

**PENGARUH MOTIVASI KOMPETENSI LINGKUNGAN KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT PERTAMINA BALIKPAPAN**

Oleh

Waode Nursriwahyuni Wandami¹⁾ Bani Anhar²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

Yuniblaze1234@gmail.com

3d123anhar@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, competence, work environment, and workload on nurse performance. This research is a quantitative research. The population in this research is all nurses at inpatient facility in Pertamina Balikpapan Hospital. The sampling technique used in this research is purposive sampling technique. Using the slovin formula with a population of 118 after using the slovin formula obtained a sample size of 54 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression method which is assisted by SPSS 25 program. The result shows that partially motivation variable has positive and significant effect on nurses' performance, competence has positive and significant effect on nurses' performance, work environment has positive and significant effect on nurses' performance and workload variable has negative and significant effect on nurses' performance. Then the variables of motivation, competence, work environment and workload simultaneously have a significant effect on nurse performance.

Keywords: Motivation, Competence, Work Environment and Workload

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja Perawat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat pada insatalasi rawat inap di Rumah Sakit Peramina Balikpapan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Menggunakan rumus slovin dengan jumlah populasi 118, setelah menggunakan rumus slovin didapatkan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda yang dibantu dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat dan variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat. Kemudian variabel motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja

Pendahuluan

Semua perusahaan disektor bidang apapun pasti perlu SDM, salah satunya seperti perusahaan yang berbentuk instansi dalam bidang jasa pelayanan kesehatan. Instansi pelayanan kesehatan bertugas memberikan pelayanan kesehatan, pemulihan, dan pengobatan masyarakat oleh perseorangan maupun kelompok. Salah satu instansi tersebut yaitu Rumah Sakit milik pemerintah maupun swasta

Rumah Sakit salah satu lembaga pelayanan kesehatan milik pemerintah maupun swasta yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, gawat darurat dan rawat inap yang pelayanannya disediakan oleh tenaga ahli dan profesional yaitu dokter, Perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya

Balikpapan sendiri terdapat beberapa Rumah Sakit milik pemerintah maupun swasta diantaranya adalah Rumah Sakit Restu Ibu, Ibnu Sina, Kanudjoso Djaitibowo, Siloam, Hermnia, Balikpapan Baru, Tentara, Bhayangkara, Pertamina dan Rumah Sakit lainnya yang membuat persaingan yang cukup beragam terhadap pelayanan Perawatan pasiennya

Rumah Sakit pertamina Balikpapan misalnya dari pelayanan pada Rumah Sakit tersebut, terdapat beberapa jenis pelayanan seperti insalasi rawat jalan dan instalasi rawat inap. Pelayanan instalasi rawat jalan, yang memberikan pelayanan rawat jalan kepada pasien, sesuai dengan spesialis yang dibutuhkannya. Pelayanan tersebut meliputi pemeriksaan, pengobatan, dan tindakan medis sesuai dengan kondisi pasien dan jenis penyakit yang dialaminya. Pengobatannya tetap dilakukan dengan pantauan dokter dan resep obat dari dokter. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian manajemen Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, adapaun jumlah Perawat yang telah di

peroleh dari tahun 2017-2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Jumlah Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan Tahun 2017-2021

Profesi	2017	2018	2019	2020	2021
Keseluruhan Perawat	201	210	198	192	199
Instalasi Rawat Jalan	43	39	36	33	32
Instalasi Rawat Inap : Ibu dan Anak	37	42	42	38	41
A	40	46	42	43	43
B	35	39	33	32	34

Sumber: Rumah Sakit Pertamina Balikpapan (2023)

