

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* LINGKUNGAN KERJA
PENGHARGAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI KOTA SAMARINDA**



Oleh :

MOWILOS, CHERYL CLARA PAULINA

NPM. 21.61201.176

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM
SAMARINDA
2025**



UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **28 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Erni Setiawati, SE., ME	1.	Ketua
2.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	2.	Anggota
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : MOWILOS, CHERYL CLARA PAULINA
NPM : 21.61201.176
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Penghargaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Kota Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : **76,78 / = B+ =**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Pembimbing I

Erni Setiawati, SE., ME.

Mengetahui

Pembimbing II

Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Penghargaan, dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Perawat Di Kota Samarinda

Diajukan Oleh : Mowilos, Cheryl Clara Paulina

NPM : 21.6120.1176

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan / Program studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I

Erni Setiawati, S.E., M.E
NIDN.1110057601

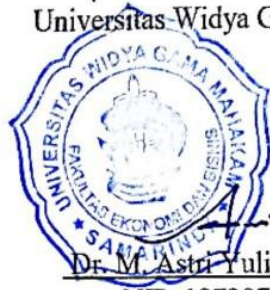
Pembimbing II

Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, M.Si
NIDN.1128078102

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif : 28 Agustus 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

Hari : Kamis


Tanggal : 28 Agustus 2025

Dosen Penguji

1. Erni Setiawati, S.E., M.E

1. 

2. Dian Irma Aprianti, S.IP, MM

2. 

3. Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :




Nama : Mowilos, Cheryl Clara Paulina

NPM : 2161201176

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH WORK LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA,
PENGHARGAAN DAN KOMPENSASI, TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI KOTA SAMARINDA”**

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji, sebagai berikut :

No.	Dosen penguji	Bagian Yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Erni Setiawati, SE., ME	1. Perbaikan penulisan di tabel usia responden	
2.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	1. Sistematika 2. Populasi 3. Kutipan 4. Daftar Pustaka	
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	-	

RIWAYAT HIDUP



Mowilos, Cheryl Clara Paulina, lahir di Samarinda pada tanggal 20 Agustus 2003, anak kedua dari Bapak Yadi Stenly Mowilos dan Ibu Martia Bid. Menempuh pendidikan dasar tahun 2009 s/d 2015 di SD Katolik 2 Wr. Soepratman Samarinda, melanjutkan pendidikan di SMP Kristen Immanuel Samarinda dari tahun 2015 s/d 2018, melanjutkan pendidikan di SMAK Santo Fransiskus Asisi Samarinda dari tahun 2018 s/d 2021, pada tahun 2021 melanjutkan pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan oleh Mowilos, Cheryl Clara Paulina dengan judul “Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Penghargaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat di Kota Samarinda”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh work life balance, lingkungan kerja, penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear, serta melibatkan perawat di beberapa rumah sakit di Kota Samarinda sebagai responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan work life balance, lingkungan kerja, penghargaan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Kota Samarinda. Namun secara parsial, hanya variabel lingkungan kerja, penghargaan, dan kompensasi yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan work life balance tidak berpengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, serta kompensasi yang sesuai memiliki peranan lebih dominan dalam mendorong peningkatan kinerja perawat dibandingkan faktor work life balance.

Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja perawat lebih efektif dicapai melalui penguatan aspek lingkungan kerja, penghargaan, dan kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan tidak hanya pada rumah sakit di Kota Samarinda, tetapi juga pada perusahaan atau organisasi lain di berbagai sektor. Dengan demikian, penelitian serupa diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara umum.

Kata kunci: *work life balance*, lingkungan kerja, penghargaan, kompensasi, kinerja perawat.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kelimpahan rahmat dan berkatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Penghargaan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Perawat Di Kota Samarinda”**.

Penelitian ini adalah sebagai salah satu persyaratan akademis untuk mengikuti ujian akhir dan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah mendoakan, mendukung serta memberikan arahan dan masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yakni kepada:

1. Orang tua Kandungan saya yang sangat saya cintai (Yadi Stenly Mowilos dan Martia Bid,S.Th.M.Pd.K).
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman,M .Pd., M T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni, Perencanaan, Lembaga Kerja sama & Sistem Informasi dan Hubungan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Bapak Dr. Arbain, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Bapak Dr. Akhmad Sopian, M.P selaku Wakil Rektor Bidang Umum, SDM dan Keuangan.

3. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan Ibu Erni Setiawati, S.E., M.M selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda sekaligus juga Dosen Pembimbing 1, serta Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak/Ibu Pembimbing 1 dan 2 (Kepada Pembimbing 1 Ibu Erni Setiawati,SE., M.E dan kepada Pembimbing 2 Bapak Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, M.Si) yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan yang berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Saudara-Saudara saya, Christy Mikha Freselia Mowilos, S.T, Claudya, Claus, yang telah mensupport dan memberikan saya motivasi dikala saya stress dan malas mengerjakan skripsi. Serta, Sepupu-sepupu saya, Stevani Mowilos, S.AK, Elgi, Caroline, Keke, Deo, Olivia, Thesa, dan Eldri yang selalu mensupport dan memberikan motivasi ketika saya merasa malas untuk mengerjakan skripsi.
6. Teman-teman saya, Yuniar, Maria Yosephina Peni Moro, S.M, Leony Naobella, S.M, Juliani, Sirupang,S.M, Theresya, Winda, Sinta, Indri, Mey, Amara, Mery, Vivi Fransischa Otnel, S.Pd , Hyassintus, Gedeon, Yemima, Adelia, serta teman-teman Manajemen angkatan 2021 Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

7. Rekan kerja dan pelayanan, Kak Fabiola Bulimasena Luturmas, S.E.,M.M, Kak Jeni Nathania Y. Luturmas, S.H, Kak Liana Ambonwena Luturmas, S.H, Kak Maiateng Alfino Christmas, S.H, Kak Ario Adyputra Pai'pin, S.Hut, Yusuf, Gloria, Kak Ernest, Bang Viktor, Kak Rio, Kak Ririn, Kak Joshua, Kak Jesinta, Kak Pricil, Kak Liu, Kak Abing, Kak Billy, Bang Jericho, dan Kak Ana.
8. Semua pihak-pihak yang peneliti tidak dapat sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bentuk dukungan dan bantuan yang telah diberikan selama menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
9. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuesioner peneliti.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis mengaharapkan kritikan dan saran yang baik dan membangun. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dan bantuannya sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

Samarinda, 11 April 2025



Mowilos, Cheryl Clara Paulina
2161201176

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II DASAR TEORI.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Tinjauan Teori.....	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2 <i>Work Life Balance</i>	13
2.2.3 Lingkungan Kerja	19
2.2.3.4 Jenis Lingkungan Kerja.....	20
2.2.4 Penghargaan.....	35
2.2.5 Kompensasi	37
2.2.6 Kinerja Perawat.....	41
2.3 Model Konseptual	43
2.4 Hipotesis Atau Pernyataan Penelitian.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
3.1 Metode Penelitian	46
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	46

3.2.1 <i>Work Life Balance</i>	47
3.2.2 Lingkungan Kerja	48
3.2.3 Penghargaan.....	48
3.2.4 Kompensasi	49
3.2.5 Kinerja Perawat.....	49
3.3 Populasi Dan Sampel.....	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5 Metode Analisis.....	52
3.5.1 Uji Instrumen	52
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.5.3 Analisis Regresi Linear	56
3.5.4 Koefisien Korelasi (R)	56
3.5.5 Koefisien Determinan (R ²)	57
3.6 Pengujian Hipotesis	57
3.6.1 Uji Simultan (F)	57
3.6.2 Uji Parsial (T)	58
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....	59
4.1 Profil Kota Samarinda	59
4.2 Gambaran Umum Profesi Perawat di Samarinda.....	59
4.3 Gambaran Umum Profesi Perawat di Samarinda.....	60
4.3 Profil Rumah Sakit di Samarinda	62
4.4 Profil Responden	63
4.5 Objek Penelitian	65
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	67
5.1 Pembahasan Hasil Analisis	67
5.2 Uji Instrumen Data	74
5.2.1 Uji Validitas.....	74
5.2.2 Uji Realibilitas	75
5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	76
5.3.1 Uji Normalitas.....	76

5.3.2 Uji Multikolonieritas	76
5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	77
5.3.4 Uji Linearitas	77
5.4 Analisis regresi Linear Berganda	78
5.5 Koefisien Korelasi (R1)	79
5.6 Koefisien Determinan (R2)	80
5.7 Uji Hipotesis.....	80
5.7.1 Uji F simultan	80
5.7.2 Uji T Parsial	81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel Penelitian	47
Tabel 3. 2 Skala Likert	52
Tabel 3. 3 Interpretasi terhadap koefisien korelasi	57
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	63
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	63
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden	64
Tabel 4. 4 Lama Bekerja	65
Tabel 5. 1 Rekapitulasi Pernyataan X1	67
Tabel 5. 2 Rekapitulasi Pernyataan X2	69
Tabel 5. 3 Rekapitulasi Pernyataan X3	70
Tabel 5. 4 Rekapitulasi Pernyataan X4	71
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Pernyataan Y	72
Tabel 5. 6 Uji Validitas	74
Tabel 5. 7 Uji Realibilitas	75
Tabel 5. 8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	76
Tabel 5. 9 Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 5. 10 Uji Heteroskedastisitas Spearman'rho.....	77
Tabel 5. 11 Uji Linearitas.....	77
Tabel 5. 12 analisis regresi Linear Bergamda	78
Tabel 5. 13 Koefisien Korelasi	79
Tabel 5. 14 Koefisien Determinan.....	80
Tabel 5. 15 Uji F.....	80
Tabel 5. 16 Uji T.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Konseptual.....	44
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran 1.Kuesioner	87
Lampiran 2 Foto Bersama responden	92
Lampiran 3 Tabulasi Responden	96
Lampiran 4.Tabel dsitribusi	108
Lampiran 5 Uji Kualitas Data.....	111
Lampiran 6 Uji asumsi Klasik	114
Lampiran 7 Analisis regresi Linear Berganda.....	116
Lampiran 8 Koefisien Korelasi (R)	116
Lampiran 9 Koefisien Detrminan (R ² /R Square).....	116
Lampiran 10 Uji Hipotesisi	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam setiap organisasi, termasuk rumah sakit yang ada di kota Samarinda. Dalam konteks pelayanan kesehatan, perawat menjadi tulang punggung utama yang berinteraksi langsung dengan pasien selama 24jam. Kinerja perawat yang optimal sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Dalam konteks keperawatan, kinerja perawat dapat didefinisikan sebagai kemampuan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas sesuai dengan standar profesi dan kepuasan pasien.

SDM tersebut juga harus mampu mengatur kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya atau *work life balance*, tidak hanya itu *lingkungan kerja* yang baik, dan *penghargaan* yang diberikan oleh perusahaan, serta *kompensasi* yang diberikan oleh perusahaan pada perawat juga penting di dalam mencapai kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dirumah sakit yang ada di kota Samarinda sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga kesehatan yang berkualitas tersedia dan dikelola dengan baik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai perawat baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Ketidakseimbangan antara jadwal kerja dan waktu pribadi akibat sistem penjadwalan yang tidak fleksibel, berpotensi menurunkan kinerja perawat dalam menjalankan tugas secara optimal.

Work Life Balance adalah keseimbangan antara kehidupan dan kehidupan kerja. Cukup sulit ketika perawat harus bisa membagi fokusnya antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karena akan ada pengorbanan yang dilakukan. Dalam pelaksanaan tugas di rumah sakit yang ada di kota Samarinda, perawat sering kali harus menyesuaikan jadwal kerja dengan rekan sejawat, terutama ketika ada yang berhalangan hadir. Meskipun pergantian jadwal dapat dilakukan, hal tersebut hanya berjalan lancar apabila pemberitahuan disampaikan lebih awal. Kondisi ini menjadi kendala ketika terjadi situasi mendadak, seperti sakit, karena perawat pengganti kesulitan menyesuaikan waktu. Ketidaksiapan sistem penjadwalan dalam menghadapi keadaan darurat ini dapat berdampak pada terganggunya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung WLB agar perawat dapat sejahtera.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja di rumah sakit yang berada kota Samarinda masih memerlukan

beberapa perbaikan, terutama dalam hal fasilitas istirahat perawat dan area kerja yang ergonomis. Ergonomis yang dimaksudkan yaitu konsep atau desain yang dirancang untuk menyesuaikan lingkungan, alat atau sistem dengan kemampuan dan batas manusia dengan tujuan mengoptimalkan kenyamanan, kesehatan, keselamatan, efisiensi pengguna. Seperti area kerja yang aman, nyaman, dan efisien, hubungan yang buruk antar rekan kerja, kurangnya dukungan dari manajemen, dapat mengakibatkan penurunan kinerja perawat, selain itu kondisi fisik yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kesehatan dan produktivitas.

Selain itu Penghargaan adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada perawat atas pencapaian atau kinerja yang luar biasa. Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan semangat dan kinerja perawat. Dengan memberikan penghargaan yang tepat dan adil, rumah sakit atau institusi kesehatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif. Di rumah sakit yang berada di kota samarinda dalam pemberian penghargaan terdapat kurangnya sistem penghargaan yang efektif dapat membuat perawat merasa tidak dihargai atas kontribusi mereka. Hal ini dapat mengurangi motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan, serta berdampak negatif pada kinerja yang akan dihasil oleh perawat tersebut.

Kompensasi adalah serangkaian sub proses yang kompleks untuk memberikan balas jasa kepada perawat atas pekerjaan mereka dan memotivasi pencapaian prestasi kerja. Komponen kompensasi meliputi upah, gaji, kompensasi pelengkap, asuransi dan cuti sakit. Dirumah Sakit yang berada di kota Samarinda dalam pemberian kompensasi, terdapat kompensasi yang tidak memadai atau tidak

sebanding dengan beban kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan dikalangan perawat. Jika gaji dan tunjangan tidak kompetitif, perawat merasa kurang termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan.

Kecamatan	Jumlah Tenaga Kesehatan menurut Kecamatan di Kota Samarinda				
	Dokter	Ahli Gizi	Perawat	Bidan	Tenaga Kefarmasian
	2024	2024	2024	2024	2024
Palaran	16	5	60	36	11
Samarinda Ilir	31	3	229	15	27
Samarinda Kota	106	9	104	67	34
Sambutan	8	5	47	24	7
Samarinda Sebrang	43	5	77	29	20
Loa Jana Ilir	93	8	284	70	39
Sungai Kunjang	158	8	254	67	42
Samarinda Ulu	553	40	1.529	193	212
Samarinda Utara	33	14	127	69	30
Sungai Pinang	29	2	60	33	17
Total	1.070	99	2.771	603	439

Sumber : Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2025

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dilatar belakang penelitian ini maka dan dari berbagai penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Penghargaan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Perawat Di Kota Samarinda”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan didalam latar belakang penelitian ini, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work life balance*, lingkungan kerja, penghargaan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat Di Kota Samarinda?

2. Apakah *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Di Kota Samarinda?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Di Kota Samarinda?
4. Apakah penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Di Kota Samarinda?
5. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Di Kota Samarinda?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Independent dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Penghargaan, dan Kompensasi.
2. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Perawat.
3. Objek dari penelitian ini yaitu Kota Samarinda.
4. Penelitian ini dilakukan di kota samarinda.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, penghargaan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat Di Kota Samarinda.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work life balance* secara parsial terhadap kinerja perawat Di Kota Samarinda.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat Di Kota Samarinda.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh penghargaan secara parsial terhadap kinerja perawat Di Kota Samarinda.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja perawat Di Kota Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat penelitian yang diperoleh dari rumusan masalah yang telah disebutkan di atas:

1. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat melalui perbaikan *work life balance*, lingkungan kerja, penghargaan, dan kompensasi.
2. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menginspirasi dan memandu penelitian-penelitian selanjutnya mengenai dampak dari *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Penghargaan, dan kompensasi terhadap Kinerja Perawat.
3. Menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia keperawatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami isi laporan penelitian ini, maka untuk itu penulis memberikan suatu sistematika penulisan yang terdiri dari 3 bab yaitu sebagai berikut:

- BAB I Bab ini berisi tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.
- BAB II Bab ini berisi tentang Penelitian Terdahulu, Dasar Teori, Model Konseptual, serta Hipotesis Penelitian.
- BAB III Bab ini berisi tentang Metodologi Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Metode Analisis, dan Pengujian Hipotesis.
- BAB IV Bab ini menjelaskan gambaran umum dan deskriptif objek penelitian.
- BAB V Bab ini membahas hasil kajian data, deskriptif hasil penelitian, analisis hasil penelitian, uji hipotesis dan pembahasan.
- BAB VI Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dari penelitian.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu merupakan suatu usaha yang digunakan untuk mencari perbandingan dan kemudian menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain dari pada itu juga penelitian terdahulu adalah upaya yang bisa membantu peneliti dalam memposisikan penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sebagai referensi yang relevan.

1. Nama: Marhalinda dan Anisa Supiandini (2022)

Judul: “Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit.

Persamaan: Mengkaji pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi, menggunakan metode analisis yang sama, menggunakan metode kuantitatif untuk analisis data, menggunakan alat uji SPSS.

Perbedaan: Variabel dependen yang berbeda, fokus pada tiga variabel independent (*work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi) dibandingkan empat variabel independent dalam penelitian saya, penelitian ini dilakukan diperusahaan yang berbeda, jumlah populasi & sampel, jumlah responden.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini menyatakan *work life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap loyalitas

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling terkait dan berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

2. Nama: Makrifatul Adelia, Pardiman, Restu Millanintyas (2021)

Judul: “Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi kasus pada perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan)

Persamaan: Menggunakan metode kuantitatif, mengkaji pengaruh penghargaan dan kinerja perawat, alat analisis SPSS, metode analisis yang sama, pengumpulan data juga menggunakan kuesioner, perolehan data juga dari data primer.

Perbedaan: Objek penelitian, jumlah responden, tidak membahas variabel *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi, jumlah populasi & sampel, pengumpulan data juga ada diperoleh dari sekunder, dan melakukan observasi langsung & wawancara.

