

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT AL-FATAH AMBON

Fitria Mahu¹, Farida Mony², A.R. Latuconsina³

^{1, 2, 3}Universitas Darussalam Ambon, Jl. Pangeran Limboro, Batu Merah Ambon, Maluku, Indonesia
Email: irasdaaskom@gmail.com

Article History

Received: 23-07-2022

Revision: 29-08-2022

Accepted: 19-09-2022

Published: 28-09-2022

Abstract. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment and work motivation on the performance of nurses at Al-Fatah Ambon hospital. The analytical tool used in this study was multiple linear regression. The population of 35 people or all nurses at Al-Fatah Hospital Ambon, which was sampled in this study was 35 nurses at Al-Fatah Hospital Ambon. The results showed that the independent variables of work environment (X1) and work motivation (X2), had a positive and significant influence on the dependent variable, namely nurse performance (Y). The work environment and work motivation that employees feel will have an impact on the performance of nurses at Al-Fatah Hospital Ambon. The dominant influence is the Work Environment variable.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Nurse Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Al-Fatah Ambon. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Jumlah populasi 35 orang atau seluruh perawat pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang perawat Pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat (Y). Lingkungan kerja dan motivasi kerja yang karyawan rasakan akan memberi dampak pada kinerja perawat di Rumah Sakit Al-Fatah Ambon. Pengaruh yang dominan adalah variabel Lingkungan Kerja

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat

How to Cite: Mahu, F., Mony, F., & Latuconsina, A. R. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 2 (2), 96-111. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v2i2.80>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya pelayanan di rumah sakit (Muslih & Bachri, 2020; Wisuda & Putri, 2020). Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki

kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti: tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi (Porotu'o et al., 2021; Sudarsono et al., 2021).

Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan (Ahmad et al., 2019). Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan kinerja akan meningkat (Siahaan & Bahri, 2019). Motivasi biasa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer (Sinambela & Lestari, 2021). Dengan demikian tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti (Pasaribu et al., 2021).

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Astuti & Lesmana, 2019). Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Sumakul et al., 2020). Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan. Pertama, karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan-tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin (Hinson et al., 2019). Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan (Basalamah et al., 2021).

Rumah Sakit Al-Fatah Ambon merupakan salah satu bentuk fasilitas kesehatan Daerah Maluku yang bertempat di Kota Ambon yang mempunyai komitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna, bermutu, islami terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat serta kejayaan bagi umat dengan kualitas

sumber daya manusia yang *professional* dan *responsive*. Kinerja pelayanan kesehatan Rumah Sakit Al-Fatah Ambon terdiri dari Dokter Umum, Dokter Spesialis, dan Perawat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 27 Juli 2017 mengindikasikan bahwa Kinerja Rumah Sakit Al-Fatah Ambon memiliki kinerja perawat yang cukup banyak. Namun, salah satu indikasi dari lingkungan kerja perawat yaitu kurangnya fasilitas peralatan medis yang membuat perawat kurang konsisten dalam bekerja sehingga mengakibatkan pasien harus dirujuk ke Rumah Sakit lain. Kondisi ini sering dijadikan salah satu metode untuk peningkatan kinerja dengan jalan memberikan rangsangan (motivasi) untuk membina semangat kerja Perawat dapat bekerja lebih efektif dan efisien (Bevy Gulo, 2019). Jika Perawat berhasil membawa kemajuan bagi Rumah Sakit, keuntungan yang akan diperoleh oleh kedua pihak, bagi Perawat keberhasilan merupakan potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi Rumah Sakit keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan Rumah Sakit itu sendiri dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan (Mulat & Hartaty, 2019).

Faktor lain yaitu motivasi kerja, informasi yang didapat bahwa perawat yang bertugas sering lalai dalam melakukan pekerjaannya. Alasan mengapa mereka lalai dalam bertugas atau melakukan pekerjaannya dikarenakan bahwa kurangnya motivasi dalam diri perawat yang disebabkan oleh faktor pekerjaan (Wirati et al., 2020), seperti banyaknya beban tugas yang harus mereka kerjakan dan peralatan medis yang disediakan Rumah Sakit yang masih kurang sehingga mereka harus rujukan ke Rumah Sakit lain, yang pada akhirnya membuat para perawat kewalahan dalam bekerja (Hakman et al., 2021). Hal ini mempengaruhi konsentrasi kerja perawat, sehingga membuat motivasi dalam diri perawat menurun. Seorang pemimpin juga harus memikirkan bagaimana upaya memotivasi perawat agar meningkatkan prestasi kerja mereka, seperti memberikan arahan kepada perawat minimal seminggu sekali agar perawat merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Amri, 2021; Ritonga, 2018).

