	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y1.4

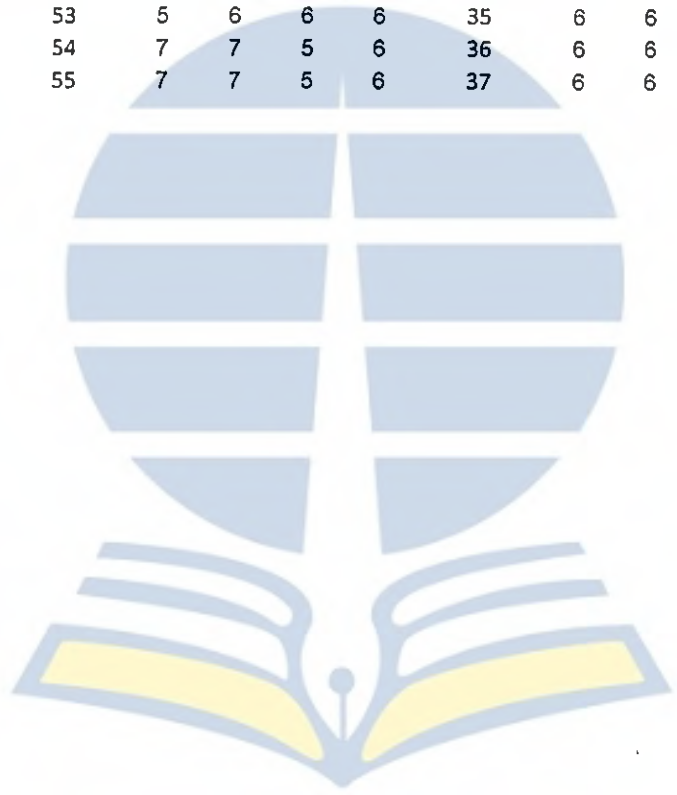
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	3	10,0	10,0	10,0
6	18	60,0	60,0	70,0
7	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

TotalY

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20	7	23,3	23,3	23,3
21	3	10,0	10,0	33,3
22	3	10,0	10,0	43,3
23	5	16,7	16,7	60,0
24	6	20,0	20,0	80,0
28	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TotalX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TotalX2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TotalX3	X4.1	X4.2	X4.3	TotalX4
6	6	6	6	6	6	53	5	6	6	5	34	6	6	6	6	6	30	6	7	6	19
5	5	5	6	6	5	47	5	6	5	5	31	5	5	5	5	5	25	4	6	4	14
6	6	6	6	6	6	53	5	6	6	5	33	6	6	5	6	6	29	6	6	6	18
4	4	5	4	3	4	42	4	4	4	6	27	4	4	4	5	5	22	5	5	5	15
6	6	5	6	6	5	49	5	6	6	5	34	6	6	6	6	6	30	5	6	5	16
6	6	6	6	6	6	54	5	6	6	5	33	6	6	6	6	7	31	5	6	5	16
4	4	5	4	3	4	42	4	4	4	3	24	4	4	3	4	6	21	4	5	4	13
5	4	5	4	6	5	44	6	4	3	2	25	4	4	4	5	5	22	4	6	4	14
5	4	5	4	6	5	44	4	6	3	4	26	5	5	4	5	5	24	5	6	5	16
4	4	5	4	3	4	42	4	4	4	6	27	5	5	5	5	5	25	6	6	6	18
4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	3	24	4	4	3	4	6	21	3	4	4	11
4	4	5	4	3	4	42	6	4	3	2	25	4	4	4	5	5	22	4	4	4	12
5	5	5	6	6	5	47	4	4	5	4	28	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15
5	6	5	6	6	5	48	4	6	3	4	26	5	5	5	5	5	25	4	6	4	14
4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	3	24	4	4	3	4	6	21	3	4	4	11
4	4	5	4	3	4	42	6	4	3	2	25	4	4	4	5	5	22	5	5	5	15
5	5	5	6	6	5	47	4	4	5	4	28	5	5	4	5	5	24	4	5	4	13
6	6	6	6	6	6	53	5	6	6	6	35	6	6	6	6	6	30	6	7	6	19
6	6	6	6	6	6	54	7	7	5	6	36	6	6	6	6	7	31	6	6	6	18
6	6	6	6	7	6	55	7	7	5	6	37	7	6	6	6	7	32	7	6	7	20
4	4	4	4	4	4	37	4	6	3	4	26	4	4	3	4	6	21	4	6	4	14
4	4	5	4	3	4	42	4	4	4	6	27	4	4	4	5	5	22	3	4	4	11
5	5	5	6	6	5	47	4	5	4	6	29	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15
6	6	6	6	6	6	53	5	5	6	5	30	5	5	5	5	6	26	5	6	6	17
6	6	6	6	6	6	54	5	6	6	6	35	6	6	6	6	6	30	6	6	6	18
6	6	6	6	7	6	55	7	7	5	6	36	6	6	6	6	6	30	6	6	6	18
6	3	6	6	6	6	51	7	7	5	6	37	7	6	6	6	7	32	7	6	7	20
5	6	5	6	6	5	48	4	4	4	3	24	5	5	5	5	5	25	5	6	5	16
6	6	5	6	6	5	49	6	4	3	2	25	6	6	6	6	7	31	4	4	4	12
6	3	6	6	6	6	50	4	4	5	4	28	6	4	6	6	6	28	4	5	4	13
4	4	5	4	3	4	42	4	4	4	3	24	4	4	3	4	6	21	3	4	4	11
4	4	5	4	3	4	42	6	4	3	2	25	4	4	4	5	5	22	4	4	4	12

5	5	5	6	6	5	47	4	4	5	4	28	5	5	4	5	5	24	4	5	4	13
5	6	5	6	6	5	48	4	6	3	4	26	5	5	5	5	5	25	4	6	4	14
6	6	5	6	6	5	49	4	4	4	6	27	5	5	5	5	6	26	5	5	5	15
6	3	6	6	6	6	50	4	5	4	6	29	6	4	6	6	6	28	5	6	5	16
6	3	6	6	6	6	51	5	5	6	5	30	6	6	5	6	6	29	5	6	5	16
6	6	6	6	6	6	53	5	6	6	6	35	6	6	6	6	6	30	6	6	6	18
6	6	6	6	6	6	54	7	7	5	6	36	6	6	6	6	7	31	6	6	6	18
6	6	6	6	7	6	55	7	7	5	6	37	6	6	6	7	7	32	7	6	7	20



Y1.1	Y1.2	TotalY
7	6	25
6	3	21
6	7	25
5	5	20
7	6	25
7	6	25
4	6	20
5	5	21
5	5	20
6	3	21
4	6	20
5	5	21
6	3	21
5	1	19
4	6	20
5	5	20
6	3	21
7	6	25
7	6	25
7	6	26
4	6	20
5	5	21
6	3	21
6	7	25
7	6	25
7	6	25
7	6	26
5	1	19
6	6	24
6	5	23
4	6	20
5	5	21



6	3	21
5	1	19
6	6	24
6	5	23
6	7	25
7	6	25
7	6	25
7	6	25
7	6	26