Berdasarkan tabel data 1.1 jumlah Perawat pada Rumah Sakit Pertamina, didapati pada tahun tersebut mengalami kenaikan dan penurunan pada jumlahnya, seperti pada keseluruhan Perawat mengalami kenaikan dan penurunan yang dari 2017 berjumlah 201, naik 210 di tahun 2018 dan menurun di 2019 dan 2020 yaitu 198 menjadi 192, dan naik kembali di tahun 2021 berjumlah 199 Perawat, kemudian data Perawat instalasi rawat jalan di tahun 2017 berjumlah 43 lalu mengalami penurunan di tahun 2018 hingga 2021 berjumlah 32 Perawat, dan pada data instalasi rawat inap bagian ibu dan anak pada tahun 2017 berjumlah 32, kemudian naik di tahun 2018 dan 2019 sebanyak 42, di tahun 2020 turun menjadi 38 dan naik lagi di 2021 sebanyak 41 Perawat, bagian A di tahun 2017 berjumlah 40, kemudian naik di tahun 2018 menjadi 46, di tahun 2019 turun 42, dan naik lagi di tahun 2020 dan 2021 sebanyak 43 Perawat. Instalasi rawat inap bagian B pada tahun 2017 jumlah Perawat sebanyak 35, naik di tahun 2018 berjumlah 39, kemudian turun di tahun 2019 dan 2020 sebanyak

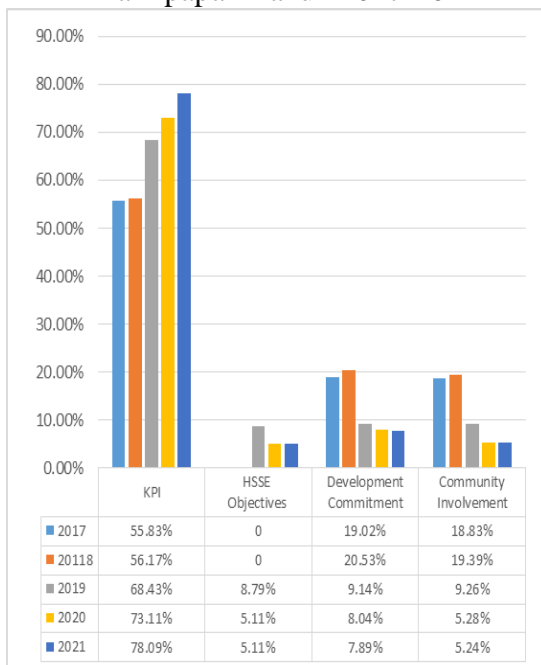
33 dan 32. Naik di 2021 menjadi 34 Perawat.

Melihat dari data jumlah Perawat tersebut, maka bisa dijadikan acuan dalam mengevaluasi bagaimana hasil kinerja yang dilakukan oleh para Perawat, dan juga dalam pengelolaan SDM para pimpinan harus teliti dalam memposisikan SDM dalam suatu lingkungan kerja, karena posisi yang tepat dalam ruang lingkup Rumah Sakit akan dapat meningkatkan pelayanan kesehatannya,

Menurut pendapat Kewuan (2017:50) kinerja Perawat adalah hasil kerja seorang Perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien yang berpengaruh pada citra Rumah Sakit atau instansi kesehatan lainnya. Data penilaian kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dapat dilihat pada grafik 1.1 berikut ini:

Grafik 1.1

Grafik Rata-Rata Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan Tahun 2017-2021



Sumber: Rumah Sakit Pertamina Balikpapan (2023)

Berdasarkan data dari grafik 1.1 dapat dilihat dalam lima tahun tersebut dari

2017-2021, beberapa indikator penilaian kinerja untuk Perawat yang masih harus diperhatikan dan mengalami penurunan yaitu indikator *Development Commitment* dan *Community Involvement*

Menurut pendapat Eko (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya, maka dari itu semakin tinggi motivasi yang dibeikan kepada karyawan atau perawat maka semakin meningkat pula kinerjanya pada perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferdinan. Tewel, Silvy L. Mandey, A. Joy. M. Rattu (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat. Penelitian ini tidak sejalan dengan Rina Apulina br Ginting, Wahyuni SpEm, Reza Hilmy (2022) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat

Marwansyah (2016: 36) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan, dengan begitu jika kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi dan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawanpun akan tercapai

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Handayani Siregar, Muhammad Yamin Siregar, Isnaniah (2020) menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat,

Penelitian ini tidak sejalan dengan Edi Sukamto dan Rasmun (2020) menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Perawat .

Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, dengan begitu kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawannya, semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rida Alfida dan Sri Widodo (2022) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat. Penelitian ini tidak sejalan dengan Yois Mameza (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat

Koesomowidjojo (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya, karena beban kerja yang tidak seimbang dapat memaksimalkan atau justru memperburuk produktivitas terutama dalam persoalan mutu atau kualitas produk/hasil konkret dari sumber daya yang dikerahkan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Damaianty Pasaribu, Prihatin Lumbanraja dan Endang Sulistya Rini (2021) menyatakan bahwa variabel beban kerja negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat . penelitian ini tidak sejalan dengan Ahmad Hannani, Muzakkir, dan Gunawan Bata Ilyas

(2018) menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat

Berdasarkan pemaparan mengenai uraian latar belakang tersebut, maka dengan ini peneliti tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan”

Tinjauan Pustaka

Manajemen

Proses yang paling penting dalam kebutuhan pribadi maupun organisasi salah satunya adalah manajemen, yang mengatur, mengelola sampai dengan pengendalian, agar bisa tercapai tujuan yang direncanakan. Adapun pendapat ahli mengenai manajemen dibawah ini:

Menurut pendapat dari Hasibuan (2016:9) pengertian manajemen, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut pendapat Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu

Menurut pendapat Sarinah (2017:7) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai suatu tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut pendapat Handoko (2018:10) manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha dari para anggota guna penggunaan sumber

daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan

Menurut pendapat Fathoni (20183) mendefinisikan manajemen sebagai proses kegiatan penggerakan sekelompok orang dan menggerakkan segala fasilitas yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana perusahaan atau organisasi dalam pemanfaatan individu secara efektif dan efisien serta digunakan secara maksimal agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Adapun pendapat ahli di bawah ini mengenai definisi manajemen sumber daya manusia:

Menurut pendapat Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut pendapat Hasibuan P. (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut pendapat Ricardianto (2018:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal

Menurut pendapat Hamli (2018:2) manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Kasmir (2019:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kejahteraan stakeholder

Kinerja Perawat

Hasil kerja yang diperoleh dari setiap karyawan secara kualitas berdasarkan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, maka dari itu berikut beberapa pendapat ahli mengenai definisi kinerja Perawat:

Menurut Al-Homayan (2013:4) job *performance* atau kinerja Perawat adalah didasarkan pada cara efektif Perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap Perawatan pasien

Menurut pendapat Amiroso & Mulyanto (2015:12) kinerja Perawat adalah sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan

Menurut pendapat dari Faizin dan Winarsih dalam (Yulhendri, 2021) kinerja Perawat adalah aktivitas atau pekerjaan Perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi.

Menurut pendapat Suriana (2017:4) kinerja Perawat merupakan tenaga

profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan kePerawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu.

Menurut (Kewuan, 2017: 50) kinerja Perawat adalah hasil kerja seorang Perawat dalam melaksanakan asuhan kePerawatan yang baik kepada pasien yang berpengaruh pada citra Rumah Sakit atau instansi kesehatan lainnya.

Motivasi

Sesuatu yang dapat mendorong dan memberi semangat atas apa yang dikerjakan agar dapat tercapai sesuai dengan keinginan atau yang telah ditentukan dan direncanakan, maka berikut pengertian motivasi menurut para ahli:

Menurut (Robbins, Stephen P., 2016: 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisaian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut pendapat (Eko, 2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya, maka dari itu semakin tinggi motivasi yang dibagikan kepada karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya pada perusahaan

Menurut pendapat Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah

keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut pendapat (Gitosudarmo, 2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut.

Menurut pendapat dari (Sutrisno, 2017: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kompetensi

Kompetensi suatu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Maka dari itu ada pun beberapa definisi kompetensi menurut para ahli:

Menurut pendapat Marwansyah (2016:36) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan dua puluh satu karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Menurut pendapat Wibowo, n.d (2019:271) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut pendapat dari Dessler (2017:408) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan

Menurut pendapat Edison, Emron. Yohny anwar (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Menurut pendapat Sedarmayanti (2016:21) kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi perusahaan sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya

Lingkungan Kerja

Suasana dimana yang setiap harinya karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya mulai dari fasilitas, kenyamanan, dan peralatan yang memadai, sehingga karyawan nyaman dalam bekerja, maka didapati pengertian lingkungan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut pendapat yang dikemukakan Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik

sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menurut pendapat Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut pendapat Susanti & Mardika (2021:50) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah

Menurut pendapat Agustriani (2022:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Beban Kerja