Dalam rangka penyiapan dan pengembangan SDM, para Perawat tersebut perlu lingkungan kerja yang baik dan motivasi agar mereka tetap bekerja dengan baik. Dengan demikian pencapaian tujuan Rumah Sakit tergantung pada cara bekerja para perawat dengan menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang kelancaran aktivitas perekonomian Rumah Sakit Al-Fatah Ambon, maka Rumah Sakit Al-Fatah Ambon perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan Perawatnya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif, diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon yang berjumlah 35 orang perawat. Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari elemen populasi (Djauhari, 2020). Mengingat populasi yang tidak terlalu banyak yaitu 35 orang perawat maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah semua jumlah populasi, semua objek tersebut diambil sebagai responden. Hal ini berpatokan pada pendapat yaitu apabila objeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu metode observasi, metode kuesioner, dan metode wawancara

Uji Validitas dalam hal ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur kinerja Perawat. Perhitungan uji Validitas instrument dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan komputer program SPSS. Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid dengan membandingkan nilai sig dengan nilai $\alpha = 0,05$ jika nilai sig < nilai $\alpha = 0,05$ maka dinyatakan valid. (Imam Ghozali, 2005:134). Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja yang mengacu pada kondisi fisik Rumah Sakit perawat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, diukur dengan 4 indikator yaitu (1) keadaan penerangan/cahaya di tempat kerja seperti cahaya lampu agar perawat bekerja dengan baik, (2) keadaan udara di tempat kerja yaitu ruangan yang nyaman dengan adanya penyejuk ruangan seperti AC, (3) kebisingan di tempat kerja yaitu menjaga keadaan suara di tempat kerja agar tidak ada kebisingan, dan (4) peralatan/Fasilitas pelayanan yaitu fasilitas medis yang dijaga dengan baik oleh para perawat untuk keamanan pasien.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja karyawan adalah kondisi kegairahan kerja yang dilaksanakan oleh perawat Rumah Sakit Al-Fatah Ambon setiap hari sesuai tugas dan fungsinya, diukur dengan 4 indikator (1) disiplin yaitu suatu sikap mental yang patuh dan taat terhadap peraturan, perintah serta instruksi, (2) kerja sama yaitu serangkaian usaha yang dilakukan secara bersama-sama dengan teratur dan serasi, meliputi tugas sendiri maupun tugas kelompok, (3) keamanan yaitu jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dan hari tua, (4) kepuasan yaitu sikap perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan, dengan kenyataan yang telah diterima karyawan.

Kinerja Perawat (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap perawat Rumah Sakit Al-Fatah Ambon sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh mereka sesuai dengan perannya dalam Rumah Sakit, diukur dengan 5 indikator yaitu (1) kualitas yaitu kemampuan yang dimiliki dipergunakan ketika dalam bekerja, dengan sepenuhnya tanpa membatasinya, (2) prestasi kerja yaitu orang yang berprestasi dalam bekerja dengan melihat pada mekanisme kerja yang telah ditetapkan, (3) tanggung jawab yaitu tugas yang diberikan baik fisik maupun non fisik yang diberikan oleh atasan selalu dikerjakan dengan baik dan bertanggung jawab, (4) ketaatan yaitu selalu masuk kantor tepat waktu, dan pulang ketika jam pulang, mentaati peraturan RS, menghormati atasan dan sesama perawat, dan (5) kerjasama yaitu tugas yang diberikan atasan selalu dikerjakan bersama-sama dengan melihat ide dan saran dari teman kerja, atau sesama tim kerja.

Analisis data dalam penelitian ini yaitu terdiri dari:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai varians inflation faktor (VIF). Jika nilai toleransi dan nilai toleransi $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam serangkaian waktu (*data time series*). Salah satu pengujian untuk mengetahui adanya autokorelasi adalah uji statistic *Durbin Watson*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini mengetahui keadaan dimana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varians yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh independen. Caranya adalah dengan melihat grafik scatter plot tersebut. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Perawat), (Imam Ghazali 2005:41). Adapun rumus Regresi linear berganda yaitu:

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

Uji Hipotesis Dan Uji Model

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Untuk menentukan nilai t statistik tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan df (n-k), di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (bebas dan terikat). Jika t hitung $>$ t tabel (n-k) maka H_0 ditolak, dan menerima hipotesis alternative (H_a) yang artinya independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap

variabel dependen (Y). Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k)$, maka H_0 diterima, yang artinya variabel independen (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Uji Model (R^2)