Hasil penelitian: Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa reward, punishment dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedarsono Di Kota Pasuruan yang berada di Jawa Timur, *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedarsono Pasuruan.

3. Nama: Ismanto, Fitri Kumalasari, dan Feby Febrianti (2024)

Judul: “Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rs. Antam Pomala)”

Persamaan: Menggunakan pendekatan kuantitatif, sumber data hanya dari data primer, mengkaji pengaruh *work life balance* dan kompensasi, dan kinerja perawat, dan mengumpulkan data melalui kuesioner.

Perbedaan: Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), objek penelitian yang berada di kabupaten Kolaka, jumlah responden, jumlah sampel dan populasi, tidak membahas variabel penghargaan dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian: jadi hasil penelitian yang pertama, Variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai P-Values sebesar 0,023. Dan hasil penelitian yang kedua, Variabel kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai P-Values sebesar 0.000.

4. Nama: Juhanes, Ades Rajayana, Mieftakhul Fuadi (2023)

Judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Naera Corps”

Persamaan: Mengkaji pengaruh lingkungan kerja, *reward* dan kinerja karyawan, menggunakan pendekatan kuantitatif, alat analisis menggunakan SPSS, metode analisis yang sama, pengumpulan data menggunakan *single method* yaitu penyebaran kuesioner langsung kepada responden, hanya mengambil data dari data primer.

Perbedaan: Jumlah populasi & sampel, objek penelitian, tidak membahas variabel *work life balance* & kompensasi, jumlah responden.

Hasil penelitian: hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kondisi dalam bentuk fisik ataupun lingkungan kerja yang bukan dalam bentuk tidak menjadi penting bagi karyawan. Hasil penelitian variabel *reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pemberian *reward* akan menjadikan karyawan lebih produktif, lebih senang dan bersemangat dalam bekerja. Hasil variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya hukuman atau sanksi yang berlaku akan membatasi perilaku karyawan agar tidak ada kesalahan yang tidak diharapkan dalam bekerja. Jadi kesimpulannya *reward* dan *punishment* terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di Naerna Corps yang berada di Bandung, sementara lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Nama: Adhifa Mizan Ghifary dan Adiba Fuad Syamlan (2024)

Judul: “*The Effect of Compensation and Rewards on Employee Performance of Pt. Hasjrat Multifinance*” (“Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat *Multifinance*”)

Persamaan: Metode penelitian menggunakan kuantitatif, Teknik pengumpulan datanya penyebaran kuisioner, membahas variabel yang sama seperti Kompensasi, Penghargaan, dan Kinerja karyawan, dan penelitian ini menggunakan SPSS sebagai perangkat lunak untuk melakukan analisis statistik.

Perbedaan: Objek penelitian, jumlah sampel, responden dan populasi yang berbeda.

Hasil penelitian: Temuan penelitian atau Hasil penelitian ini dinyatakan signifikan karena semua hipotesis penelitian (H1, H2, H3) terbukti memiliki nilai signifikan $<0,05$, dan nilai uji statistik (t-hitung dan F-hitung) lebih besar dari nilai tabel referensi. Meskipun pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen hanya sebesar 18,8%, tetapi hasil ini tetap menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Sedarmayanti *et, al.*, (2017:3) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, serta pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2019 :10) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada pemeriksaan ilmiah dan implementasi praktis dari strategi yang ditujukan untuk mengoptimalkan kinerja dan produktivitas individu dan sistem dalam suatu organisasi.

Menurut Asriani, Dian *et, al.*, (2018:6) Manajemen sumber daya manusia (SDM) mengacu pada bidang studi yang melibatkan perencanaan strategi dan pengelolaan sumber daya manusia organisasi, khususnya karyawan.

Menurut Dr. Sugeng Chairuddin Definisi manajemen SDM mencakup rentang luas, dari tahap rekrutmen dan seleksi karyawan hingga pengembangan karir dan evaluasi kinerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek terkait dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk mengoptimalkan kontribusi individu-individu yang bekerja dalam organisasi tersebut agar sesuai dengan tujuan organisasi dan mencapai kinerja yang optimal. Ini melibatkan berbagai aktivitas termasuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, penghargaan, retensi, dan pengelolaan kinerja karyawan.

2.2.2 Work Life Balance

2.2.2.1 Pengertian Work Life Balance

Work Life Balance disebut sebagai kesetimbangan pada kehidupan pribadi seseorang dengan kehidupan pekerjaan yang perlu dipertahankan melalui segala aspek. Keseimbangan atau keselarasan yang terjadi antara dua kehidupan tersebut akan membuat individu merasakan bentuk kesenangan ketika dapat memenuhi keinginan serta kewajibannya.

Menurut Anggi (2025:2), *Work Life Balance* (WLB) merujuk pada keadaan dimana seseorang mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Definisi ini mencakup bagaimana seseorang dapat

memenuhi ekspektasi dalam pekerjaan tanpa mengorbankan kebutuhannya di kehidupan pribadi, begitu pula sebaliknya.

Menurut Delecta (2011), *Work Life Balance* adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggungjawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Dari penjelesan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *Work Life Balance*.

Menurut Ibrahim (2024:1), *Work Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan dan tanggungjawab dari pekerjaan mereka dengan kepentingan dan aktivitas di luar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, kesehatan, dan kehidupan sosial.

2.2.2.2 Dimensi *Work Life Balance*

Agar *work life balance* bisa terwujud diperlukan 4 dimensi menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dalam Susi dan Bernhard (2023) yakni:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Pada dimensi WIPL dijelaskan seberapa jauh pekerjaan dari individu akan memberi pengaruh terhadap kehidupan pribadi. Misalnya ketika karyawan tidak mempunyai cukup waktu luang untuk kehidupan pribadi akibat terlalu sibuk bekerja. Pada dimensi ini terdapat tiga indikator, antara lain:

- Jumlah jam kerja, yaitu seberapa lama waktu yang dihabiskan individu demi bekerja.
- Waktu dengan keluarga, individu kekurangan waktu untuk keluarga akibat terlalu lama bekerja.

- Waktu untuk kehidupan pribadi, yaitu waktu yang dimanfaatkan individu untuk kehidupan pribadinya dalam melakukan hal yang diminati, liburan, dan bergaul.

2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Pada dimensi PLIW dijelaskan seberapa jauh kehidupan pribadi dari individu akan memberi pengaruh terhadap kehidupan pekerjaan. Misalnya saat terjadi permasalahan dalam kehidupan pribadinya, individu akan menjadi tidak fokus ketika melakukan pekerjaannya sehingga tidak maksimal. Pada dimensi ini terdapat empat indikator, antara lain:

- Pengambilan keputusan, yaitu penjelasan mengenai apakah pengambilan keputusan individu di kantor dapat dipengaruhi oleh kehidupan pribadi individu.
- Tanggung jawab terhadap keluarga, yaitu apakah tanggung jawab dan konflik yang terjadi di keluarga akan memengaruhi pekerjaan individu.
- Penyelesaian tugas yang tepat waktu, yaitu jika individu mengerjakan pekerjaannya tepat waktu maka akan memiliki lebih banyak waktu luang untuk kehidupan pribadi.
- Beban kerja, yaitu pemberian pekerjaan atau job desk oleh perusahaan kepada individu memberi sebuah beban kerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Pada dimensi PLEW dijelaskan seberapa jauh aktivitas kehidupan pribadi individu mampu memberi peningkatan kemampuan dan performa individu

memuaskan akan timbul rasa senang yang berdampak pada suasana hati individu ketika bekerja sehingga pekerjaan lebih maksimal. Pada dimensi ini terdapat tiga indikator, antara lain:

- Suasana lingkungan kerja, yaitu kinerja individu dapat ditingkatkan dengan adanya kondisi dan suasana lingkungan pekerjaan yang baik.
- Hubungan dengan atasan/bawahan, yaitu hubungan yang baik antara individu dengan atasan/bawahan serta rekan kerja mampu memberi dukungan bagi individu untuk bekerja lebih baik lagi.
- Kehidupan sosial di luar pekerjaan, yaitu hubungan pertemanan individu bisa memberi pengaruh dengan peningkatan performa pekerjaan.

4. *Work Enchancement of Personal Life (WEPL)*

Pada dimensi WEPL dijelaskan seberapa jauh pekerjaan individu bisa memberi pengaruh dan peningkatan kualitas kehidupan pribadinya. Misalnya pengetahuan dan kemampuan yang didapatkan individu dari tempat kerja bisa diterapkan dan dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari individu. Adapun indikator dalam dimensi ini, yaitu menerapkan pelatihan serta pengetahuan yang didapat di tempat pada kehidupan pribadi. Individu yang memiliki *work life balance* merasa puas karena mencapai kesetimbangan antara keterlibatan psikologis maupun pembagian waktu, sekalipun pengukuran dan persepsi antar individu berbeda mengenai *work life balance*. Di sisi lain, individu yang tidak mempunyai *work life balance* akan merasa tidak puas karena tidak adanya keseimbangan antara

keterlibatan psikologis serta pembagian waktu. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tercapainya *work life balance* adalah melalui adanya kepuasan serta keserasian pada kehidupan pribadi maupun pekerjaan.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Anggi (2025), faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan

- a. Beban kerja, beban kerja yang tinggi sering kali menjadi hambatan utama dalam mencapai WLB. Ketika individu harus bekerja lembur atau menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat, waktu untuk keluarga atau aktivitas pribadi menjadi terbatas.
- b. Fleksibilitas. Kebijakan kerja yang fleksibel seperti remote working atau jam kerja fleksibel, dapat meningkatkan WLB. Dengan fleksibel ini, individu dapat menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan pribadi.
- c. Dukungan organisasi. Budaya organisasi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti adanya kebijakan *employee assistance program* atau cuti keluarga, memainkan peran penting dalam membantu karyawan dalam mencapai WLB.
- d. Karakteristik pribadi
 - 1) Gaya hidup, individu dengan gaya hidup yang sehat dan terorganisir lebih cenderung mampu mencapai WLB.

- 2) Tujuan hidup, prioritas individu terhadap pekerjaan atau keluarga juga mempengaruhi bagaimana mereka mencapai keseimbangan.
- 3) Kepribadian, beberapa sifat kepribadian, seperti kemampuan manajemen waktu dan toleransi terhadap tekanan, berkontribusi pada kemampuan individu untuk mencapai WLB.
- 4) Faktor lingkungan
 - Dukungan keluarga, kehadiran anggota keluarga yang mendukung, dapat membantu individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
 - Jaringan sosial, hubungan sosial yang positif, baik ditempat kerja maupun diluar memberikan dukungan emosional yang dibutuhkan untuk mencapai WLB.
 - Kebijakan tempat kerja, kebijakan yang memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat memberikan dampak positif terhadap WLB.

2.2.2.4 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Greenhaus et al. (2012) dalam Wahyudi et al.(2025), terdapat tiga indikator dalam *Work Life Balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan waktu (*time balance*)

Keseimbangan waktu yaitu mengarah pada kuantitas waktu bagi pekerjaan atau diluar pekerjaan yang dapat diberikan oleh seseorang.

2. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Keseimbangan kepuasan yaitu mengarah pada tingkat kepuasan seseorang terhadap kegiatan pekerjaannya maupun di luar pekerjaannya.

3. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)

Adapun keseimbangan keterlibatan yaitu mengarah pada tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen seseorang dalam pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sejauh mana perawat didorong untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas lingkungan. Kualitas kinerja pekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka menjalankan tugas. Ketika perawat memiliki rasa penghargaan terhadap lingkungan kerja mereka, mereka lebih cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, mempertahankan persepsi yang menyenangkan tentang pekerjaan mereka, dan mereka juga dapat mengoptimalkan penggunaan jam kerja. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas perawat dan *work life balance* selanjutnya adalah penyediaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman.

Menurut Afandi (2018:65) dalam bukunya menyatakan bahwa “Segala sesuatu yang terletak di dalam atau di dekat tempat kerja dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi karyawan selama kinerja pekerjaan mereka dianggap sebagai komponen lingkungan kerja”.

Menurut Soelistya *et, al.*, (2021:47), Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. Kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas terkait perusahaan secara umum.

Menurut Sunyoto *et, al.*, (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar perawat dalam bentuk fisik maupun non fisik seperti alat kantor, hubungan perawat dengan atasan, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, suasana kerja meliputi penerangan serta suasana kerja dan kondisi psikologis seperti suasana kerja perawat, hubungan perawat dengan atasan yang diakibatkan oleh metode pekerjaan yang dijalankan dan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing setiap individu atau kelompok.

2.2.3.4 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti *et, al.*, (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
 - a. Faktor lingkungan sosial. Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang

keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

- b. Faktor status sosial. Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan. Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d. Faktor sistem informasi. Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang dijabarkan oleh Sedarmayanti *et, al.*, (2017) mengenai lingkungan kerja, adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Pentingnya pencahayaan yang cukup tidak dapat dilebih-lebihkan karena dampaknya yang besar terhadap produktivitas individu. Kondisi pencahayaan yang optimal, ditandai dengan tingkat kecerahan yang cukup tinggi namun tanpa silau yang berlebihan, ternyata kondusif untuk kesehatan mata dan meningkatkan efisiensi dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya

Ayaanhayaan yang terlalu redup berdampak menghambat individu dalam pelaksanaan tugasnya dan menghambat pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

2. Temperatur atau suhu udara yang ada di tempat kerja

Suhu tubuh individu menunjukkan variasi di berbagai organ, dan pola serupa dapat diamati pada sistem endokrin dalam tubuh manusia. Tubuh manusia menunjukkan upaya konstan untuk mempertahankan homeostasis, meskipun potensi bawaan untuk adaptasi pada setiap individu dibatasi, sehingga membatasi kemampuan mereka secara efektif merespons keadaan baru dan melakukan aktivitas rutin.

3. Kelembapan di tempat kerja

Penentuan kelembapan, yang mengacu pada proporsi uap air di udara, dapat didasarkan pada suhu sekitar. Efek gabungan dari kecepatan udara, kelembapan udara, dan suhu udara dapat berdampak besar pada tingkat kenyamanan dan produktivitas individu.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Tingkat sirkulasi udara di ruang tertentu berbanding terbalik dengan jumlah oksigen yang ada di ruang tersebut. Tanaman adalah penghasil oksigen yang penting bagi tubuh manusia. Oleh karena itu di sekitar tempat kerja karyawan harus ada tumbuhan hijau agar memberikan kesegaran atau kesejukan kepada mereka.

5. Kebisingan di tempat kerja

Untuk berhasil melakukan semua tugas yang ada di meja, perlu dilakukan upaya fokus dan berdedikasi. Kapasitas kognitif individu untuk mempertahankan fokus dan perhatian pada tugas tertentu kadang-kadang disebut sebagai kebisingan,

sedangkan istilah kebisingan mencakup gangguan pendengaran yang menghalangi kemampuan ini.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Mode operasi mengacu pada metode atau prosedur tertentu yang digunakan di beberapa bidang atau disiplin ilmu. Istilah getaran menunjukkan Gerakan dinamis yang muncul sebagai konsekuensi dari proses mekanis. Kehadiran getaran yang diinduksi oleh peralatan mekanis dapat memberikan efek negatif pada kesejahteraan individu dan kapasitas produktivitas mereka. manusia menunjukkan kerentanan yang tinggi terhadap bentuk osilasi khusus ini. Untuk mempromosikan konsentrasi karyawan pada tugas yang diberikan, perusahaan berusaha untuk meminimalkan penggunaan mesin sejauh yang diperlukan untuk penyelesaian tugas. Dia didelegasikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau tidak sedap di lingkungan kerja berpotensi menghambat kemampuan karyawan untuk tetap fokus dan produktif dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa lingkungan kerja benar-benar bebas dari aroma apa pun, sehingga memungkinkan para pekerja untuk meningkatkan fokus mereka pada tugas masing-masing.

8. Tata warna ditempat kerja

Sangat penting untuk memperhatikan aspek estetika ruang kerja seseorang, meliputi pemilihan warna dan penataannya. Pengaruh warna pada emosi manusia dapat

dilacak pada kemampuannya untuk menimbulkan kekuatan yang tidak proposional pada keadaan emosi kita.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dengan skema dekorasi kamar yang terencana dan tertata dengan baik, Anda memiliki kesempatan untuk meninggalkan kesan jangka panjang pada karyawan Anda dengan memilih kombinasi warna dan furnitur yang ideal atau bagus.

10. Musik di tempat kerja

Karena music memiliki kemampuan untuk membantu kita berkonsentrasi lebih baik atau mengalihkan perhatian kita dari pekerjaan kita, penting bagi kita untuk memilih nada dengan hati-hati agar tidak menghalangi produktivitas kita.

11. Keamanan di tempat kerja

Memastikan penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong kesejahteraan karyawan. Salah satu langkah potensial untuk mempromosikan keselamatan di tempat kerja adalah penerapan satuan tugas keamanan, yang biasa disebut sebagai satpam dalam menjaga keamanan.

Menurut Prasetyo *et, al.*, (2024) secara garis besar, ada beberapa faktor lingkungan kerja fisik yang mempengaruhinya yaitu:

1. Tipe Warna yang Cocok

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia kita, misalnya warna warna cerah (hijau, kuning, merah, dan sebagainya). Pada umumnya lebih disukai oleh anak-anak. Demikian pula warna orange akan dapat merangsang orang untuk makan lebih lahap. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna-warna

tersebut dalam perusahaan, dalam arti apa yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut. Misalnya: Coklat muda/krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya. Sedangkan warna putih ini banyak digunakan karena netral dan relative biayanya murah. Disamping itu warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak lebih luas dan bersih serta membantu pekerja yang memerlukan ketelitian.

2. Penerangan yang Cukup/Normal tetapi tidak Menyilaukan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian. Untuk melakukan penghematan biaya maka dalam usaha mengadakan penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plapon serta dinding, tetapi harus dijaga bahaya sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau ataupun udara yang pengap.