Proses dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada setiap karyawan dan harus diselesaikan menggunakan potensi yang dimiliki dengan batas waktu tertentu, maka dari itu berikut beban kerja menurut para ahli:

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung

jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Menurut pendapat Hannani (2018:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut pendapat Tarwaka (2017:128) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Menurut pendapat Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja

Menurut pendapat Afandi (2018:183) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Robbins, Stephen P. (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Eko (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana

tingkat motivasinya, maka dari itu semakin tinggi motivasi yang dibeiakan kepada karyawan semakin meningkat pula kinerjanya pada perusahaan

Menurut Al-Homayan (2013:4) job *performance* atau Kinerja Perawat adalah didasarkan pada cara efektif Perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap Perawatan pasien.

Motivasi memiliki peran sebagai salah satu kebutuhan agar meningkatnya kinerja karyawan atau Perawat , karena dengan adanya motivasi dari pimpinana maupun orang terdekat sangat berpengaruh, seperti diberi pujian, apresiasi atas pencapaian, puasnya pasien atas pelayanan Perawat , dan kesembuhan pasien yang dirawatnya. Hal ini sejalan dengan penellitian yang dilakukan oleh Ferdinan S. Tewal, Silvya L. Mandey, A. Joy. M. Rattu (2017) yaitu motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat

H1 = Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut pendapat Marwansyah (2016:36) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan dua puluh satu karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Wibowo, n.d. (2019:271) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan unztuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut Al-Homayan (2013:4) *job performance* atau Kinerja Perawat adalah didasarkan pada cara efektif Perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap Perawatan pasien.

Kompetensi yang dimiliki sesuai dengan keahlian itu baik dalam kinerja yang dihasilkan, namun apabila kompetensi tersebut lebih dapat dikembangkan dengan cara mengikuti pelatihan, seminar, dan training maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat pula. Hal ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Putri Handayani Siregar, Ir.Muhammad Yamin Siregar,MM, Dra.Isnaniah LKS,MMA (2020) secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat .

H2 = Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Al-Homayan (2013:4) *job performance* atau Kinerja Perawat adalah didasarkan pada cara efektif Perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap Perawatan pasien.

Lingkungan kerja yang baik adalah suatu hal yang penting bagi karyawan

maupun Perawat, karena dengan memadainya peralatan yang dibutuhkan, ruangan yang nyaman untuk karyawan dan para Perawat melakukan Perawatan serta keamanan yang baik, dapat meningkatkan kinerja. Hal ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Rida Alfida dan Sri Widodo (2022) yaitu lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat

H3 = Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Hannani (2018:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Al-Homayan (2013:4) *job performance* atau Kinerja Perawat adalah didasarkan pada cara efektif Perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap Perawatan pasien.

Beban kerja disebut juga sebagai tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, jika mengalami hambatan atau kesulitan dalam pengerjaannya dan membutuhkan waktu yang lama dalam penyelesaiannya maka hal tersebut adalah beban kerja. Namun sebaliknya, tidak ditemukan hambatan, pengerjaan relatif cepat maka dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Maria Damaianty Pasaribu, Prihatin Lumbanraja dan Endang Sulistya Rini (2021) yaitu beban kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat

H4 = Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat

Hubungan Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Robbins, Stephen P. (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Eko (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya, maka dari itu semakin tinggi motivasi yang dibeikan kepada karyawan semakin meningkat pula kinerjanya pada perusahaan

Menurut pendapat Marwansyah (2016:36) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan dua puluh satu karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Wibowo, n.d. (2019:271) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Hannani (2018:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja

Menurut Al-Homayan (2013:4) job *performance* atau Kinerja Perawat adalah didasarkan pada cara efektif Perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap Perawatan pasien.