Berdasarkan hasil regresi berganda tersebut, maka selanjutnya dapat dianalisis koefisien determinasinya (R^2) yaitu koefisien determinasi parsial untuk mengukur secara terpisah dampak variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y), dengan bantuan program SPSS pada komputer. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL

Deskripsi Variabel Kinerja Perawat (Y)

Variabel Kinerja Perawat pada penelitian ini diukur melalui 5 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel Kinerja Perawat dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Perawat (Y)

Pernyataan Variabel	Tanggapan Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Y.1	9	22	4	0	0	35
	25.71	62.86	11.43	0.00	0.00	100.00
Y.2	12	21	2	0	0	35
	34.29	60.00	5.71	0.00	0.00	100.00
Y.3	7	23	5	0	0	35
	20.00	65.71	14.29	0.00	0.00	100.00
Y.4	12	20	3	0	0	35
	34.29	57.14	8.57	0.00	0.00	100.00
Y.5	5	26	4	0	0	35
	14.29	74.29	11.43	0.00	0.00	100.00
Jumlah	45	112	18	0	0	175
Persentase	25.71	64.00	10.29	0.00	0.00	100.00

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja diukur oleh 4 pernyataan yang mempresentasikan indikator Lingkungan Kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan Variabel	Tanggapan Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
X1.1	10	16	9	0	0	35
	28.57	45.71	25.71	0.00	0.00	100.00
X1.2	8	24	3	0	0	35
	22.86	68.57	8.57	0.00	0.00	100.00
X1.3	6	24	4	1	0	35
	17.14	68.57	11.43	2.86	0.00	100.00
X1.4	12	17	6	0	0	35
	34.29	48.57	17.14	0.00	0.00	100.00
Jumlah	36	81	22	1	0	140
Persentase	25.71	57.86	15.71	0.71	0.00	100.00

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

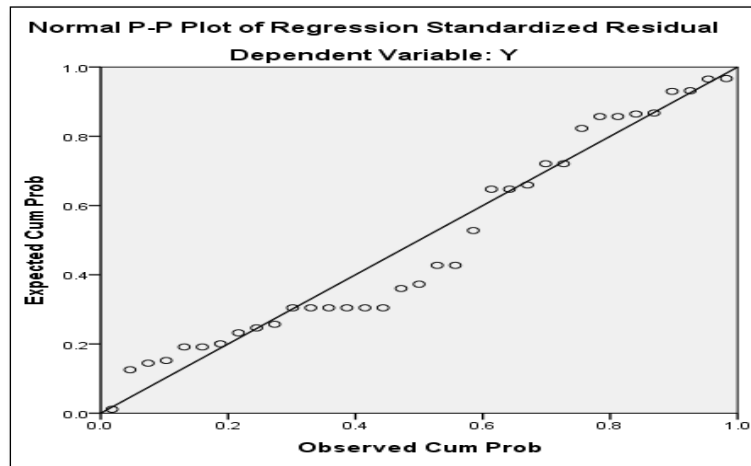
Variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel motivasi kerja. Hasil tanggapan terhadap variabel motivasi kerja dapat dijelaskan pada tabel 12 di bawah ini:

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan Variabel	Tanggapan Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
X2.1	11	20	4	0	0	35
	31.43	57.14	11.43	0.00	0.00	100.00
X2.2	3	23	9	0	0	35
	8.57	65.71	25.71	0.00	0.00	100.00
X2.3	7	26	2	0	0	35
	20.00	74.29	5.71	0.00	0.00	100.00
X2.4	14	19	2	0	0	35
	40.00	54.29	5.71	0.00	0.00	100.00
Jumlah	35	88	17	0	0	140
Persentase	25.00	62.86	12.14	0.00	0.00	100.00

Uji Normalitas

Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan normal *probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal.