3. Sirkulasi Udara yang Baik Menyehatkan Badan

Sirkulasi udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Sirkulasi udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan dari para karyawan. Sebaliknya sirkulasi udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Untuk menimbulkan

sirkulasi udara yang cukup maka yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi ini harus cukup lebar terutama pada daerah-daerah yang panas seperti Jakarta, Semarang, Surabaya dan sebagainya. Ventilasi yang lebar ini akan menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan. Akan tetapi bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang terlalu kuat sehingga akan banyak karyawan yang jatuh sakit. Selain ventilasi konstruktur gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon rendah. Selain itu maka luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja, akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang bisa menggunakan kipas angin, air condition (AC) dan sebagainya. Memang dengan menggunakan AC pada tempat-tempat yang udaranya kepenggapan menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan. Oleh karena itulah pada perusahaan atau instansi pemerintah banyak yang telah menggunakan AC pada ruang kerjanya. Tapi penggunaan AC ini ada juga efek negatifnya sebab ada karyawan yang alergi terhadap AC, juga dalam ruang tersebut banyak karyawan yang merokok justru kurang baik untuk kesehatan.

4. Musik yang Mengalun/Mengiringi dalam Bekerja

Dalam sebuah berita di surat kabar dikemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian, maka ayam akan dapat bertelur lebih banyak apabila diperdengarkan musik-musik tertentu. Lepas dari benar tidaknya hasil penelitian tersebut, maka dari berita tersebut dapatlah ditunjukkan bahwa binatang saja dapat terpengaruh oleh

musik, sama halnya dengan manusia. Bahwa musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang sudah sama kita akui. Seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama gending, akan kurang kelelahannya dan menjadi lebih tegap jalannya apabila dibandingkan dengan tanpa diiringi gending. Meskipun demikian dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Timbul pertanyaan disini yaitu bagaiman musik yang menyenangkan tersebut? Musik yang menyenangkan tergantung penggemarnya, misalnya musik ciptaan Beethoven atau Mozart, meskipun merupakan musik yang bermutu, tetapi bagi pendengar yang kebetulan pekerja kasar di Indonesia mungkin kurang dapat dinikmati. Hal ini lain bila yang diputar lagu dangdutnya Roma Irama. Sebenarnya dalam hal musik selain dipikirkan yang menyenangkan, maka harus juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya terhadap pekerjaan adalah negatif. Misalnya anda ingin meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dengan memperdengarkan musik. Berdasarkan penelitian maka musik yang disenangi adalah musik gamelan. Memang lagu-lagu gamelan tersebut menyenangkan mereka, tetapi karena iramanya lambat maka pekerjaanpun menjadi lambat sesuai dengan irama tersebut sehingga produktivitas menurun

5. Suara Bising

Siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan tentu akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin menimbulkan kebiasaan, sehingga kebisingan tersebut tidak dirasakan sebagai gangguan. Tetapi keadaan ini tidak terjadi pada setiap orang. Disamping itu untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang perlu konsentrasi maka kebisingan ini merupakan gangguan yang harus diperhatikan. Misalnya seorang sedang mengedit sebuah naskah, dan atau arsitektur sedang merencanakan gambar atau juga apoteker, akan dapat mengganggu konsentrasi mereka. Bahkan pada saat rapat atau presentasi hal ini sangat tidak nyaman jika dilingkungan sekitarnya terlalu bising. Oleh karena itu maka setiap perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut, setidaknya-tidaknya mengurangi kebisingan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat peredam suara atau bilamana mungkin mengusahakan sedemikian rupa sehingga kebisingan menjadi berkurang. Misalnya suatu perusahaan yang menggunakan mesin diesel yang bunyinya sangat keras, maka dapat menempatkan mesin disel yang bunyinya sangat keras, maka dapat menempatkan mesin diesel tersebut di bawah tanah. Tetapi bilamana kebisingan tersebut tidak dapat dikurangi, maka hendaknya perusahaan memperhatikan pekerjaan tertentu yang mungkin dapat dikurangi gangguannya. Hal ini dapat dilaksanakan dengan jalan memberikan tempat yang terpisah sehingga kebisingan tersebut tidak begitu mengganggu.

6. Ruang Gerak yang Nyaman untuk Beraktivitas

Ruang gerak yang nyaman dapat memudahkan aktivitas karena tidak ada penghalang, jika ruang gerak sempit maka aktivitas pekerjaan menjadi terganggu dan menghambat pekerjaan. Contoh salah satu karyawan pabrik akan melakukan perbaikan di salah satu mesin namun terhalang dengan benda disekitarnya karena ruang yang sempit, dan kursi karyawan yang berjejeran tanpa ada space sehingga menyulitkan untuk keluar masuk ruangan hal ini sangat mengganggu apabila sebelumnya sedang bekerja bahkan bisa menimbulkan konflik. Ruang gerak yang luas maka karyawan akan semakin nyaman karena tidak ada gangguan saat bekerja bahkan pada karyawan pabrik saat melakukan perbaikan mesin tanpa adanya penghalang pada benda sekitar sehingga bisa fokus saat bekerja.

7. Jaminan terhadap Keamanan Menimbulkan Ketenangan

Dalam hal ini maka terutama adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan pribadi yaitu sepeda, sepeda motor, maupun mobil. Pada saat bekerja karyawan yang bekerja tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila tempat kendaraan tersebut tidak aman dan sering terjadi pencurian, maka hal ini akan dapat menimbulkan kegelisahan pada waktu melaksanakan tugas. Keadaan ini menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerja menurun dan kerusakan makin bertambah. Oleh karena itulah penjagaan keamanan kendaraan dari pencurian dan kerusakan harus benar-benar diperhatikan. Sebenarnya milik yang paling berharga bukanlah harta benda tetapi justru keamanan pribadi.

8. Lingkungan yang Bersih

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu kebersihan adalah pangkal kesehatan. Dalam Hadis Nabi dikemukakan antara lain “Kebersihan adalah sebagian dari iman”. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Bayangkan apabila kita bekerja pada satu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak enak, dan apalagi pekerjaan kita perlu konsentrasi yang tinggi. Maka kita tidak krasan/tidak betah ditempat kerja tersebut.

Menurut Prasetyo *et, al.*, (2024: 51-52) pada lingkungan kerja non fisik dalam hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor antara lain:

1. **Hubungan** yang tidak serasi antara karyawan yang bersangkutan dengan teman sejawat (sesame pekerja) maupun karyawan dengan atasan.
2. **Keterjaminan kerja** yang dirasakan kurang memadai bagi karyawan.
3. **Beban kerja** yang terlalu tinggi dan saling lempar tanggung jawab.
4. **Jenjang karir** yang berkurang begitu jelas terkait dengan kelangsungan karyawan bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Pada intinya lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman dari berbagai sisi, baik sisi fisik maupun non fisik tersebut mempunyai akibat yang berantai antara lain:

1. Semangat bekerja karyawan semakin menurun.
2. Gairah kerja karyawan menurun.
3. Tingkat produktivitas karyawan juga semakin menurun.

2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator sangat berkaitan dengan evaluasi yang akan dilakukan seperti evaluasi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja telah tersedia dengan baik. Berikut indikator lingkungan kerja menurut Afandi *et, al.*, (2018:18), sebagai berikut:

1. Penerangan/Pencahayaan

Pencahayaan mengacu pada jumlah cahaya yang diizinkan masuk ke stasiun kerja masing-masing karyawan. Dengan pencahayaan yang tepat, Anda dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan.

2. Suhu udara

Suhu sekitar di lingkungan kerja karyawan merupakan penentu penting dari tingkat kenyamanan mereka secara keseluruhan. Kapasitas pekerja untuk mempertahankan fokus dapat terpengaruh secara negatif ketika suhu sekitar di lingkungan terlalu tinggi atau terlalu rendah.

3. Suara bising

Suara bising merupakan tingkat kepedulian karyawan yang mempengaruhi aktivitas kerjanya.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Istilah “ruang” mempertahankan sejauh ruang nyata yang memisahkan dua individu dalam pengaturan kerja, dan mungkin tidak memiliki perabot dan peralatan yang diperlukan untuk memfasilitasi pekerjaan lebih efisien dan efektif.

5. Kemampuan bekerja

Ketika karyawan diberi kesempatan, mereka lebih cenderung mengalami rasa nyaman dan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

6. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Pembentukan tim yang kohesif secara signifikan meningkatkan kemungkinan berhasil mencapai tujuan yang digariskan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk menumbuhkan hubungan yang harmonis di antara mereka sendiri selama keterlibatan kerja mereka.

Menurut Sedarmayanti *et, al.*, (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

2.2.4 Penghargaan

2.2.4.1 Definisi Penghargaan

Secara umum, penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dan memiliki tujuan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Penghargaan merupakan imbalan atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu dalam melakukan pekerjaannya. Penghargaan pegawai merujuk pada bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas pencapaian, kontribusi atau perilaku ditempat kerja.

Menurut Safrizal (2023:43) Penghargaan merupakan bagian dari proses manajemen kinerja yang mencoba memberikan kepada pegawai semacam imbalan atas pencapaian target mereka.

Menurut Liana *et, al.*, (2024) sebagai organisasi beradaptasi dengan perubahan dinamis dilingkungan bisnis, pemahaman yang mendalam, terhadap strategis penghargaan menjadi semakin penting. Penghargaan bukan sekedar bentuk pengakuan atau insentif materi, melainkan juga kunci untuk menciptakan iklim kerja yang memberdayakan memotivasi individu.

Menurut Pasaribu (2019) *punishment* (Hukuman) adalah tindakan yang tidak menyenangkan yang diberikan kepada karyawan atas perilaku yang

bertentangan dengan organisasi atau dengan kata lain konsekuensi atas sebuah tindakan pelanggaran.

Berdasarkan para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa *reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada perawat dengan tujuan agar perawat tersebut senantiasa melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai keunggulan.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Reward

Menurut Hasibuan (2017:118) faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja, *reward* diberikan berdasarkan hasil kerja atau kinerja nyata karyawan.
2. Loyalitas dan masa kerja, semakin lama masa kerja dan loyalitas karyawan, semakin tinggi peluang mendapat penghargaan.
3. Jabatan, semakin tinggi jabatan atau tanggungjawab maka semakin besar penghargaan yang diterima.
4. Pendidikan dan Keahlian, tingkat Pendidikan dan keterampilan akan mempengaruhi besar kecilnya penghargaan.
5. Keadilan internal dan eksternal, *reward* harus diberikan secara adil baik dalam organisasi maupun dibandingkan dengan perusahaan lain.

2.2.4.3 Indikator Penghargaan

Menurut Hasibuan (2017) indikator-indikator penghargaan yakni sebagai berikut:

1. Gaji Pokok (*Basic Salary*), bentuk penghargaan utama yang diberikan secara rutin sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Tunjangan (*Allowances*), tambahan penghasilan diluar gaji pokok seperti tunjangan makan, transportasi, jabatan dan keluarga.
3. Bonus, penghargaan berupa uang atau barang atas prestasi yang melebihi target atau kinerja yang sangat baik.
4. Insentif, pemberian penghargaan berdasarkan produktivitas atau pencapaian yang bersifat variabel.
5. Penghargaan non finansial, bentuk penghargaan seperti promosi, pengakuan, piagam, kesempatan pelatihan, atau kenaikan jabatan.

2.2.5 Kompensasi

2.2.5.1 Pengertian Kompensasi

Secara inti orang bekerja untuk mendapatkan uang dalam mencukupi kebutuhan kehidupan sehari-hari mereka, untuk itu seseorang perawat mulai bekerja keras dan menunjukkan komitmen mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan perusahaan memberikan penghargaan kepada perawat dengan memberikan kompensasi atas kinerja mereka.

Menurut Soelistya *et, al.*, (2021:7), Kompensasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi Gerakan, dengan demikian pencapaian kompensasi akan menuju kepada perbaikan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi atau menghilangkan gerakan.

Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sunyoto *et, al.*, (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Mengacu pengertian diatas bisa diambil kesimpulan bahwasanya Kompensasi adalah sebuah imbalan atas jasa kinerja mereka yang diberikan perusahaan pada perawat atas kontribusinya melalui tenaga yang dikeluarkan untuk tercapainya sebuah tujuan perusahaan, kompensasi yang diberikan kepada pekerja tidak hanya memiliki bentuk uang namun dapat berupa jasa atau barang sebagai bentuk timbal balik terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakan pekerjaan tersebut.

2.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2020:127) menyatakan berikut adalah faktor yang memberikan pengaruh pada Kompensasi yakni:

1. Permintaan maupun penawaran tenaga kerja

Berdasarkan hal ini, bila penawarannya lebih besar daripada lowongan pekerjaan sehingga kompensasi akan lebih rendah dan sedangkan bila penawaran lebih rendah daripada lowongan pekerjaan sehingga kompensasi yang ditawarkan akan lebih tinggi.

2. Kemauan dan kemampuan perusahaan

Sesuai hal ini jika suatu perusahaan mau dan mampu memberikan kompensasi yang baik, sehingga besaran kompensasi bertambah tinggi, begitu pula jika suatu perusahaan hanya bisa memberikan kompensasi kecil sehingga kecil juga tingkat kompensasinya.

3. Serikat pekerja

Ketika serikat buruh memberikan pengaruh dan kuat, sehingga tingkat upah bertambah tinggi, sedangkan kalau produktivitas tenaga kerja buruk dan tidak memberikan pengaruh sehingga kompensasi lebih rendah.

4. Biaya hidup

Berlandaskan hal ini biaya hidup sebagai penentu rendah tingginya tingkatan kompensasi, bila biaya hidup disuatu wilayah tinggi sehingga tingkatan pendapatan kompensasi akan tinggi pula dan sebaliknya, bila biaya hidup rendah maka tingkat pendapatan kompensasinya rendah.

5. Status karyawan

Karyawan di posisi lebih tinggi akan mendapatkan upah yang lebih tinggi, sedangkan pekerja yang mempunyai jabatan lebih rendah akan mendapatkan upah lebih rendah pula, hal berikut sangat masuk akal karena orang yang memiliki tanggung jawab besar haruslah memperoleh upah lebih tinggi.

6. Pengalaman kerja dan Pendidikan

Bila Pendidikan jauh lebih tinggi serta pengalaman kerjanya lebih lama, sehingga sebuah upah akan bertambah tinggi dikarenakan kesabaran dan keterampilan yang lebih baik.

7. Sifat dan jenis pekerjaan

Sifat dan jenis pekerjaan yang beresiko serta sulit memerlukan tingkat gaji lebih tinggi sebab memerlukan ketelitian guna mengerjakan. Sebaliknya bila tingkat risiko relative kecil maka balas atau upahnya relative rendah.

8. Pemerintah dengan hukum dan peraturan

Pemerintah melakukan penentuan gaji atau upah minimum berdasarkan dengan perundang-undangan dan atas keputusan presiden. Peraturan pemerintah sangatlah krusial supaya para pengusaha tidak sembarangan menentukan besar kompensasi karyawan. Pemerintah berkewajiban dalam melindungi warga negara dari tindak kesewenangan.

2.2.5.3 Indikator-indikator Kompensasi

Sesuai pemaparan Afandi (2018:194) beberapa indikator kompensasi antara lain:

1. Upah dan Gaji

Upah beserta gaji merupakan hal yang tidak sama, upah adalah bayaran yang dipergunakan oleh para karyawan yang biasa dipakai bekerja dalam bagian produksi maupun pekerja harian yang tidak sebagai pekerja tetap. Sementara gaji merupakan bayaran yang diberikan untuk pekerja dengan rutin ataupun teratur.

2. Insentif

Insentif adalah sebuah tambahan yang diberikan pada pekerja diluar gaji atau upah, biasanya insentif diberikan perusahaan dikarenakan karyawan sudah berhasil meraih target yang diinginkan oleh pimpinan ataupun perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan suatu jasa ataupun bayaran yang diberikan untuk pekerja diluar pendapatan utama atau gaji untuk pelengkap gaji pokok, biasanya berupa pemberian tunjangan asuransi kesehatan serta jiwa, tunjangan jabatan tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua dan tunjangan lainnya.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan untuk pekerja berupa fasilitas dalam memotivasi dan memudahkan karyawan untuk bekerja misalnya computer, kendaraan, maupun tempat tinggal dan masih banyak lainnya.

2.2.6 Kinerja Perawat

2.2.6.1 Pengertian Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai perawat dalam melaksanakan tugas-tugasnya merawat pasien. Kinerja perawat yang baik akan berdampak pada kepuasan pasien, keselamatan pasien, dan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Kinerja ini biasanya dinilai melalui evaluasi rutin oleh atasan atau melalui sistem penilaian kinerja yang telah ditetapkan institusi kesehatan.

Menurut (Mangkunegara, 2011) dalam (Novianto *et, al.*, 2018) kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dalam tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Hasibuan, 2016) dalam (Veritia dan Amalia 2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam kinerja mereka dari berbagai tugas yang ditugaskan kepada mereka.

Menurut (Abdullah, 2014) dalam (Arifah *et, al.*,2020), kinerja perawat adalah hasil kerja dibandingkan dengan rencana kerja yang disusun yang dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi untuk mencapai prestasi kerja.

Dari pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga keperawatan merupakan hasil kerja individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.2.6.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu (Gibson,2000) dalam (Arifah *et, al.*, 2020):

1. Faktor personal terdiri dari faktor demografi dan kompetensi: keterampilan dan kompetensi perawat dan faktor psikologis yang terdiri dari sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
2. Faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, disiplin, desain kerja, struktur organisasi, system pengawasan dan manajemen karir.

2.2.7.5 Indikator Kinerja Perawat

Indikator kinerja perawat menurut (Sugiyono, 2017):

1. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi perawat terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan perawat.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Inovasi

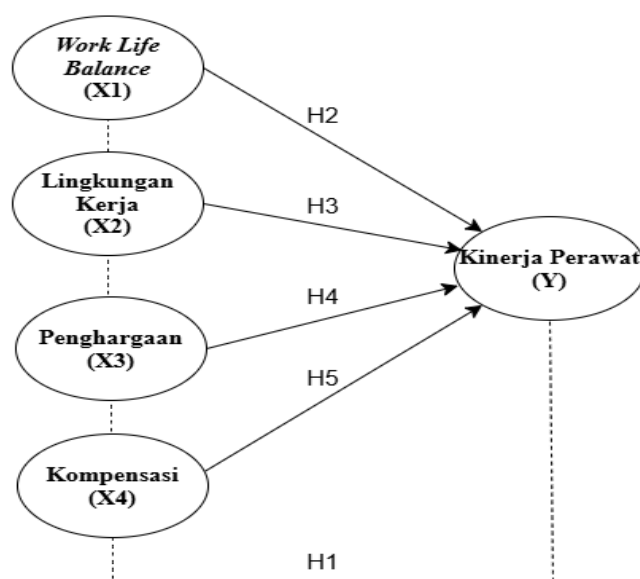
Inovasi adalah suatu proses untuk mewujudkan, mengkombinasikan ataupun mematangkan suatu pengetahuan atau gagasan ide yang kemudian disesuaikan untuk mendapat nilai baru pada suatu produk, proses maupun jasa.