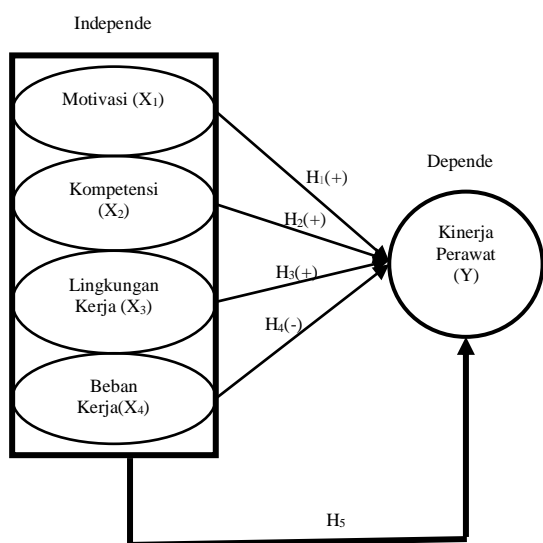
Dengan begitu, motivasi yang tinggi, kompetensi yang semakin meningkat, lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja yang sesuai dengan porsinya dapat membuat kinerja meningkat Hal ini sejalan dengan seluruh penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan pada penelitian ini, yaitu seluruh variabel X Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perawat H5 = Secara simultan motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan beban

kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perawat

Kerangka Pemikiran

Suatu penelitian yang menggunakan dua variabel atau lebih dalam prakteknya. Sehingga kerangka berpikir itu berisi mengenai variabel-variabel yang akan dibahas di dalam penelitian

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- = Variabel independen
- = Variabel dependen
- = Parsial
- = Simultan
- = Hubungan/pengaruh secara simultan

Metode Penelitian

Definisi Konsepsional dan Pengukuran Variabel

Definisi konsepsional berisi penjelasan mengenai masing-masing variabel yang telah di tentukan oleh peneliti, yaitu variabel dependen dan independen, pada penelitian ini variabel dependen adalah kinerja dan variabel

independen adalah motivasi (X₁), kompetensi (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan beban kerja (X₄), Maka definisi konsepsional dari masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kinerja Perawat (Y)

Menurut Al-Homayan (2013:4) *job performance* atau kinerja Perawat adalah didasarkan pada cara efektif Perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap Perawatan pasien. Amiroso & Mulyanto (2015: 12) kinerja Perawat adalah sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan

2. Motivasi (X₁)

Menurut Robbins, Stephen P. (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Eko (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya, maka dari itu semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan semakin meningkat pula kinerjanya pada perusahaan

3. Kompetensi (X₂)

Menurut pendapat Marwansyah (2016:36) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan dua puluh satu karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Wibowo, n.d. (2019:271)

mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

4. Lingkungan Kerja (X_3)

Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

5. Beban Kerja (X_4)

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Hannani (2018:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya, adapun yang menjadi objek populasi dalam penelitian ini ialah seluruh Perawat pada insatalasi rawat inap di Rumah Sakit Peramina, di Jalan Jendral Sudirman No.1 Balikpapan, Kalimantan Timur, Indonesia. populasi berjumlah 118 Perawat

Sampel

Sugiyono (2018:131) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut, dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas setiap populasi yang hendak akan di teliti

Menurut Arikunto (2017:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya, populasi dari penelitian ini lebih dari 100 maka menggunakan rumus slovin dengan teknik *purposive sampling*.

Penyusunan Instrument Penelitian

Sugiyono (2019:156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah kuesioner dengan metode skala likert satu sampai lima terhadap responden yaitu Perawat di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan

Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang bisa diukur, ataupun dihitung hasilnya, bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara, kusioner atau sumber langsung, dan sekunder diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang

melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada seperti bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku dan lain sebagainya,

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017:36) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Analisis Linear Berganda

Alat ukur penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Metode yang digunakan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja Perawat). Peneliti menggunakan bantuan SPSS agar lebih terarah dan akurat dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja Perawat

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Variabel motivasi

X₂ = Variabel kompetensi

X₃ = Variabel lingkungan kerja

X₄ = Variabel beban kerja

ε = standar error

Uji Koefisien Korelasi (r)

Menurut pendapat Kuncoro (2013:240) uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang

diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi (r) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin r mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

Uji Koefisien Korelasi (R²)

Menurut Ghozali, Imam (2018:97) analisis determinasi (R²) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas, dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien derminasi

r² = koefisien korelasi ganda

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali, I. (2017:145) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal) dengan tingkat signifikansi 5%

1. Apabila nilai probabilitas lebih besar (>) dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai probabilitas lebih kecil (<) dari 0,05 maka data tidak terdistribusikan secara normal