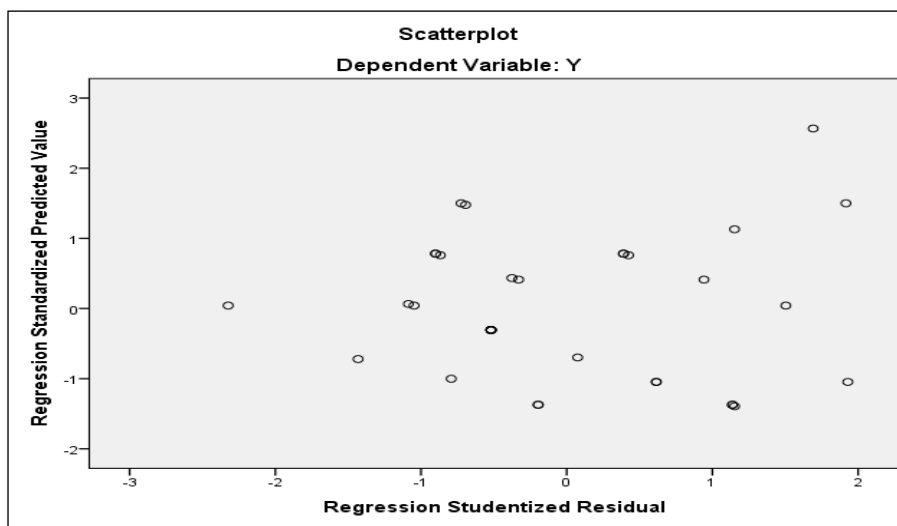


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 di atas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal, maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada gambar 3 berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 di atas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1	Lingkungan Kerja (X1)	.663	1.509
	Motivasi Kerja (X2)	.663	1.509

Dari data pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan Uji *Durbin Watson*. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu dengan kesalahan sebelumnya. Apabila hal ini terjadi maka terdapat masalah autokorelasi. Adapun kritik pengujiannya adalah jika $du < d < 4-du$ maka H_0 ditolak yang berarti tidak ada autokorelasi baik positif maupun negatif. Pengujian terhadap model regresi yang digunakan menghasilkan nilai DW 2,336 lebih besar dari batas atas (du) 1,584 dan kurang dari $4 - 1,584$ (2,416) atau $1,584 < 2,336 < 2,416$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*), hasil olahan data mengenai variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat dapat di lihat melalui tabel 14 berikut ini :

Tabel 5. Hasil Olahan Data Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.803	1.659		4.100	.000
1 Lingkungan Kerja (X1)	.438	.100	.520	4.371	.000
Motivasi Kerja (X2)	.412	.117	.420	3.528	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear yaitu $Y = 6,803 + 0,438 X1 + 0,412 X2 + e$. Dari hasil persamaan regresi ini maka dapat interpretasi nilai Constanta adalah sebesar 6,803 yang berarti apabila variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sama dengan nol, maka besarnya variabel Kinerja Perawat (Y) adalah 6,803. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,438 yang berarti apabila Lingkungan Kerja dijaga dan diperhatikan dengan baik maka akan meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0,438 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja tetap. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,412 yang berarti apabila Motivasi Kerja dapat ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0,412 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Perawat) pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon. Hal ini

ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,438 dan nilai signifikannya $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,412 dan nilai signifikannya $0.001 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon.

Uji Model (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 6. Uji Model (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.700	.681	.800	2.336

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,700. Hal ini berarti 70,0% variasi dari variabel Kinerja Perawat yang dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya (100% – 70,0% = 30,0%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

DISKUSI

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Al-Fatah Ambon. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang dirasakan perawat akan memberi dampak pada kinerja perawat. Berdasarkan data distribusi frekuensi item pernyataan yang mempersentasikan indikator lingkungan kerja sebanyak 28,57% menyatakan sangat setuju, 45,71% menyatakan setuju dan 25,71% menyatakan kurang setuju bahwasannya keadaan penerangan/ cahaya di tempat kerja sangat layak. Sedangkan 22,86% menyatakan sangat

setuju, 68,57% menyatakan setuju dan 8,57% menyatakan kurang setuju bahwasannya keadaan udara di tempat kerja nyaman. Kemudian 17,14% menyatakan sangat setuju, 68,57% menyatakan setuju, 11,43% menyatakan kurang setuju, dan 2,86% menyatakan tidak setuju bahwasannya pihak Rumah Sakit selalu menjaga keadaan suara di tempat kerja agar tidak ada kebisingan. Dan 34,29% menyatakan sangat setuju, 48,57% menyatakan setuju, dan 17,14% menyatakan kurang setuju bahwasannya vasilitas medis dijaga dengan baik oleh para perawat untuk keamanan pasien.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu (Ronal & Hotlin, 2019; Sugiarti, 2020) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ponkesdes di kabupaten trenggalek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Yantika et al., (2018) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut (Hustia, 2020).