5. Kemandirian

Kemandirian yaitu tingkat seorang perawat yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

2.3 Model Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2019:60), yang mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori-teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu hal yang penting. Berdasarkan tinjauan teori, maka dapat disusun suatu Model Konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

———— : Pengaruh parsial

----- : Pengaruh Simultan

2. 1 Model Konseptual

Sumber : Diolah peneliti, 2025

2.4 Hipotesis Atau Pernyataan Penelitian

Hipotesis yaitu merupakan jawaban sementara terhadap tujuan dari penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan dari dua variabel atau lebih. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. (Ho): Tidak ada pengaruh secara simultan *work life balance*, lingkungan kerja, penghargaan, dan kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda.

(Ha): Ada pengaruh secara simultan *work life balance*, lingkungan kerja, penghargaan, dan kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda.

2. (Ho): Tidak ada pengaruh secara parsial *work life balance* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda.

(Ha): Ada pengaruh secara parsial *work life balance* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda.

3. (Ho): Tidak ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda.

(Ha): Ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda.

4. (Ho): Tidak ada pengaruh secara parsial penghargaan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda.

(Ha): Ada pengaruh secara parsial penghargaan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda.

5. (Ho): Tidak ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda.

(Ha): Ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang didalamnya menggunakan banyak angka, mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. Menurut I Made Laut Mertha Jaya (2021) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantitatif (pengukuran).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2022:67), variabel penelitian yakni ciri atau karakter atau sesuatu hal yang diputuskan peneliti berdasarkan karakteristiknya untuk dipelajari dan diteliti sehingga dapat dipetik kesimpulannya.

Terdapat tiga macam variabel yang akan digunakan pada penelitian ini, antara lain: Variabel Dependen dan Variabel Independen. Adapun penjelasannya menurut Sugiyono (2022: 69-70), yaitu:

1. Variabel Dependen dikenal sebagai variabel terikat atau output merupakan variabel yang mampu diberi pengaruh.
2. Variabel Independen dikenal sebagai variabel bebas atau stimulus merupakan variabel yang bisa memberi pengaruh dan menyebabkan adanya perubahan.

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

3. 1 Variabel Penelitian

No.	Variabel Independen	Variabel Dependen
1	<i>Work Life Balance</i> (X1)	Kinerja Perawat (Y)
2	Lingkungan Kerja (X2)	
3	Penghargaan (X3)	
4	Kompensasi (X4)	

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

3.2.1 *Work Life Balance*

Kesempatan yang dimiliki oleh Perawat Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda untuk menyeimbangkan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dan di luar pekerjaannya dengan tujuan menjaga harmoni dalam kehidupan masing-masing Perawat. Adapun indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL) (Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi), dengan indikatornya yaitu jumlah kerja, waktu bersama keluarga, dan waktu untuk kehidupan pribadi.
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) (Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan), dengan indikatornya yaitu pengembalian keputusan, tanggung jawab terhadap keluarga, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dan beban kerja.
3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) (Peningkatan Pekerjaan melalui Kehidupan Pribadi), dengan indikatornya yaitu suasana lingkungan kerja, hubungan dengan atasan/bawahan, dan kehidupan sosial di luar pekerjaan.

4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* (Peningkatan Kehidupan Pribadi melalui Pekerjaan), dengan indikatornya yaitu mengimplementasikan pelatihan dan pengetahuan yang didapat dari tempat kerja di kehidupan pribadi.

3.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar perawat yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, baik berupa faktor fisik seperti penerangan dan suara bising, maupun faktor non fisik seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Keseluruhan faktor ini secara langsung berdampak pada kemampuan perawat dalam menjalankan tugasnya, baik sebagai individu maupun dalam tim kerja.

Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Pencahayaan
2. Suara
3. Suhu udara
4. Dekorasi ruangan.

3.2.3 Penghargaan

Penghargaan adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas hasil pencapaian prestasi kerja yang diberikan perawat guna meningkatkan kinerja yang lebih baik. Penghargaan merupakan hadiah yang Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda berikan terhadap perawat sebagai kesadaran mereka terhadap kontribusi dan hasil pekerjaan para perawat Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda.

Penghargaan adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas hasil pencapaian prestasi kerja yang diberikan perawat guna meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. *Fringe Benefits* (Tunjangan)
2. *Incentive payments* (Pembayaran insentif)

3.2.4 Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh perawat Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda atas pekerjaannya, dengan indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji
2. Fasilitas.

3.2.5 Kinerja Perawat

Kinerja perawat mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seluruh Perawat Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda selama tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinannya di Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda. Istilah “kinerja perawat” berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*”. Dengan memenuhi seluruh aturan yang ada, maka akan sangat meminimalisir terjadinya kesalahan-kesalahan yang berakibat tidak maksimalnya kinerja perawat Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda. Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh perawat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

2. Ketepatan waktu
3. Kuantitas (mutu)

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Jaya *et, al.*, (2021) populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, serta benda-benda yang karakteristiknya hendak diteliti.

Menurut (Sugiyono, 2018:92) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda yang berjumlah 2.771 orang. Pada penelitian ini peneliti tidak mengambil secara keseluruhan perawat tetapi hanya mengambil sebagian yang dijadikan sebagai sampel.

3.3.2 Sampel

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Hair karena ukuran populasi yang belum diketahui dengan pasti. Menurut Hair *et, al.*, (2010) jumlah sampel yang representative adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned}\text{Sampel Minimal} &= \text{jumlah indikator} \times 5 \\ &= 15 \times 5 \\ &= 75\end{aligned}$$

$$\text{Sampel Maksimal} = \text{jumlah indikator} \times 10$$

$$\begin{aligned}
 &= 15 \times 10 \\
 &= 150 \\
 \text{Sampel Rata-rata} &= \frac{75+150}{2} = \frac{225}{2} \\
 &= 112
 \end{aligned}$$

Sehingga jumlah sampel minimum sebesar 112 Perawat.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data pengumpulan pada penelitian ini menggunakan sumber data primer.

Menurut Hardani *et, al.*, (2020) data primer merupakan data dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran contohnya dalam bentuk penyebaran kuisisioner, observasi, dan wawancara. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang diperoleh dari responden secara langsung dengan mengajukan kuisisioner dan data sekunder yang diperoleh dari data BPS. Data primer yang terkumpul berisikan identitas data responden, dan pernyataan responden mengenai *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Penghargaan, Kompensasi, dan Kinerja Perawat yang diterapkan Rumah Sakit yang berada Di Kota Samarinda.

Kuesioner (angket) yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada para perawat Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda yang ada di devisi pelayan medis kuesioner tersebut berisi terkait dengan *work life balance*, lingkungan kerja, penghargaan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja perawat dibagikan kepada perawat di devisi keperawatan dibagikan perawat.

Jenis kuesioner (angket) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang didalamnya telah

terdapat pilihan jawaban dan yang telah ditentukan oleh pembuat kuesioner sehingga narasumber tidak memiliki kebebasan untuk menjawab, kuesioner dari penelitian ini menggunakan skala likert. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan, menggunakan 5 kategori.

3. 2 Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data diolah peneliti,2025

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisa data yang dikumpulkan yaitu menggunakan angka-angka rumus atau model matematis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, penghargaan, dan kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Uji Instrumen

Untuk memperoleh data primer maka peneliti akan menyebarkan kuesioner pada Perawat Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda sebanyak 100 perawat responden. Peneliti melakukan uji coba terhadap seluruh responden dengan

memberikan beberapa pertanyaan sesuai dengan variabel penelitian yaitu *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Penghargaan, Kompensasi, dan Kinerja Perawat guna menguji dan mengetahui apakah pertanyaan yang diberikan valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali *et, al.*, (2021) Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah kuesioner tersebut valid. Validnya suatu kuesioner apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2021) tujuan dilakukannya uji signifikan untuk membandingkan nilai *r* hitung (nilai *Corrected Item – Total Correlation* pada Output Alpha) dengan *r* tabel untuk *degree of freedom (df) = n – 2* yaitu $112 - 2 = 110$, dengan alpha 0,05. Jika *r* hitung lebih besar dari pada *r* tabel maka pertanyaan tersebut valid, yang dapat dilihat pada tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*.

Uji validitas bertujuan untuk menentukan valid atau tidaknya dalam menguji item-item dalam kuesioner. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat-syarat yang harus dipenuhi menurut (Sugiyono, 2019:189) adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq 1,85$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
2. Jika $r \text{ hitung} \leq 1,85$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang sudah valid dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila

dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka instrumen dianggap reliabel. Angka tersebut menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen memiliki kesamaan dan kestabilan dalam mengukur variabel yang dituju.

Menurut (Sugiyono, 2019: 176) menyatakan bahwa instrument yang reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kesalahan nilai parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian setara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test Normality Kolmogorov Smirnov* dalam program SPSS. Menurut (Ghozali, 2016:154) mengemukakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji

apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa lebih dari 0,05 mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali dalam (Rochmat Aldy Purnomo, 2016:121) menjelaskan bahwa ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (*variance inflation faktor*) kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolenieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Uji korelasi Spearman digunakan untuk melihat hubungan antara nilai absolut residual dan nilai prediksi (\hat{Y}) guna mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji Linearitas menguji hubungan linear antara variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat sehingga diketahui sudah tepat atau belum spesifikasi model dalam penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan, yakni:

- Bila nilai Sig. deviation from linearity $> 0,05$ berarti diperoleh hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- Bila nilai Sig. deviation from linearity $< 0,05$ maka tidak diperoleh hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.5.3 Analisis Regresi Linear

Menurut (Sugiyono, 2018: 293) analisis regresi dipergunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis regresi dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel Terikat (Kinerja Perawat
a	= Bilangan Koefisien
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X1	= Variabel bebas pertama (Work Life Balance)
X2	= Variabel bebas kedua (Lingkungan Kerja)
X3	= Variabel bebas ketiga (Penghargaan)
X4	= Variabel bebas keempat (Kompensasi)
e	= Nilai Residu

3.5.4 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas Work Life Balance (X1), Lingkungan Kerja (X2), Penghargaan (X3), Kompensasi (X4), hal ini untuk mengetahui secara dini apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak.

3. 3 Interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,1999	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Data diolah peneliti,2025

3.5.5 Koefisien Determinan (R^2)

Pengujian koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur proposi atau persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti Work Life Balance (X1), Lingkungan Kerja (X2), Penghargaan (X3), Kompensasi (X4) Terhadap variabel terikat Kinerja (Y) yaitu kinerja perawat. Koefisien determinan berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel terikat, dan jika R^2 mendekati 1 (satu) menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independent (Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Penghargaan, dan Kompensasi) secara bersama sama Terhadap variabel dependent (Kinerja). Dalam perhitungannya jika uji F hitung $>$ F tabel atau Signifikasinya $<$ 0,05 (5%) maka dinyatakan berpengaruh signifikan. Sedangkan jika F hitung $<$ F tabel atau signifikasinya $>$ 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak berpengaruh.

3.6.2 Uji Parsial (T)

Uji T diperlukan untuk menguji secara individual pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji ini untuk melihat pengaruh masing-masing variabel Work Life Balance, Lingkungan kerja, Penghargaan, Kompensasi terhadap Kinerja Perawat.

Uji T merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana ataupun analisis regresi linear berganda. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (Work Life Balance), X2 (Lingkungan Kerja), X3 (Penghargaan), X4 (Kompensasi) berpengaruh Terhadap variabel Y (Kinerja) secara parsial atau terpisah. Dalam perhitungannya jika uji T hitung $>$ T tabel atau signifikasinya $<$ 0,05 (5%) maka dinyatakan berpengaruh signifikan. Sedangkan jika T hitung $<$ T tabel atau signifikasinya $>$ 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak berpengaruh.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1 Profil Kota Samarinda

Samarinda sebagai Ibu Kota Kalimantan Timur telah mengalami kemajuan signifikan di berbagai bidang, khususnya bidang kesehatan. Sebagai pusat metropolitan yang terus berkembang, permintaan akan pelayanan kesehatan di Samarinda mengalami peningkatan berkelanjutan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Luas wilayah Kota Samarinda adalah, populasi di kota Samarinda pada tahun 2025 diperkirakan mencapai 1,154,760 jiwa, dan dalam satu tahun terakhir jumlah penduduk meningkat sekitar 26,580 jiwa. Kondisi ini memicu pembangunan berbagai fasilitas kesehatan, baik yang dikelola pemerintah maupun swasta, yang tersebar di sejumlah wilayah kecamatan seperti Samarinda Ulu, Sungai Kunjang, dan Samarinda Ilir.

Data terbaru dari Kementerian Kesehatan RI pada tahun 2025 menunjukkan bahwa Kota Samarinda memiliki 2.771 tenaga perawat yang bertugas di berbagai institusi kesehatan, mulai dari RS Hermina Samarinda, RSUD Abdul Wahab Sjahranie, RSIA Aisyiyah, RS Dirgahayu, hingga klinik-klinik besar lainnya.

4.2 Gambaran Umum Profesi Perawat di Samarinda

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) menurut Kecamatan di Kota Samarinda tahun 2024, Kota Samarinda memiliki jumlah perawat sebanyak 2.771 tenaga perawat yang tersebar di berbagai fasilitas kesehatan. Data ini menunjukkan bahwa Kota Samarinda menjadi pusat konsentrasi tenaga keperawatan di wilayah Kalimantan Timur.

Perawat di Kota Samarinda mempunyai peran yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan. Sebagai tenaga kesehatan yang berhadapan langsung dengan pasien, perawat di Samarinda menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Dengan bertambahnya jumlah penduduk dan semakin tingginya permintaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang baik, peran perawat menjadi semakin penting untuk menjaga mutu pelayanan kesehatan di kota ini.

Perawat di Samarinda bekerja di berbagai tempat pelayanan kesehatan, mulai dari rumah sakit besar yang menjadi tempat rujukan hingga klinik-klinik khusus. Mereka memiliki tugas yang bermacam-macam, seperti merawat pasien secara langsung, mengurus administrasi medis, dan bekerja sama dengan dokter serta tenaga kesehatan lainnya. Karena tugasnya yang beragam, perawat harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan tetap bersikap profesional namun tetap peduli terhadap pasien.

Kondisi kerja di Samarinda juga dipengaruhi oleh perkembangan kota yang terus maju. Sebagai Ibu Kota dan pusat kegiatan ekonomi Kalimantan Timur, Samarinda menarik banyak pendatang dari daerah lain. Hal ini membuat kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang lengkap dan berkualitas semakin meningkat.

4.3 Gambaran Umum Profesi Perawat di Samarinda

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) menurut Kecamatan di Kota Samarinda tahun 2024, Kota Samarinda memiliki jumlah perawat sebanyak 2.771 tenaga perawat yang tersebar di berbagai fasilitas kesehatan. Data ini menunjukkan

bahwa Kota Samarinda menjadi pusat konsentrasi tenaga keperawatan di wilayah Kalimantan Timur.

Perawat di Kota Samarinda mempunyai peran yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan. Sebagai tenaga kesehatan yang berhadapan langsung dengan pasien, perawat di Samarinda menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Dengan bertambahnya jumlah penduduk dan semakin tingginya permintaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang baik, peran perawat menjadi semakin penting untuk menjaga mutu pelayanan kesehatan di kota ini.

Perawat di Samarinda bekerja di berbagai tempat pelayanan kesehatan, mulai dari rumah sakit besar yang menjadi tempat rujukan hingga klinik-klinik khusus. Mereka memiliki tugas yang bermacam-macam, seperti merawat pasien secara langsung, mengurus administrasi medis, dan bekerja sama dengan dokter serta tenaga kesehatan lainnya. Karena tugasnya yang beragam, perawat harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan tetap bersikap profesional namun tetap peduli terhadap pasien. Kondisi kerja di Samarinda juga dipengaruhi oleh perkembangan kota yang terus maju. Sebagai Ibu Kota dan pusat kegiatan ekonomi Kalimantan Timur, Samarinda menarik banyak pendatang dari daerah lain. Hal ini membuat kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang lengkap dan berkualitas semakin meningkat.

4.3 Profil Rumah Sakit di Samarinda

Fokus penelitian ini tertuju pada tenaga perawat yang berkarya di institusi rumah sakit di Samarinda, baik yang berstatus negeri maupun swasta. Beberapa institusi kesehatan yang dijadikan fokus penelitian meliputi:

- RS Hermina Samarinda, insitusi kesehatan swasta yang tergabung dalam jaringan Hermina Group secara nasional, terkenal dengan keunggulan layanan kesehatan ibu, anak, dan perawatan umum.
- RSUD Abdul Wahab Sjahranie, fasilitas kesehatan milik pemerintah Kalimantan Timur yang berfungsi sebagai rumah sakit rujukan primer dengan kelengkapan fasilitas dan layanan yang komprehensif.
- RS Dirgahayu, institusi kesehatan swasta terkemuka di Samarinda yang menyediakan layanan spesialis dan fasilitas rawat inap yang memadai.
- RSUD AW Sjahranie, sebagai rumah sakit umum daerah, RSUD AW Sjahranie menyediakan berbagai layanan kesehatan, termasuk layanan gawat darurat, rawat inap, dan rawat jalan dengan berbagai spesialisasi.
- RS Bhakti Husada, rumah sakit ini menyediakan layanan kesehatan umum dan spesialis, dengan fokus pada pelayanan yang ramah dan profesional.