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon. Hal ini berarti bahwa motivasi yang karyawan rasakan akan memberi dampak pada kinerja perawat. Berdasarkan tabel 12 distribusi frekuensi item pernyataan yang mempersentasikan indikator motivasi kerja sebanyak 31,43% menyatakan sangat setuju, 57,14% menyatakan setuju dan 11,43% menyatakan kurang setuju bahwasannya perawat sangat disiplin saat menjalankan tugas mereka. Sedangkan 8,57% menyatakan sangat setuju, 65,71% menyatakan setuju dan 25,71% menyatakan kurang setuju bahwasannya perawat selalu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Kemudian 20,00% menyatakan sangat setuju, 74,29% menyatakan setuju, dan 5,71% menyatakan kurang setuju bahwasannya Rumah Sakit menjamin keamanan bagi para perawat dalam melaksanakan kewajibannya. Dan 40,00% menyatakan sangat setuju, 54,29% menyatakan setuju, dan 5,71% menyatakan kurang setuju bahwasannya perawat sangat puas dengan upah yang diberikan, sesuai dengan kebutuhan hidup.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu (Porotu'o et al., 2021; Prima, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Perawat. Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Rivaldo et al., 2021). Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi (Bevy Gulo, 2019; Palendeng & Bernarto, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan (1) lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat Rumah Sakit Al-Fatah Ambon, (2) variabel lingkungan kerja (X1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Al-Fatah Ambon dengan nilai koefisien regresi terbesar 0,438, dan (3) hasil koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,700. Hal ini berarti 70% variasi dari variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 30% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap Kinerja Perawat yang dapat diberikan kepada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon yaitu (1) variabel lingkungan kerja sebagai variabel paling berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon, maka pimpinan (Rumah Sakit) dapat mempertahankan dan menjaga lingkungan kerja dalam kinerja perawat dengan baik, agar pimpinan dapat mengetahui sejauh mana tanggung jawab perawat dalam melaksanakan tugasnya, dan (2) hendaknya pimpinan Rumah sakit Al-Fatah Ambon dapat memberikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. setiap perawat diberikan tugas yang berbeda, sehingga rumah sakit Al-Fatah Ambon harus lebih memberikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat seperti saat menjalankan tugas mereka, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, menjamin keamanan bagi para perawat dalam melaksanakan kewajibannya, dan upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perawat pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon.

REFERENSI

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Amri, K. (2021). Hubungan Status Kepegawaian Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap RSAU Dr. Esnawan Antariksa. *Jurnal Keperawatan Dan Kedirgantaraan*, 1(1), 16–22.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(2)(2), 42–50.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman. (2021). *Pengaruh Kelelahan Kerja , Stress Kerja , Motivasi Kerja dan Beban Kerja*. 1(02), 67–80.
- Bevy Gulo, A. R. (2019). Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Konflik Oleh Kepala Ruangan Pada Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Martha Friska Medan. *Indonesian Trust Health Journal*, 2(1), 113–120. <https://doi.org/10.37104/ithj.v2i1.22>
- Djauhari, M. A. (2020). *Ukuran Sampel: Formula Generik Bagi Praktisi Sains Sosial*. ITB press.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54. <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17>
- Hinson, J. S., Martinez, D. A., Cabral, S., George, K., Whalen, M., Hansoti, B., & Levin, S. (2019). Triage Performance in Emergency Medicine: A Systematic Review. *Annals of Emergency Medicine*, 74(1), 140–152. <https://doi.org/10.1016/j.annemergmed.2018.09.022>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Mulat, T. C., & Hartaty, H. (2019). Pengaruh Peran Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 44–50. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.105>
- Muslih, & Bachri, Y. M. (2020). Pengaruh Return On Equity Dan Net Profit Margin terhadap Harga Saham pada Perusahaan Perkebunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 34–45.
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(3), 652–667. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
- Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., & Rini, E. S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli Dengan Kejenuhan Perawat Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 606–618. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13988>
- Porotu'o, A. C., Kairupan, B. H. R., & Wahongan, G. J. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1), 567–580. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>

- Prima, B. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Al-Tamimi Kesmas: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health Sciences)*, 8(2), 74–82. <https://doi.org/10.35328/kesmas.v8i2.167>
- Ritonga, E. E. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Iqtishoduna*, 71–86. <https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.4830>
- Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sudarsono, M. F., Masyurrosyidi, H., & Chalidyanto, D. (2021). Sistem Remunerasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 115–124. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i1.1476>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sumakul, H., T.Kawatu, P. A., & Asrifuddin, A. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. *Kesmas*, 9(4), 202–208. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/29998>
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.468>
- Wisuda, A. C., & Putri, D. O. (2020). Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 4, 230–238. <https://doi.org/10.36729/jam.v4i2.223>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>