Setiap institusi memiliki karakteristik unik dalam hal struktur organisasi dan pengelolaan SDM, termasuk pola kerja perawat, sistem penghargaan, dan kebijakan kompensasi. Meskipun demikian, tantangan yang dihadapi perawat dalam menjalankan tugas profesionalnya menunjukkan kesamaan pola, terutama berkaitan dengan work life balance, lingkungan kerja, serta penghargaan dan kompensasi.

4.4 Profil Responden

Dalam penelitian ini tenaga perawat aktif yang bertugas di rumah sakit Kota Samarinda. Kriteria pemilihan responden menetapkan masa kerja minimal satu tahun untuk pegawai tetap dan minimal 2 minggu untuk anak magang untuk memastikan kemampuan memberikan evaluasi yang objektif dan komprehensif terhadap kondisi kerja mereka. Profil responden akan diuraikan berdasarkan kategori gender, rentang usia, latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja, dan status kepegawaian (magang atau tetap). Peneliti menggunakan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data pengaruh work life balance, lingkungan kerja, penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Kota Samarinda.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Objek	Precentage
Perempuan	80	71,43%
Laki-laki	32	28,57%
Jumlah	112	100%

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas yang ada pada tabel 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah data responden perawat yang berada di Kota Samarinda sebanyak 112 responden, diperoleh hasil bahwa jumlah laki-laki sebanyak 32 orang (32%), sedangkan jumlah perempuan 80 orang (80%). Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki, dengan selisih sekitar 48%. Dengan demikian, mayoritas responden 74 dalam data adalah perempuan.

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia	Jumlah Objek	Presentase
------	--------------	------------

21 – 29 tahun	74	66,07%
30 – 39 tahun	20	17,86%
40 – 54 tahun	18	16,07%
Jumlah	112	100%

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, mayoritas responden berada pada kelompok usia 21-29 tahun (74%), diikuti oleh 30-39 tahun (20%), dan yang paling sedikit adalah 40-54 tahun (18%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari kelompok usia muda (21-29 tahun), yang menggambarkan dominasi generasi awal karier dengan potensi produktivitas dan pengembangan yang tinggi.

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir	Jumlah Objek	Presentase
D3 Keperawatan	46	41,07%
S1 Keperawatan	22	19,64%
S1 Keperawatan (Ners)	42	37,50%
S2 Keperawatan	2	1,79%
Jumlah	112	100%

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 mayoritas responden berpendidikan D3 yaitu sebanyak 46 orang (41,07%), menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan yang dominan adalah diploma. Sementara itu, S1 Keperawatan sebanyak 19,64% dan S1 Keperawatan Ners sebanyak 37,50%, serta S2 Keperawatan hanya 1,79%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan data ini mencerminkan struktur kualifikasi pendidikan tenaga keperawatan yang masih didominasi oleh

lulusan D3, meskipun sudah mulai terjadi peningkatan kualifikasi ke jenjang sarjana sesuai dengan kebijakan peningkatan kompetensi tenaga kesehatan di Indonesia.

Tabel 4. 4 Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah Objek	Presentase
2minggu-3bulan	6	5,36%
1 – 5 tahun	63	56,25%
6 – 19 tahun	31	27,68%
20 – 23 tahun	12	10,71%
Jumlah	112	100%

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun (56,25%), disusul dengan yang bekerja 6-19 tahun (27,68%), kemudian 20-23 tahun (10,71%), dan yang paling sedikit adalah yang bekerja 2 minggu-3 bulan (5,36%). Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga keperawatan dalam penelitian ini merupakan perawat dengan pengalaman kerja yang relative muda hingga menengah (1-5 tahun), yang dapat memberikan perspektif yang segar namun masih dalam proses pengembangan kompetensi dan keahlian professional di bidang keperawatan.

4.5 Objek Penelitian

Penetapan objek penelitian ini sangat tepat mengingat kompleksitas dinamika kerja perawat di Kota Samarinda. Perawat berperan sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan dan menghadapi intensitas kerja yang tinggi serta ekspektasi kualitas layanan yang besar dari masyarakat. Melalui pengaruh

work life balance, lingkungan kerja, penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja perawat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi strategis bagi manajemen rumah sakit di Kota Samarinda dalam merumuskan kebijakan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, berkeadilan, dan produktif.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan Hasil Analisis

Pada penelitian ini, hasil rekapitulasi dari kuesioner variabel bebas dan terikat akan di persentasikan oleh peneliti sebagai berikut.

Tabel 5. 1 Rekapitulasi Pernyataan X1

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Work Life Balance (X1)					
1.	Tugas pekerjaan sering mengurangi waktu untuk bersama keluarga.	10	59	33	10
		8,92%	52,67%	29,46%	8,92%
2.	Terdapat kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	3	53	41	15
		2,67%	47,32%	36,60%	13,39%
3.	Masalah dalam kehidupan pribadi sering mengganggu konsentrasi saat bekerja.	6	32	47	27
		5,35%	28,57%	41,96%	24,10%
4.	Tanggung jawab pribadi membuat pelaksanaan tugas pekerjaan menjadi terhambat.	3	21	62	26
		2,67%	18,75%	55,35%	23,21%
5.	Kehidupan pribadi yang bahagia membantu meningkatkan semangat dalam bekerja.	72	37	3	0
		64,28%	33,03%	2,67%	0
6.	Dukungan dari keluarga atau orang terdekat membantu meningkatkan semangat dalam bekerja.	78	30	4	0
		69,64%	26,78%	3,57%	0
7.	Pengalaman kerja membantu dalam menghadapi tantangan dalam kehidupan pribadi.	56	56	0	0
		50%	50%	0	0

8.	Pekerjaan memberikan rasa percaya diri yang berdampak positif pada kehidupan pribadi.	60	51	1	0
		53,57%	45,53%	0,89%	0

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Dari hasil kuesioner terhadap 112 responden mengenai work life balance, mayoritas merasa bahwa mereka menghadapi tantangan nyata dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi.

Lebih dari setengah responden (61,6%) mengaku bahwa tugas pekerjaan sering mengurangi waktu bersama keluarga, dan separuh dari mereka (50%) mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, hal yang menarik adalah meski menghadapi kesulitan tersebut, sebagian besar responden tidak merasa masalah pribadi mengganggu konsentrasi kerja mereka - hanya sekitar sepertiga (34%) yang mengalami hal ini.

Hampir semua responden (97-100%) sangat menyadari dampak positif dari keseimbangan hidup yang baik. Mereka percaya bahwa kehidupan pribadi yang bahagia dapat meningkatkan semangat kerja, dukungan keluarga sangat membantu performa mereka, dan pengalaman kerja justru membantu mereka menghadapi tantangan dalam kehidupan pribadi. Pekerjaan juga memberikan rasa percaya diri yang berdampak positif pada kehidupan pribadi mereka.

Secara keseluruhan, meskipun responden mengakui adanya tantangan dalam work life balance, mereka memiliki pemahaman yang sangat baik tentang pentingnya integrasi yang sehat antara kehidupan kerja dan pribadi untuk kesejahteraan mereka secara menyeluruh.

Tabel 5. 2 Rekapitulasi Pernyataan X2

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Lingkungan Kerja (X2)					
1.	Pencahayaannya di lingkungan kerja mendukung kenyamanan dalam menjalankan tugas.	57	54	1	0
		50,79%	48,21%	0,89%	0
2.	Tingkat pencahayaan yang memadai membantu meningkatkan fokus saat bekerja.	56	56	0	0
		50%	50%	0	0
3.	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja cukup mengganggu konsentrasi saat bekerja.	50	52	6	4
		44,64%	46,42%	5,35%	3,57%
4.	Lingkungan kerja yang tenang membantu meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.	68	42	2	0
		60,71%	37,5%	1,76%	0
5.	Suhu udara di ruang kerja terasa nyaman untuk mendukung aktivitas kerja.	69	41	2	0
		61,60%	36,60%	1,78%	0
6.	Ketidaknyamanan suhu di tempat kerja dapat memengaruhi fokus dan produktivitas.	54	50	6	2
		48,21%	44,64%	5,35%	1,78%
7.	Dekorasi ruangan yang menarik membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan.	57	51	4	0
		50,89%	45,53%	3,57%	0
8.	Penataan interior dan warna ruangan mendukung kenyamanan dalam bekerja.	52	58	2	0
		46,42%	51,76%	1,78%	1,78%

Sumber : Diolah Peneliti,2025

Dari hasil kuesioner sebagian besar menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) secara umum mendapat tanggapan positif. Mayoritas

perawat memberikan jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) terhadap seluruh indikator, terutama terkait pencahayaan, ketenangan, kenyamanan suhu, serta penataan ruangan yang dianggap mendukung kenyamanan kerja. Walaupun ada sebagian kecil responden yang masih merasakan gangguan dari aspek kebisingan dan suhu, jumlahnya relatif sedikit (kurang dari 10%). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja perawat di rumah sakit sudah cukup kondusif dan mendukung peningkatan kenyamanan serta produktivitas kerja.

Tabel 5. 3Rekapitulasi Pernyataan X3

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Penghargaan (X3)					
1.	Tunjangan yang diberikan mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.	2	5	38	71
		1,78%	4,46%	33,92%	63,39%
2.	Ketersediaan tunjangan tambahan mendorong perawat untuk bekerja lebih giat.	79	36	1	0
		70,53%	32,14%	0,89%	0
3.	Pemberian insentif berdasarkan kinerja meningkatkan semangat dalam bekerja.	77	36	2	1
		68,75%	32,14%	1,78%	0,89%
4.	Sistem insentif yang jelas membuat karyawan lebih terdorong untuk bekerja oprimal.	68	46	1	1
		60,71%	41,07%	0,89%	0,89%

Sumber : Diolah Peneliti,2025

Dari hasil kuesioner jawaban responden pada variabel Penghargaan (X3), terlihat bahwa pada pernyataan pertama mengenai tunjangan yang mendukung kesejahteraan, sebanyak 71 responden (STS) dan 38 responden (TS) menyatakan

tidak setuju, sementara hanya 5 responden (S) dan 2 responden (SS) yang setuju. Artinya, mayoritas merasa tunjangan belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan. Sebaliknya, pada pernyataan kedua tentang tunjangan tambahan, terdapat 79 responden (SS) dan 36 responden (S) yang menyatakan setuju, sedangkan hanya 1 responden (TS) dan tidak ada yang memilih STS, sehingga jelas tunjangan tambahan dianggap efektif mendorong semangat kerja. Hal serupa terlihat pada pernyataan ketiga mengenai insentif berbasis kinerja, dengan 77 responden (SS) dan 36 responden (S) yang menyatakan setuju, sementara hanya 2 responden (TS) dan 1 responden (STS) yang kurang setuju. Pada pernyataan keempat, mengenai kejelasan sistem insentif, sebanyak 68 responden (SS) dan 46 responden (S) menyatakan setuju, sedangkan hanya 1 responden (TS) dan 1 responden (STS) yang menolak.

Tabel 5. 4 Rekapitulasi Pernyataan X4

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Kompensasi (X4)					
1.	Upah atau gaji yang diterima telah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.	40	40	27	9
		35,71%	35,71%	24,10%	8,03%
2.	Kesesuaian jumlah gaji dengan kebutuhan hidup menjadi faktor penting dalam kenyamanan bekerja.	73	38	5	0
		65,17%	33,92%	24,46%	0
3.	Ketersediaan fasilitas penunjang seperti ruang istirahat atau peralatan kerja sudah memadai.	47	53	15	1
		41,96%	47,32%	13,39%	0,89

4.	Fasilitas yang disediakan membantu kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.	54	59	3	0
		48,21%	52,67%	2,67%	0

Sumber : Diolah peneliti,2025

Dari hasil kuesioner hasil jawaban responden pada variabel Kompensasi (X4), pada pernyataan pertama mengenai kesesuaian gaji dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, sebanyak 40 responden memilih sangat setuju, 40 responden setuju, 27 responden tidak setuju, dan 9 responden sangat tidak setuju. Artinya, meskipun sebagian besar responden menilai gaji sudah sesuai, masih ada kelompok yang merasa belum sebanding dengan beban kerja. Pada pernyataan kedua tentang kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup, mayoritas responden memberikan penilaian positif, dengan 73 responden sangat setuju dan 38 responden setuju, sementara hanya 5 responden yang tidak setuju dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa gaji yang diterima mampu menunjang kebutuhan hidup mereka.

Tabel 5. 5 Rekapitulasi Pernyataan Y

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Kinerja Perawat (Y)					
1.	Hasil pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	55	59	2	0
		49,10%	52,67%	1,87%	0
2.	Tugas diselesaikan dengan cermat dan teliti untuk memastikan mutu pelayanan.	65	50	1	0
		58,03%	44,645	0,89%	0

3.	Tugas diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	52	60	4	0
		46,42%	53,57%	3,57	0
4.	Kehadiran dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas menjadi prioritas utama.	67	49	0	0
		59,82%	43,75%	0	0
5.	Volume pekerjaan yang dapat diselesaikan setiap hari sudah mencerminkan produktivitas kerja yang tinggi.	50	62	4	0
		44,64%	55,35%	3,57%	0
6.	Jumlah tugas yang berhasil diselesaikan mencerminkan efektivitas kerja secara keseluruhan.	61	51	4	0
		54,46%	45,53%	3,57%	0

Sumber : Diolah Peneliti,2025

Dari hasil kuesioner jawaban responden pada variabel Kinerja perawat (Y), secara umum terlihat penilaian yang sangat positif. Pada pernyataan pertama mengenai hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas, sebanyak 55 responden memilih sangat setuju dan 59 responden setuju, sedangkan hanya 2 responden yang tidak setuju dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai pekerjaan mereka sudah memenuhi standar kualitas.

Pernyataan kedua tentang ketelitian dalam menyelesaikan tugas untuk menjamin mutu pelayanan juga mendapat penilaian serupa, dengan 65 responden sangat setuju dan 50 responden setuju, sementara hanya 1 responden yang tidak setuju. Ini menandakan ketelitian dan kecermatan dalam bekerja sudah dianggap baik oleh hampir seluruh responden.

Pada pernyataan ketiga mengenai ketepatan waktu, sebanyak 52 responden sangat setuju dan 60 responden setuju, hanya 4 responden yang tidak setuju,

sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas menilai penyelesaian tugas sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Selanjutnya, pada pernyataan keempat tentang kehadiran dan ketepatan waktu, 67 responden sangat setuju dan 49 responden setuju, tanpa adanya jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju, sehingga aspek kedisiplinan dianggap sudah menjadi prioritas utama.

Pada pernyataan kelima mengenai volume pekerjaan yang mencerminkan produktivitas, terdapat 50 responden sangat setuju dan 62 responden setuju, sementara 4 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan merasa volume pekerjaan yang mereka selesaikan sudah mencerminkan produktivitas yang baik. Terakhir, pada pernyataan keenam tentang efektivitas kerja secara keseluruhan, 61 responden memilih sangat setuju dan 51 responden setuju, sedangkan hanya 4 responden tidak setuju.

5.2 Uji Instrumen Data

5.2.1 Uji Validitas

Tabel 5. 6 Uji Validitas

No	Variabel	pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	Work Life Balance (X1)	P1	0,654	0,1857	Valid
		P2	0,704	0,1857	Valid
		P3	0,678	0,1857	Valid
		P4	0,607	0,1857	Valid
		P5	0,506	0,1857	Valid
		P6	0,467	0,1857	Valid
		P7	0,433	0,1857	Valid
		P8	0,360	0,1857	Valid
2		P1	0,683	0,1857	Valid
		P2	0,689	0,1857	Valid
		P3	0,583	0,1857	Valid
		P4	0,708	0,1857	Valid

	Lingkungan Kerja (X2)	P5	0,771	0,1857	Valid
		P6	0,731	0,1857	Valid
		P7	0,647	0,1857	Valid
		P8	0,621	0,1857	Valid
3	Penghargaan (X3)	P1	0,830	0,1857	Valid
		P2	0,823	0,1857	Valid
		P3	0,868	0,1857	Valid
		P4	0,858	0,1857	Valid
4	Kompensasi (X4)	P1	0,809	0,1857	Valid
		P2	0,684	0,1857	Valid
		P3	0,849	0,1857	Valid
		P4	0,802	0,1857	Valid
5	Kinerja Perawat (Y)	P1	0,761	0,1857	Valid
		P2	0,818	0,1857	Valid
		P3	0,840	0,1857	Valid
		P4	0,759	0,1857	Valid
		P5	0,768	0,1857	Valid
		P6	0,724	0,1857	Valid

Sumber : Data Hasil Uji SPSS versi 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 112 responden, diperoleh nilai *r hitung* untuk setiap butir pernyataan yang kemudian dibandingkan dengan *r tabel*. Dengan jumlah responden 112, maka derajat kebebasan ($df = n - 2 = 110$), sehingga pada taraf signifikansi 5% diperoleh *r tabel* sebesar 0,1857. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

5.2.2 Uji Realibilitas

Tabel 5. 7 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alfa	Batas Cronbach's Alfa	Keterangan
Work Life Balance	0,691	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,825	0,60	Reliabel
Penghargaan	0,860	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,776	0,60	Reliabel

Kinerja Perawat	0,869	0,60	Reliabel
-----------------	-------	------	----------

Sumber : Data hasil uji SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60. Variabel work life balance memperoleh nilai 0,691, lingkungan kerja 0,825, penghargaan 0,860, kompensasi 0,776, dan kinerja perawat 0,869. Nilai tersebut menandakan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur masing-masing variabel. Dengan kata lain, instrumen penelitian ini dianggap reliabel karena mampu menghasilkan data yang stabil dan tidak berubah-ubah jika digunakan dalam kondisi yang sama.

5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Tabel 5. 8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

N	112
Asymp.Sig.(2 tailed)	0,200

Sumber : Data hasil uji SPSS 29 (2025)

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

5.3.2 Uji Multikolonieritas

Tabel 5. 9 Uji Multikolonearitas

Model	Collinerity Tolerance	Statistic VIF
-------	--------------------------	------------------

X1	0,835	1,198
X2	0,664	1,506
X3	0,568	1,761
X4	0,376	1,415
a. Dependent Variabel Y		

Sumber : Data hasil uji SPSS 29 (2025)

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 sebesar 0,835 dengan VIF 1,198, X2 sebesar 0,664 dengan VIF 1,506, X3 sebesar 0,568 dengan VIF 1,761, serta X4 sebesar 0,376 dengan VIF 1,415, di mana seluruhnya memiliki tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas dan seluruh variabel independen dapat digunakan dalam analisis.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. 10 Uji Heteroskedastisitas Spearman'rho

Spearman'rho	Sig.(2-Tailed)
X1	0,714
X2	0,827
X3	0,995
X4	0,553
a. Unstandardized Residual	

Sumber : Data hasil uji SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji Spearman's Rho, diketahui bahwa nilai signifikansi (2-tailed) pada variabel X1 sebesar 0,714, X2 sebesar 0,827, X3 sebesar 0,995, dan X4 sebesar 0,553. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas pada model, sehingga data memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

5.3.4 Uji Linearitas

Tabel 5. 11 Uji Linearitas

Model	Deviation From Linearity Sig

X1	0,778
X2	0,382
X3	0,423
X4	0,328
a. Dependent Variabel Y	

Sumber : Data hasil uji SPSS 29 (2025)

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi deviation from linearity untuk variabel X1 sebesar 0,778, X2 sebesar 0,382, X3 sebesar 0,423, dan X4 sebesar 0,328, di mana seluruh nilai lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear dan memenuhi asumsi dalam analisis regresi.

5.4 Analisis regresi Linear Berganda

Tabel 5. 12 analisis regresi Linear Bergamda

Model	Undstandardized B
Constanta	4,827
X1	-0,089
X2	0,289
X3	0,277
X4	0,509

Sumber : Data hasil uji SPSS 29 (2025)

$$Y = 4,287 + -0,089X1 + 0,289X2 + 0,277X3 + 0,509X4$$

1. Variabel X1 (Work Life Balance) memiliki koefisien -0,089. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan work life balance justru menurunkan kinerja perawat sebesar 0,089 satuan, sehingga tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.
2. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) menunjukkan koefisien positif sebesar 0,289. Artinya, setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan

kinerja perawat sebesar 0,289 satuan, sehingga kondisi kerja yang baik terbukti mampu mendukung peningkatan kinerja.

3. Variabel X3 (Penghargaan) memiliki koefisien positif sebesar 0,277. Dengan demikian, setiap kenaikan satu satuan penghargaan akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,277 satuan, yang menunjukkan bahwa penghargaan berperan penting dalam mendorong motivasi kerja.
4. Variabel X4 (Kompensasi) menunjukkan koefisien positif terbesar yaitu 0,509. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan menaikkan kinerja perawat sebesar 0,509 satuan, sehingga kompensasi menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi peningkatan kinerja.
5. Konstanta ($a = 4,287$) merupakan nilai rata-rata variabel dependen (Y).

5.5 Koefisien Korelasi (R1)

Tabel 5. 13 Koefisien Korelasi

Model	R
X1,X2,X3,X4	0,767
a. Dependent Variabel Y	

Sumber : Data hasil uji SPSS 29 (2025)

Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,767 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas yang terdiri dari work life balance (X1), lingkungan kerja (X2), penghargaan (X3), dan kompensasi (X4) dengan variabel terikat yaitu kinerja perawat. Semakin baik kondisi pada keempat variabel tersebut secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh perawat.

5.6 Koefisien Determinan (R²)

Tabel 5. 14 Koefisien Determinan

Model	R square
X1,X2,X3,X4	0,588
a. Dependent Variabel Y	

Sumber : Data hasil uji SPSS 29 (2025)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa, nilai R Square sebesar 0,588 berarti keempat variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja perawat sebesar 58,8 persen, sedangkan sisanya yaitu 41,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya faktor kepemimpinan, motivasi intrinsik, budaya organisasi, atau faktor personal lainnya.

5.7 Uji Hipotesis

5.7.1 Uji F simultan

Tabel 5. 15 Uji F

Model	F Hitung	Sig.
Regresion	38,137	<,001
a. Dependent Variabel Y b. Predictors X1,X2,X3,X4		

Sumber : Data hasil uji SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai F hitung sebesar 38,137 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,45 pada taraf signifikansi 5%. Karena F hitung (38,137) $>$ F tabel (2,45) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, secara simultan, seluruh variabel independen dalam model memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

5.7.2 Uji T Parsial

Tabel 5. 16 Uji T

Model	T Hitung	Sig.
X1	-1,633	0,105
X2	4,673	<.001
X3	2,602	.011
X4	6,051	<.001
a. Dependent Variabel Y		

Sumber : Data hasil uji SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji t dengan nilai t tabel sebesar 1,980 dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh hasil sebagai berikut:

X1: Karena nilai t hitung (-1,633) lebih kecil dari t tabel (1,980) dan nilai Signifikan (0,105) lebih besar dari 0,05, maka Ha Ditolak Dan Ho diterima artinya X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

X2: Karena nilai t hitung (4,673) lebih besar dari t tabel (1,980) dan nilai signifikan kurang dari 0,05, maka Ha diterima dan Ho Ditolak artinya X2 berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen.

X3: Karena nilai t hitung (2,602) lebih besar dari t tabel (1,980) dan nilai signifikan kurang dari 0,05, maka Ha Diterima dan Ho ditolak artinya X3 berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen.

X4: Karena nilai t hitung (6,051) jauh lebih besar dari t tabel (1,980) dan nilai signifikan kurang dari 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya X4 berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance, lingkungan kerja, penghargaan, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di Kota Samarinda. Ketika keempat variabel tersebut dikaji secara simultan, terbukti bahwa kombinasi dari semuanya mampu mendorong peningkatan kinerja tenaga perawat.

Namun, saat dilihat secara individu, tidak semua variabel memberikan pengaruh yang sama. Work life balance ternyata tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja perawat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang tepat, dan kompensasi yang layak terbukti memberikan dampak positif yang signifikan. Ketiga faktor ini secara nyata berkontribusi terhadap meningkatnya semangat dan produktivitas kerja perawat.

Dengan demikian, fokus dalam upaya peningkatan kinerja perawat sebaiknya diarahkan pada perbaikan kualitas lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan kebijakan kompensasi. Sementara itu, meskipun work life balance belum berpengaruh secara signifikan dalam penelitian ini, tetap perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan, karena berpotensi memengaruhi kinerja dalam jangka panjang

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel lain yang secara teoritis juga dapat memengaruhi kinerja perawat. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu menggambarkan faktor-faktor yang lebih luas dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat. Salah satu variabel yang dapat dipertimbangkan adalah stres kerja. Berdasarkan teori stres dari Robbins dan Judge (2015), tingkat stres yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap performa karyawan. Dalam konteks perawat yang bekerja di bawah tekanan tinggi, stres kerja menjadi aspek penting yang layak diteliti lebih lanjut. Selain itu, variabel kepuasan kerja juga penting untuk ditambahkan. Mengacu pada teori dua faktor Herzberg (1959), kepuasan kerja yang berasal dari faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Variabel lain yang juga direkomendasikan adalah budaya organisasi. Menurut Schein *et, al.*, (2010), budaya organisasi berupa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan dalam lingk

ungan kerja dapat membentuk perilaku dan etos kerja karyawan. Dalam dunia keperawatan, budaya kerja yang positif akan mendorong kolaborasi, kedisiplinan, dan pelayanan yang lebih optimal. Selain itu, komitmen organisasi juga dapat menjadi variabel tambahan yang relevan. Teori dari Meyer dan Allen

(1991) menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi utama yaitu afektif (emosional), kontinyu (keputusan untuk bertahan), dan normatif (rasa kewajiban), yang semuanya memiliki pengaruh terhadap kinerja individu di dalam organisasi. Perawat yang memiliki komitmen tinggi terhadap institusinya akan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik.

Dengan memasukkan variabel-variabel tambahan tersebut dalam penelitian selanjutnya, maka model yang dikembangkan akan semakin kaya secara teoritis dan lebih akurat dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat. Hal ini juga dapat menjadi kontribusi ilmiah dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar hasil penelitian ini tidak hanya dijadikan acuan pada rumah sakit di Kota Samarinda, tetapi juga dapat diterapkan atau dibandingkan dengan perusahaan atau organisasi lain, baik di bidang kesehatan maupun sektor berbeda. Dengan begitu, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan bermanfaat secara umum bagi berbagai jenis perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, M., Pardiman, P., & Millanintyas, R. (2021). Pengaruh Reward, Punishment dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- Adiawaty, S., & Bernhard. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work Life Balance Terhadap Kualitas Kerja. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1–12. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/653>
- Adolph, R. (2023). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 2023, 1–23.
- Adhifa Mizan Ghifary dan Adiba Fuad Syamlan. (2024). The Effect of Compensation and Rewards on Employee Performance of PT. Hasjrat Multifinance. *Maneggio, Vol. 1 No. 1, 2024, 1*(Vol. 1 No. 1 (2024): Maneggio-February), 46–63. <https://doi.org/10.62872/rb6jfn23>
- Asriani, D. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Skripsi (S1). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. 6.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-life balance di dunia kerja*. PACE (Partnership for Action on Community Education): Sumatera Barat.
- Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (1802). *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. 6(1), 110–131.
- Fitria, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Teori)*. 01, 1–23.
- Febrianti, F., Ismanto, & Kumalasari, F. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS. Antam Pomalaa). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 82–94. <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/248>
- Hedianti, D. A. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 30–37. <https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>
- Helmi Buyung Aulia Safrizal. (2023). *Monograf Disiplin Kerja, Reward dan Kinerja Karyawan UMKM* (Bambang Setiyo Pambudi (ed.)). CV. Eureka Media Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ketiga Belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- I Made Laut Mertha Jaya. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata* (Fira Husaini (ed.)). Quadrant (Anak Hebat Indonesia).
- Ibrahim, R. (2024). *Mengelola work-life balance dan integritas dalam meningkatkan kinerja dosen*. Eureka Media Aksara.
- Juhanes, Ades Rajayana, M. F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Cakrawala Ilmiah*, 2(6), 2741–2748. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i6.5127>
- Liana Y., P. C. J. (2024). *Pemberian reward terhadap kinerja karyawan dengan*

- motivasi sebagai variabel intervening*. Assyarikah Journal of Islamic Economic Business 5(1), 17.
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>
- Pithalice Delecta. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research (Jurnal Ilmiah)*, 3(4), 186–189. https://id.scribd.com/document/691881026/Pdf-of-work-life?utm_source=chatgpt.com
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- PASARIBU, F. A. M. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan*. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 1(01).
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 15–20. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.277>
- Robbins. (2016). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. 5(2), 260. Universitas Hasanuddin
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sugeng Chairuddin. (2024). *Manajemen SDM Membentuk KEPEMIMPINAN yang ADAPTIF dan KREATIF Di Era Digital* (Melvin Mirsal (ed.)). PT Media Penerbit Indonesia.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Soelistya, D. S., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong point kinerja karyawan: Motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja*. Nizamia Learning Center.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Anlisis Data Sumber Daya Manusia* (CAPS (ed.)). Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Reflika Aditama. Bandung*.
- Utami, S., & Rahmatia. (2024). Pengaruh Reward dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(2), 117–133.
- Wijaya. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Work Life Balance Mahasiswa Yang Berstatus Karyawan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta). *Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, 2504, 1–9.
- Hardani et, al., (2020). *Metode Penelitian: Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.Md. (ed.)). CV. Pustaka Ilmu. <https://pdfcoffee.com/buku-metode-penelitian-kualitatif-amp-kuantitatif-free.html?utm>

LAMPIRAN

Lampiran 1 **Lampiran 1.Kuesioner**

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, PENGHARGAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT DI KOTA SAMARINDA

Dengan kuesioner ini, saya Mowilos, Cheryl Clara Paulina mahasiswa dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi & Bisnis, sedang melakukan penelitian skripsi terkait dengan judul diatas. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan data dari Bapak/Ibu (Perawat Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda) guna mendapatkan informasi yang akurat mengenai persepsi Bapak/Ibu terhadap Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Penghargaan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda.

Besar harapan saya, sekiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

Petunjuk Pengisian

Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu dapatkan selama bekerja di Rumah Sakit yang berada di kota Samarinda, berilah tanda check list pada nilai bobot alternatif jawaban yang paling mencerminkan persepsi Bapak/Ibu pada setiap pernyataan.

Keterangan:

SS	= Sangat Setuju	Nilainya 4
S	= Setuju	Nilainya 3
TS	=Tidak Setuju	Nilainya 2
STS	=Sangat Tidak Setuju	Nilainya 1

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden: _____
2. Apakah Anda berdomisili di kota Samarinda _____
3. Jenis Kelamin:
 - Laki-Laki
 - Perempuan
4. Usia: _____ Tahun
5. Pendidikan Terakhir:
 - D3 Keperawatan
 - S1 Keperawatan
 - S1 Keperawatan (Ners)
 - S2 Keperawatan
6. Masa kerja di RS yang berada Di Kota Samarinda: _____ tahun bulan
7. Unit Kerja:
 - IGD
 - ICU/ICCU
 - Rawat Inap
 - Rawat Jalan
 - Kamar Operasi
 - Lainnya: _____
8. Status Kepegawaian:
 - Pegawai Tetap
 - Pegawai Kontrak
 - Pegawai Magang

1. WORK LIFE BALANCE (X1)

No	Pernyataan	SS	TS	S	STS
A. Work Interference with Personal Life (WIPL) (Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi)					
1	Tugas pekerjaan sering mengurangi waktu untuk bersama keluarga.				
2	Terdapat kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.				
B. Personal Life Interference with Work (PLIW) (Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan)					
3	Masalah dalam kehidupan pribadi sering mengganggu konsentrasi saat bekerja.				
4	Tanggung jawab pribadi membuat pelaksanaan tugas pekerjaan menjadi terhambat.				
C. Personal Life Enhancement of Work (PLEW) (Peningkatan Pekerjaan melalui Kehidupan Pribadi)					
5	Kehidupan pribadi yang bahagia membantu meningkatkan semangat dalam bekerja.				
6	Dukungan dari keluarga atau orang terdekat membantu meningkatkan semangat dalam bekerja.				
D. Work Enhancement of Personal Life (WEPL) (Peningkatan Kehidupan Pribadi melalui Pekerjaan)					
7	Pengalaman kerja membantu dalam menghadapi tantangan dalam kehidupan pribadi.				
8	Pekerjaan memberikan rasa percaya diri yang berdampak positif pada kehidupan pribadi.				

2. LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS	TS	S	STS
A. Pencahayaan					
1	Pencahayaan di lingkungan kerja mendukung kenyamanan dalam menjalankan tugas.				
2	Tingkat pencahayaan yang memadai membantu meningkatkan fokus saat bekerja.				
B. Suara					
3	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja cukup mengganggu konsentrasi saat bekerja.				
4	Lingkungan kerja yang tenang membantu meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.				

C. Suhu Udara					
5	Suhu udara di ruang kerja terasa nyaman untuk mendukung aktivitas kerja.				
6	Ketidaknyamanan suhu di tempat kerja dapat memengaruhi fokus dan produktivitas.				
D. Dekorasi Ruangan					
7	Dekorasi ruangan yang menarik membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan.				
8	Penataan interior dan warna ruangan mendukung kenyamanan dalam bekerja.				

3. PENGHARGAAN (X3)

No	Pernyataan	SS	TS	S	STS
A. Fringe Benefits (Tunjangan)					
1	Tunjangan yang diberikan mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.				
2	Ketersediaan tunjangan tambahan mendorong perawat untuk bekerja lebih giat.				
B. Incentive Payments (Pembayaran insentif)					
3	Pemberian insentif berdasarkan kinerja meningkatkan semangat dalam bekerja.				
4	Sistem insentif yang jelas membuat karyawan lebih terdorong untuk bekerja optimal.				

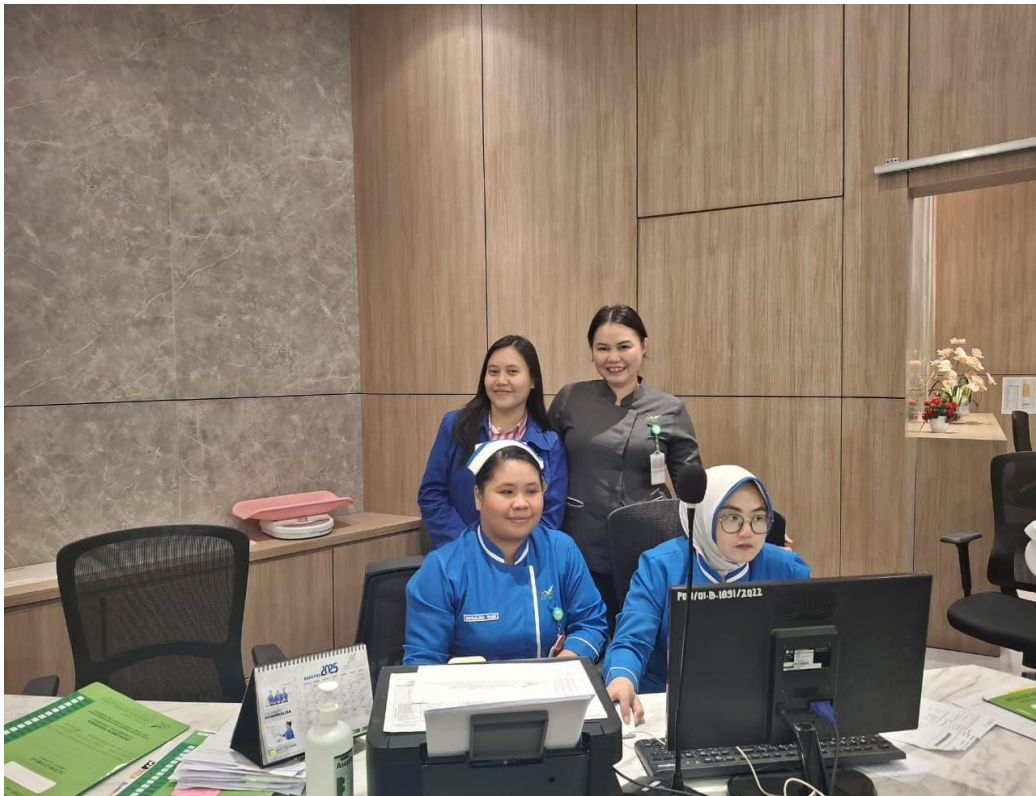
4. KOMPENSASI (X4)

No	Pernyataan	SS	TS	S	STS
A. Upah dan Gaji					
1	Upah atau gaji yang diterima telah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.				
2	Kesesuaian jumlah gaji dengan kebutuhan hidup menjadi faktor penting dalam kenyamanan bekerja.				
B. Fasilitas					
3	Ketersediaan fasilitas penunjang seperti ruang istirahat atau peralatan kerja sudah memadai.				
4	Fasilitas yang disediakan membantu kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.				

5. KINERJA PERAWAT (Y)

No	Pernyataan	SS	TS	S	STS
A. Kualitas Kerja					
1	Hasil pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.				
2	Tugas diselesaikan dengan cermat dan teliti untuk memastikan mutu pelayanan.				
B. Ketepatan Waktu					
3	Tugas diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.				
4	Kehadiran dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas menjadi prioritas utama.				
C. Kuantitas (mutu)					
5	Volume pekerjaan yang dapat diselesaikan setiap hari sudah mencerminkan produktivitas kerja yang tinggi.				
6	Jumlah tugas yang berhasil diselesaikan mencerminkan efektivitas kerja secara keseluruhan.				

Lampiran 2 Foto Bersama responden









Lampiran 3 Tabulasi Responden

1. Karakteristik Responden

1	No Responden	Apakah Anda berdomosili di kota Samarinda	Jenis Kelamin	Usia
2	1	Ya	Perempuan	25
3	2	Ya	Perempuan	28th
4	3	Ya	Perempuan	28 thn
5	4	Ya	Perempuan	27
6	6	Ya	Perempuan	26 tahun
7	7	Ya	Laki-Laki	26
8	8	Ya	Perempuan	46
9	10	Ya	Perempuan	45 tahun
10	11	Ya	Perempuan	32
11	12	Ya	Perempuan	35 tahun
12	13	Ya	Perempuan	33
13	14	Ya	Perempuan	32tahun
14	15	Ya	Perempuan	47
15	16	Ya	Perempuan	40 tahun
16	17	Ya	Perempuan	25 tahun
17	18	Ya	Perempuan	24 tahun
18	19	Ya	Perempuan	42
19	20	Ya	Perempuan	42 tahun
20	21	Ya	Laki-Laki	35
21	22	Ya	Laki-Laki	32
22	23	Ya	Laki-Laki	37
23	24	Ya	Perempuan	27 tahun
24	25	Ya	Perempuan	36 thn
25	26	Ya	Perempuan	25 Tahun
26	27	Ya	Laki-Laki	23
27	28	Ya	Perempuan	27
28	29	Ya	Laki-Laki	25
29	30	Ya	Perempuan	42
30	31	Ya	Perempuan	41
31	32	Ya	Perempuan	48
32	33	Ya	Perempuan	39
33	34	Ya	Perempuan	43 thn
34	35	Ya	Perempuan	39
35	36	Ya	Laki-Laki	38
36	37	Ya	Perempuan	28
37	38	Ya	Perempuan	28
38	39	Ya	Laki-Laki	25
39	40	Ya	Perempuan	25
40	41	Ya	Perempuan	23
41	42	Ya	Perempuan	23
42	43	Ya	Laki-Laki	23
43	44	Ya	Laki-Laki	27
44	45	Ya	Perempuan	26 tahun
45	46	Ya	Perempuan	28 tahun
46	47	Ya	Laki-Laki	29
47	48	Ya	Perempuan	27
48	49	Ya	Laki-Laki	27 tahun
49	51	Ya	Perempuan	21
50	52	Ya	Perempuan	28
51	53	Ya	Perempuan	22 tahun
52	54	Ya	Perempuan	26
53	55	Ya	Perempuan	23
54	56	Ya	Perempuan	30
55	57	Ya	Laki-Laki	30
56	58	Ya	Perempuan	25
57	59	Ya	Perempuan	28
58	60	Ya	Perempuan	30
59	61	Ya	Perempuan	25th
60	62	Ya	Perempuan	28
61	63	Ya	Perempuan	33
62	64	Ya	Perempuan	27 Tahun
63	65	Ya	Laki-Laki	26

64	66	Ya	Perempuan	28 TAHUN
65	67	Ya	Perempuan	29
66	68	Ya	Perempuan	29
67	69	Ya	Perempuan	28
68	71	Ya	Laki-Laki	42
69	72	Ya	Perempuan	28
70	73	Ya	Perempuan	23 Tahun
71	74	Ya	Perempuan	23
72	75	Ya	Laki-Laki	23
73	76	Ya	Laki-Laki	23 Tahun
74	77	Ya	Perempuan	25
75	78	Ya	Laki-Laki	25
76	79	Ya	Laki-Laki	25
77	80	Ya	Perempuan	22 tahun
78	81	Ya	Perempuan	35
79	82	Ya	Laki-Laki	26
80	83	Ya	Perempuan	25th
81	84	Ya	Perempuan	35
82	85	Ya	Laki-Laki	25
83	86	Ya	Laki-Laki	26
84	87	Ya	Laki-Laki	25
85	88	Ya	Laki-Laki	26
86	89	Ya	Laki-Laki	26th
87	90	Ya	Laki-Laki	28
88	91	Ya	Perempuan	33
89	92	Ya	Perempuan	29 th
90	93	Ya	Perempuan	22 tahun
91	94	Ya	Perempuan	22
92	95	Ya	Perempuan	36
93	96	Ya	Perempuan	34
94	97	Ya	Laki-Laki	36 tahun
95	98	Ya	Perempuan	33
96	99	Ya	Perempuan	46
97	100	Ya	Laki-Laki	45 tahun
98	101	Ya	Perempuan	26
99	102	Ya	Perempuan	21
100	103	Ya	Perempuan	24
101	104	Ya	Perempuan	25
102	105	Ya	Perempuan	21
103	106	Ya	Perempuan	54 Tahun
104	107	Ya	Perempuan	43 tahun
105	108	Ya	Perempuan	27 tahun
106	109	Ya	Laki-Laki	27
107	110	Ya	Laki-Laki	25
108	111	Ya	Laki-Laki	33
109	112	Ya	Perempuan	25
110	113	Ya	Laki-Laki	29
111	114	Ya	Perempuan	24
112	115	Ya	Perempuan	27
113	116	Ya	Perempuan	29

1	Pendidikan Terakhir	Lama masa kerja di rumah sakit yang berada	Unit Kerja
2	S1 Keperawatan (Ners)	3 tahun	Rawat Inap
3	D3 Keperawatan	6 tahun	Kamar Operasi
4	D3 Keperawatan	3 thn	Rawat Inap
5	S1 Keperawatan (Ners)	4tahun	Rawat Inap
6	D3 Keperawatan	1 tahun lebih	Rawat Inap
7	S1 Keperawatan (Ners)	1 Tahun	Lainnva
8	S1 Keperawatan (Ners)	20 tahun	Rawat Jalan
9	S1 Keperawatan (Ners)	24th	Rawat Jalan
10	D3 Keperawatan	9	Rawat Jalan
11	D3 Keperawatan	13 tahun	Rawat Jalan
12	D3 Keperawatan	11	Rawat Jalan
13	D3 Keperawatan	11 tahun	Rawat Inap
14	D3 Keperawatan	15	Rawat Jalan
15	D3 Keperawatan	18 tahun	Rawat Jalan
16	S1 Keperawatan	1 tahun 5 bulan	Rawat Inap
17	D3 Keperawatan	2 tahun	Rawat Inap
18	S1 Keperawatan (Ners)	17	Rawat Jalan
19	S1 Keperawatan	18 tahun	Lainnva
20	S1 Keperawatan (Ners)	14 Tahun	Rawat Jalan
21	S1 Keperawatan (Ners)	7 tahun	Rawat Jalan
22	D3 Keperawatan	14	Lainnva
23	S1 Keperawatan (Ners)	4	ICU/ICCU
24	S1 Keperawatan (Ners)	15 thn	Kamar Operasi
25	S1 Keperawatan (Ners)	1Tahun 8 bulan	Rawat Inap
26	S1 Keperawatan (Ners)	2 bulan	Lainnva
27	S1 Keperawatan (Ners)	4	Rawat Jalan
28	S1 Keperawatan	2	Lainnva
29	S1 Keperawatan (Ners)	22	Rawat Inap
30	D3 Keperawatan	18 thn	Rawat Inap
31	D3 Keperawatan	29 tahun	Lainnva
32	D3 Keperawatan	16	ICU/ICCU
33	S1 Keperawatan	24 thn	Lainnva
34	D3 Keperawatan	17 tahun	Lainnva
35	S1 Keperawatan (Ners)	4 tahun	IGD
36	S1 Keperawatan (Ners)	1 tahun	IGD
37	D3 Keperawatan	1 tahun	Lainnva
38	S1 Keperawatan	2 tahun	Rawat Inap
39	S1 Keperawatan	2 tahun	IGD
40	D3 Keperawatan	1 tahun	IGD
41	S1 Keperawatan	2	IGD
42	S1 Keperawatan (Ners)	3	Rawat Inap
43	S1 Keperawatan	3 Tahun	Lainnva
44	D3 Keperawatan	5 tahun	Kamar Operasi
45	S1 Keperawatan	2 tahun	IGD
46	D3 Keperawatan	3	Rawat Inap
47	S1 Keperawatan (Ners)	3.5 thn	Lainnva
48	S1 Keperawatan (Ners)	2 tahun	IGD
49	D3 Keperawatan	1bln	IGD
50	S1 Keperawatan (Ners)	2 tahun	Rawat Inap
51	D3 Keperawatan	1 tahun	Rawat Jalan
52	D3 Keperawatan	3	Rawat Inap
53	S1 Keperawatan	3 Tahun	Rawat Inap
54	S2 Keperawatan	5 tahun	ICU/ICCU
55	S2 Keperawatan	5	IGD
56	S1 Keperawatan (Ners)	2 tahun	Rawat Inap
57	S1 Keperawatan (Ners)	3 TAHUN	Rawat Inap
58	D3 Keperawatan	28	Rawat Inap
59	D3 Keperawatan	2th	Rawat Inap
60	S1 Keperawatan (Ners)	3 thn	Rawat Inap
61	D3 Keperawatan	6 tahun	Rawat Inap
62	D3 Keperawatan	5 tahun	Kamar Operasi
63	S1 Keperawatan (Ners)	1th 8 bulan	IGD

64	S1 Keperawatan (Ners)	5 TAHUN (dalam RS va berbeda)	IGD
65	D3 Keperawatan	2	Lainnva
66	D3 Keperawatan	7	Kamar Operasi
67	S1 Keperawatan	6th	Rawat Inap
68	S1 Keperawatan (Ners)	19 Tahun	Lainnva
69	S1 Keperawatan	5 tahun	Kamar Operasi
70	D3 Keperawatan	1 tahun	IGD
71	S1 Keperawatan	3	Rawat Inap
72	D3 Keperawatan	2 tahun	ICU/ICCU
73	D3 Keperawatan	Satu tahun	IGD
74	S1 Keperawatan (Ners)	4	IGD
75	S1 Keperawatan (Ners)	5	ICU/ICCU
76	D3 Keperawatan	3 tahun	IGD
77	S1 Keperawatan	1th	Rawat Inap
78	D3 Keperawatan	12	Lainnva
79	S1 Keperawatan	2 Tahun	ICU/ICCU
80	S1 Keperawatan	3th	Rawat Inap
81	D3 Keperawatan	13 tahun	Rawat Inap
82	S1 Keperawatan	2 tahun	IGD
83	D3 Keperawatan	3 tahun	Rawat Inap
84	S1 Keperawatan	2 tahun	Rawat Jalan
85	S1 Keperawatan	4 tahun	Kamar Operasi
86	S1 Keperawatan (Ners)	4	IGD
87	S1 Keperawatan (Ners)	4th	IGD
88	S1 Keperawatan (Ners)	10	IGD
89	S1 Keperawatan (Ners)	5	IGD
90	D3 Keperawatan	5bulan	IGD
91	D3 Keperawatan	5 Bulan	Rawat Inap
92	S1 Keperawatan (Ners)	13	Rawat Inap
93	D3 Keperawatan	11 th	Rawat Inap
94	D3 Keperawatan	13 tahun	Rawat Jalan
95	S1 Keperawatan (Ners)	9	IGD
96	D3 Keperawatan	20	Rawat Inap
97	D3 Keperawatan	26 tahun	IGD
98	S1 Keperawatan (Ners)	2	Rawat Inap
99	S1 Keperawatan	2 minaa	Lainnva
100	S1 Keperawatan	2	Rawat Inap
101	S1 Keperawatan	3	IGD
102	S1 Keperawatan	2 minaa	Rawat Inap
103	S1 Keperawatan (Ners)	36	Lainnva
104	S1 Keperawatan (Ners)	10 tahun	Rawat Inap
105	S1 Keperawatan	3 tahun	Rawat Inap
106	S1 Keperawatan	4	IGD
107	D3 Keperawatan	2	Rawat Inap
108	S1 Keperawatan	4 tahun	Lainnva
109	S1 Keperawatan	1 tahun	Rawat Inap
110	S1 Keperawatan (Ners)	4	ICU/ICCU
111	S1 Keperawatan	1 tahun	Rawat Jalan
112	S1 Keperawatan	3	Kamar Operasi
113	S1 Keperawatan (Ners)	4	ICU/ICCU

2. Jawaban hasil kuesioner

X1

1										X1	
2	4	3	4	3	4	3	4	4			29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		24
4	3	3	2	2	3	3	3	3			22
5	4	3	2	1	4	4	4	4			26
6	3	2	2	2	4	4	3	4			24
7	3	2	2	2	4	4	4	4			25
8	4	3	2	2	4	4	3	4			26
9	3	2	1	2	4	4	4	4			24
10	4	3	1	1	4	4	4	4			25
11	3	2	2	2	4	4	3	4			24
12	4	4	2	2	4	4	4	3			27
13	3	2	1	2	4	4	4	4			24
14	3	2	1	2	3	3	3	3			20
15	2	2	2	2	4	4	3	3			22
16	2	3	1	2	3	4	4	3			22
17	3	3	3	2	4	4	4	4			27
18	2	1	1	1	4	4	4	4			21
19	3	3	2	2	3	3	3	3			22
20	3	2	1	1	4	4	3	3			21
21	2	2	2	2	4	4	4	4			24
22	2	2	1	1	3	4	3	4			20
23	2	2	2	2	4	4	3	4			23
24	1	1	1	1	4	4	4	4			20
25	1	1	2	1	4	4	3	4			20
26	3	3	3	3	3	3	3	3			24
27	3	2	3	1	4	4	4	4			25
28	2	2	2	2	3	3	3	3			20
29	2	2	3	2	3	3	3	3			21
30	2	2	2	2	3	3	3	3			20
31	3	2	4	2	4	4	4	4			27
32	3	3	1	1	3	3	3	3			20
33	2	2	2	2	3	3	3	3			20
34	2	2	2	2	3	3	3	3			20
35	3	3	2	3	4	4	4	4			27
36	4	2	2	2	4	4	4	4			26
37	4	3	2	3	4	4	4	4			28
38	3	3	3	4	2	2	3	2			22
39	3	3	3	3	3	3	3	3			24
40	3	3	3	3	4	4	4	4			28
41	2	3	1	1	4	4	4	4			23
42	4	4	3	3	4	4	4	4			30
43	3	2	2	2	4	4	4	4			25
44	3	3	2	2	4	4	3	3			24
45	4	3	3	2	4	4	3	3			26
46	3	2	2	2	3	3	3	3			21
47	4	4	2	2	4	4	4	3			27
48	3	1	2	2	4	4	4	4			24
49	2	3	3	4	4	4	4	4			28
50	3	3	3	2	3	3	4	4			25
51	2	2	3	2	4	4	3	3			23
52	3	3	2	4	4	4	4	4			28
53	2	3	1	1	4	4	3	4			22
54	1	3	2	2	3	2	3	4			20
55	2	3	3	2	4	4	4	3			25
56	3	2	3	2	4	4	4	4			26
57	3	3	4	3	4	4	4	4			29
58	3	3	4	3	4	4	3	4			28
59	3	3	3	2	4	4	4	4			27
60	3	3	3	4	4	4	4	4			29
61	3	2	1	1	4	3	4	4			22
62	2	1	1	1	4	4	4	4			21
63	3	3	3	3	3	4	3	4			26

64	3	4	3	2	4	4	3	4	27
65	3	3	3	1	2	3	3	3	21
66	3	3	3	2	4	4	3	3	25
67	3	2	2	2	3	3	3	3	21
68	3	3	2	2	4	4	4	4	26
69	4	4	4	4	3	3	4	4	30
70	3	3	4	3	4	4	3	3	27
71	3	3	4	3	4	4	4	4	29
72	3	3	2	2	4	4	3	3	24
73	3	3	2	4	4	2	4	3	25
74	1	1	1	1	4	4	4	4	20
75	1	1	1	1	4	4	4	4	20
76	3	3	4	3	3	4	3	4	27
77	2	4	4	3	4	4	4	4	29
78	3	2	2	2	3	3	3	3	21
79	2	3	3	2	4	4	4	4	26
80	3	4	3	4	4	4	3	3	28
81	1	1	1	1	2	2	4	4	16
82	2	2	2	3	3	3	3	3	21
83	2	2	2	2	3	3	3	3	20
84	1	1	1	1	3	3	3	3	16
85	1	1	1	1	3	3	3	3	16
86	2	2	3	2	3	4	4	3	23
87	3	3	4	3	4	4	3	3	27
88	4	3	3	3	3	3	3	3	25
89	3	3	2	2	3	4	3	3	23
90	2	2	3	2	4	4	4	3	24
91	4	1	1	1	4	4	4	4	23
92	3	2	2	1	3	3	3	3	20
93	1	1	1	1	4	4	3	4	19
94	2	1	1	1	4	4	4	4	21
95	4	3	2	2	3	3	4	3	24
96	3	2	2	3	3	3	3	3	22
97	2	2	3	2	4	4	4	3	24
98	3	3	2	2	4	4	4	4	26
99	3	3	1	1	3	4	3	4	22
100	2	2	3	2	4	4	4	3	24
101	3	3	2	2	4	4	4	4	26
102	3	3	3	2	4	4	4	4	27
103	2	2	2	2	4	4	4	4	24
104	3	3	2	2	4	4	4	4	26
105	3	2	3	2	4	4	3	3	24
106	2	1	2	2	3	3	3	3	19
107	1	2	1	2	3	3	3	3	18
108	2	2	1	2	4	4	3	3	21
109	3	3	3	2	4	4	3	3	25
110	3	3	2	2	3	4	4	4	25
111	3	3	3	3	3	3	3	3	24
112	2	3	2	3	4	3	3	3	23
113	3	3	2	2	3	4	4	3	24

X2

1	X2								
2	3	3	4	4	3	4	4	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	3	4	3	4	4	4	3	29
7	3	3	3	4	4	4	4	4	29
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	3	3	4	4	4	4	4	29
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	3	3	4	3	3	3	3	3	25
15	3	3	3	4	3	3	3	3	25
16	4	3	1	4	3	4	3	3	25
17	4	4	3	4	4	4	4	4	31
18	4	4	3	3	3	3	3	3	26
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	3	2	3	4	3	4	4	26
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30
24	4	4	4	4	4	4	3	4	31
25	3	3	3	4	4	1	4	3	25
26	3	3	4	4	3	4	4	3	28
27	4	4	4	4	4	4	4	2	30
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	3	3	3	3	3	3	3	2	23
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	3	3	3	3	3	3	26
38	2	4	2	2	2	2	4	4	22
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	4	4	3	4	4	3	4	4	30
41	4	4	4	4	4	4	3	4	31
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	3	4	31
44	3	4	4	4	4	3	3	3	28
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24
47	3	3	4	4	4	4	4	4	30
48	4	4	2	3	4	4	4	4	29
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24
51	4	4	4	4	4	2	3	3	28
52	4	4	3	4	4	4	4	4	31
53	4	3	3	4	4	3	4	4	29
54	4	3	3	3	4	3	4	3	27
55	3	3	3	4	4	4	3	4	28
56	4	4	4	4	4	3	4	4	31
57	4	4	3	3	4	4	3	3	28
58	3	3	3	4	4	3	4	3	27
59	3	4	4	4	4	4	4	3	30
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	3	3	2	3	3	3	4	4	25
62	4	4	3	4	4	4	4	4	31
63	3	3	3	3	4	3	3	3	25

64	3	3	3	4	4	4	4	4	29
65	3	3	3	3	3	3	3	3	24
66	3	3	4	3	3	3	3	3	25
67	3	3	4	3	3	3	3	3	25
68	3	4	3	4	4	4	4	4	30
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	4	4	4	4	3	3	30
71	3	4	4	4	4	4	3	3	29
72	3	3	4	3	3	3	2	3	24
73	3	3	3	4	2	2	3	4	24
74	4	4	2	4	4	2	4	4	28
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	3	4	4	3	4	4	4	4	30
77	3	3	4	4	4	4	4	4	30
78	3	3	3	2	3	3	3	3	23
79	4	3	2	4	4	3	4	4	28
80	4	3	3	4	3	4	3	4	28
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32
82	3	3	3	4	4	3	3	3	26
83	3	4	4	4	4	4	4	4	31
84	3	3	3	3	3	3	3	3	24
85	3	3	3	3	3	3	3	3	24
86	4	3	4	4	3	3	4	3	28
87	4	4	3	3	3	2	2	3	24
88	3	3	3	3	3	3	3	3	24
89	3	3	3	3	3	3	3	3	24
90	4	4	3	3	4	3	4	4	29
91	4	4	4	4	4	4	4	4	32
92	3	3	3	3	3	3	3	3	24
93	4	4	3	4	4	4	4	4	31
94	4	4	4	4	4	3	3	3	29
95	4	3	1	3	4	4	3	4	26
96	3	3	3	3	3	3	3	3	24
97	4	4	4	4	4	4	3	3	30
98	4	4	4	4	4	4	4	4	32
99	3	4	1	4	3	2	3	3	23
100	4	4	3	4	3	3	3	4	28
101	3	3	3	4	3	3	3	4	26
102	3	3	4	4	4	3	4	4	29
103	4	3	4	4	4	4	3	3	29
104	4	4	4	4	4	4	4	4	32
105	3	3	3	4	4	3	4	3	27
106	4	4	4	3	3	3	4	3	28
107	3	3	4	3	4	3	4	3	27
108	3	3	1	3	4	1	3	4	22
109	4	4	3	3	4	4	4	4	30
110	3	3	4	3	3	4	4	3	27
111	3	3	3	3	3	3	3	3	24
112	4	3	3	4	3	3	2	3	25
113	3	4	3	4	4	3	2	3	26

X3 dan X4

	X3				X4					
1					14	4	4	3	3	14
2	4	3	4	3	12	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
4	3	3	3	3	16	1	4	2	3	10
5	4	4	4	4	15	4	4	4	4	16
6	3	4	4	4	16	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	14	3	3	3	3	12
8	4	4	3	3	16	2	4	3	4	13
9	4	4	4	4	16	1	4	4	3	12
10	4	4	4	4	16	1	4	3	3	11
11	4	4	4	4	16	2	4	3	3	12
12	4	4	4	4	16	2	3	3	3	11
13	4	4	4	4	13	3	3	3	3	12
14	4	3	3	3	12	3	3	3	3	12
15	3	3	3	3	12	2	4	2	3	11
16	2	4	3	3	15	2	3	2	4	11
17	4	4	4	3	16	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	12	3	3	3	3	12
19	3	3	3	3	14	2	4	3	3	12
20	3	4	3	4	16	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16	4	3	2	4	13
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	14	2	3	2	3	10
25	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13
26	3	4	4	3	16	2	4	2	4	12
27	4	4	4	4	12	3	3	3	3	12
28	3	3	3	3	11	2	3	3	3	11
29	2	3	3	3	16	4	4	3	4	15
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	11	2	2	2	2	8
32	2	3	3	3	12	2	3	3	3	11
33	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11
34	3	3	3	3	16	2	4	4	4	14
35	4	4	4	4	14	1	4	3	3	11
36	2	4	4	4	16	4	4	4	3	15
37	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14
38	4	4	4	4	12	3	3	3	3	12
39	3	3	3	3	16	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13
41	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
44	3	3	3	3	12	1	3	2	2	8
45	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
46	3	2	2	2	9	2	2	2	3	9
47	1	3	1	1	6	1	3	1	2	7
48	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13
49	4	4	4	3	15	2	4	4	4	14
50	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10
51	4	4	3	4	15	2	4	4	4	14
52	4	4	4	4	16	1	4	2	3	10
53	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11
54	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14
55	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13
56	4	4	4	4	16	2	2	2	3	9
57	4	3	3	3	13	3	4	4	3	14
58	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
59	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
60	3	4	4	4	15	2	2	2	3	9
61	3	4	4	4	15	3	4	3	3	13
62	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
63	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12

64	3	4	4	4	15	3	4	3	3	13
65	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
66	1	3	3	3	10	2	4	2	3	11
67	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
68	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
69	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
70	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
71	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
72	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13
73	2	4	2	3	11	4	4	3	4	15
74	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
75	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
76	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15
77	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
78	4	4	4	4	16	3	3	2	3	11
79	4	4	4	4	15	4	4	4	4	16
80	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14
81	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
82	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15
83	3	4	4	4	15	4	3	3	3	13
84	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
85	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16
86	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14
87	4	4	3	4	15	3	4	4	3	14
88	3	3	3	4	13	1	4	3	3	11
89	4	3	4	4	15	3	3	3	3	12
90	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
91	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
92	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
93	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14
94	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14
95	4	4	4	4	16	2	4	2	4	12
96	4	4	4	3	15	4	4	3	3	14
97	4	4	4	4	16	1	3	3	3	10
98	4	4	4	4	16	2	4	3	4	13
99	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
100	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15
101	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
102	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
103	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12
104	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15
105	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12
106	3	3	4	3	13	3	4	4	3	14
107	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
108	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
109	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12
110	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13
111	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14
112	4	4	4	3	15	3	4	3	3	13
113	4	4	4	3	15	3	4	3	4	14

64	4	4	4	3	4	3	22
65	4	4	4	4	4	4	24
66	3	2	2	3	3	2	15
67	3	3	3	3	3	3	18
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	3	3	3	21
70	4	4	3	4	3	3	21
71	4	4	4	4	4	4	24
72	2	3	3	4	3	3	18
73	3	4	3	4	3	3	20
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	4	4	4	24
76	3	4	3	4	4	4	22
77	4	4	4	4	4	4	24
78	3	3	3	3	3	3	18
79	4	4	3	4	4	4	23
80	3	4	3	4	3	3	20
81	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	4	4	3	4	23
83	3	3	3	4	4	4	21
84	4	4	4	4	4	4	24
85	4	4	4	4	4	4	24
86	4	3	3	3	4	3	20
87	3	3	4	3	4	3	20
88	3	3	3	3	3	4	19
89	3	3	3	3	3	3	18
90	4	4	4	4	4	4	24
91	4	4	4	4	4	4	24
92	3	3	3	3	3	3	18
93	4	4	4	4	4	4	24
94	4	4	4	4	4	4	24
95	3	3	3	3	3	3	18
96	3	3	3	4	3	3	19
97	3	3	3	4	3	3	19
98	3	4	4	4	4	3	22
99	3	4	3	4	3	4	21
100	4	4	4	4	3	4	23
101	3	4	4	4	4	4	23
102	3	4	4	4	3	3	21
103	4	4	4	3	3	3	21
104	3	4	3	4	3	4	21
105	3	3	3	3	3	4	19
106	4	3	3	4	3	4	21
107	3	4	3	4	3	3	20
108	3	3	3	3	3	4	19
109	3	4	3	4	4	4	22
110	3	3	4	3	4	4	21
111	4	3	3	3	3	3	19
112	3	4	3	4	3	3	20
113	3	3	3	4	3	4	20

Lampiran 4. Tabel dsitribusi

1. Tabel Uji validitas

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

2.Uji F Simultan

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

3.Uji T Parsial

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 5 Uji Kualitas Data

1. Validitas Dan Realibilitas

Uji Validitas Dan realibilitas X1

		Correlations								
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	X1
VAR00001	Pearson Correlation	1	,577**	,330**	,326**	,120	,124	,133	,035	,654**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	,206	,192	,161	,712	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00002	Pearson Correlation	,577**	1	,506**	,547**	,038	,060	,034	-,053	,704**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	,690	,528	,723	,576	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00003	Pearson Correlation	,330**	,506**	1	,624**	,066	,066	,010	-,057	,678**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	,487	,490	,917	,549	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00004	Pearson Correlation	,326**	,547**	,624**	1	-,014	-,144	-,011	-,144	,607**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		,884	,131	,907	,129	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00005	Pearson Correlation	,120	,038	,066	-,014	1	,731**	,430**	,472**	,506**
	Sig. (2-tailed)	,206	,690	,487	,884		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00006	Pearson Correlation	,124	,060	,066	-,144	,731**	1	,358**	,463**	,467**
	Sig. (2-tailed)	,192	,528	,490	,131	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00007	Pearson Correlation	,133	,034	,010	-,011	,430**	,358**	1	,552**	,433**
	Sig. (2-tailed)	,161	,723	,917	,907	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00008	Pearson Correlation	,035	-,053	-,057	-,144	,472**	,463**	,552**	1	,360**
	Sig. (2-tailed)	,712	,576	,549	,129	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
X1	Pearson Correlation	,654**	,704**	,678**	,607**	,506**	,467**	,433**	,360**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	8

Uji Validitas Dan realibilitas X2

		Correlations								
		VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	X2
VAR00010	Pearson Correlation	1	,619**	,242*	,448**	,499**	,413**	,255**	,351**	,683**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,010	<,001	<,001	<,001	,007	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00011	Pearson Correlation	,619**	1	,324**	,396**	,483**	,347**	,295**	,397**	,689**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	,002	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00012	Pearson Correlation	,242*	,324**	1	,343**	,290**	,468**	,228*	,019	,583**
	Sig. (2-tailed)	,010	<,001		<,001	,002	<,001	,016	,843	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00013	Pearson Correlation	,448**	,396**	,343**	1	,572**	,401**	,337**	,407**	,708**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00014	Pearson Correlation	,499**	,483**	,290**	,572**	1	,469**	,503**	,457**	,771**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,002	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00015	Pearson Correlation	,413**	,347**	,468**	,401**	,469**	1	,386**	,344**	,731**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00016	Pearson Correlation	,255**	,295**	,228*	,337**	,503**	,386**	1	,542**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,016	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
VAR00017	Pearson Correlation	,351**	,397**	,019	,407**	,457**	,344**	,542**	1	,621**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,843	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
X2	Pearson Correlation	,683**	,689**	,583**	,708**	,771**	,731**	,647**	,621**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	8

Uji Validitas Dan realibilitas X3

		Correlations				X3
		VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	
VAR00019	Pearson Correlation	1	,535**	,615**	,577**	,830**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112
VAR00020	Pearson Correlation	,535**	1	,649**	,665**	,823**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112
VAR00021	Pearson Correlation	,615**	,649**	1	,676**	,868**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112
VAR00022	Pearson Correlation	,577**	,665**	,676**	1	,858**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	112	112	112	112	112
X3	Pearson Correlation	,830**	,823**	,868**	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	112	112	112	112	112

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	4

Uji Validitas Dan realibilitas X4

		Correlations				
		VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	X4
VAR00024	Pearson Correlation	1	,263**	,561**	,524**	,809**
	Sig. (2-tailed)		,005	<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112
VAR00025	Pearson Correlation	,263**	1	,539**	,542**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,005		<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112
VAR00026	Pearson Correlation	,561**	,539**	1	,576**	,849**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112
VAR00027	Pearson Correlation	,524**	,542**	,576**	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	112	112	112	112	112
X4	Pearson Correlation	,809**	,684**	,849**	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	112	112	112	112	112

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	4

Uji Validitas Dan realibilitas Y

		Correlations						
		VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	Y
VAR00029	Pearson Correlation	1	,546**	,630**	,402**	,526**	,442**	,761**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112
VAR00030	Pearson Correlation	,546**	1	,698**	,721**	,444**	,445**	,818**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112
VAR00031	Pearson Correlation	,630**	,698**	1	,539**	,585**	,462**	,840**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112
VAR00032	Pearson Correlation	,402**	,721**	,539**	1	,469**	,464**	,759**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112
VAR00033	Pearson Correlation	,526**	,444**	,585**	,469**	1	,536**	,768**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112
VAR00034	Pearson Correlation	,442**	,445**	,462**	,464**	,536**	1	,724**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	112	112	112	112	112	112	112
Y	Pearson Correlation	,761**	,818**	,840**	,759**	,768**	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	112	112	112	112	112	112	112

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	6

Lampiran 6 Uji asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61812390
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,032
	Negative	-,047
Test Statistic		,047
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,287	1,724		2,487	,014					
	X1	-,089	,055	-,111	-1,633	,105	,085	-,156	-,101	,835	1,198
	X2	,289	,062	,356	4,673	<,001	,514	,412	,290	,664	1,506
	X3	,277	,107	,214	2,602	,011	,606	,244	,162	,568	1,761
	X4	,509	,084	,447	6,051	<,001	,636	,505	,376	,707	1,415

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,406**	,214*	,070
		Sig. (2-tailed)	.	<,001	,024	,464
	X2	N	112	112	112	112
		Correlation Coefficient	,406**	1,000	,545**	,248**
	X3	Sig. (2-tailed)	<,001	.	<,001	,008
		N	112	112	112	112
	X4	Correlation Coefficient	,214*	,545**	1,000	,479**
		Sig. (2-tailed)	,024	<,001	.	<,001
	Unstandardized Residual	N	112	112	112	112
		Correlation Coefficient	,070	,248**	,479**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,464	,008	<,001	.
		N	112	112	112	112
		Correlation Coefficient	,035	,021	,001	,057
		Sig. (2-tailed)	,714	,827	,995	,553
		N	112	112	112	112

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

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

4.Uji Linearitas

1.X1 Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	7,552	13	,581	,646	,809
		Linearity	,344	1	,344	,383	,538
		Deviation from Linearity	7,208	12	,601	,668	,778
	Within Groups		88,119	98	,899		
	Total		95,671	111			

2.X2 Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	8,443	10	,844	,978	,468
		Linearity	,027	1	,027	,032	,859
		Deviation from Linearity	8,415	9	,935	1,083	,382
	Within Groups		87,228	101	,864		
	Total		95,671	111			

3.X3 Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	9,419	8	1,177	1,406	,203
		Linearity	3,447	1	3,447	4,117	,045
		Deviation from Linearity	5,972	7	,853	1,019	,423
	Within Groups		86,252	103	,837		
	Total		95,671	111			

4.X4 Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X4	Between Groups	(Combined)	8,861	9	,985	1,157	,331
		Linearity	,931	1	,931	1,094	,298
		Deviation from Linearity	7,930	8	,991	1,165	,328
	Within Groups		86,810	102	,851		
	Total		95,671	111			

Lampiran 7 Analisis regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,287	1,724		2,487	,014
	X1	-,089	,055	-,111	-1,633	,105
	X2	,289	,062	,356	4,673	<,001
	X3	,277	,107	,214	2,602	,011
	X4	,509	,084	,447	6,051	<,001

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,572	1,64809

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Lampiran 9 Koefisien Detrminan (R2/R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,572	1,64809

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Lampiran 10 Uji Hipotesisi

1. Uji F simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414,357	4	103,589	38,137	<,001 ^b
	Residual	290,634	107	2,716		
	Total	704,991	111			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

2. Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,287	1,724		2,487	,014
	X1	-,089	,055	-,111	-1,633	,105
	X2	,289	,062	,356	4,673	<,001
	X3	,277	,107	,214	2,602	,011
	X4	,509	,084	,447	6,051	<,001

a. Dependent Variable: Y