Uji Multikolinieritas

Ghozali, Imam (2018:95) adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, umengetahui ada tidaknya suatu masalah multikolinieritas dalam model regresi, peneliti dapat menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*, seperti berikut ini:

1. Jika nilai *Tolerance* di bawah 0.1 dan nilai VIF di atas 10, maka model regresi mengalami masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai *Tolerance* di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, Imam (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, untuk mendeteksi kemungkinan terjadi gejala atau tidak, cara yang paling sering digunakan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yakni ZPRED dengan residualnya yakni SRESID

Uji Autokorelasi

Ghozali, Imam dan Ratmono (2017:121) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Mendeteksi

autokorelasi dengan menggunakan nilai *Durbin Watson*. Kriteria dalam pengujian *Durbin Watson* yaitu :

1. Jika $0 < d < dL$, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika $4 - dL < d < 4$, berarti ada autokorelasi negative
3. Jika $2 < d < 4 - dU$ atau $dU < d < 2$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif
4. Jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$, pengujian tidak meyakinkan untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data
5. Jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Ghozali, I. (2017:65) menyatakan bahwa uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0.05, jika t hitung $>$ t tabel, maka variabel memberi pengaruh yang bermakna terhadap variabel keberuntungannya

Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2016:20) uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Mengacu pada sejauh mana instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji instrument ini menggunakan 54 responden yang mana untuk melakukan uji instrumen terhadap variabel bebas yaitu variabel motivasi, variabel kompetensi, variabel lingkungan kerja dan variabel beban kerja. Uji Validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Penelitian ini menggunakan standar nilai α sama dengan 5% atau 0,05 yang aritnya pernyataan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, Penelitian ini menggunakan standar nilai α sama dengan 5% atau 0,05 yang aritnya pernyataan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	sig	Keterangan
Beban Kerja (X4)	X4.2	0.533	0.268	0.05	Valid
	X4.3	0.647			Valid
	X4.4	0.566			Valid
	X4.5	0.510			Valid
	X4.6	0.455			Valid
Kinerja Perawat (Y)	Y1	0.322			Valid
	Y2	0.476			Valid
	Y3	0.674			Valid
	Y4	0.714			Valid
	Y5	0.654			Valid
	Y6	0.607			Valid
	Y7	0.621			Valid
	Y8	0.538			Valid
	Y9	0.516			Valid
	Y10	0.462			Valid
	Y11	0.474			Valid
	Y12	0.487	Valid		
	Y13	0.427	Valid		
	Y14	0.464	Valid		
	Y15	0.418	Valid		
	Y16	0.431	Valid		

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, nila dari masing-masing pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yaitu 0.268

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	sig	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.318	0.268	0.05	Valid
	X1.2	0.310			Valid
	X1.3	0.512			Valid
	X1.4	0.494			Valid
	X1.5	0.588			Valid
	X1.6	0.683			Valid
	X1.7	0.740			Valid
	X1.8	0.577			Valid
	X1.9	0.402			Valid
	X1.10	0.345			Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0.410	0.268	0.05	Valid
	X2.2	0.630			Valid
	X2.3	0.650			Valid
	X2.4	0.569			Valid
	X2.5	0.624			Valid
	X2.6	0.290			Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.429	0.268	0.05	Valid
	X3.2	0.508			Valid
	X3.3	0.585			Valid
	X3.4	0.868			Valid
	X3.5	0.754			Valid
	X3.6	0.802			Valid
	X3.7	0.643			Valid
	X3.8	0.695			Valid
	X4.1	0.329	0.268	0.05	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Relabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0.610	Reliabel
2	Kompetensi	0.843	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0.788	Reliabel
4	Beban Kerja	0.810	Reliabel
5	Kinerja Perawat	0.807	Reliabel

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25 (2023)

Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner motivasi (X1) = 0. 610, kompetensi (X2) kompetensi = 0.843, lingkungan kerja (X3) = 0.788, beban kerja (X4) = 0.810 dan kinerja Perawat (Y) = 0.807 diperoleh koefisien realibilitas masing-masing nilai Cronbach Alpha tersebut lebih besar dari nilai kritis pada taraf signifikan 5% yaitu sebesar 0.60 sehingga seluruh variabel kuesioner dinyatakan reliabel

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh kelima variabel, yaitu variabel independen, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan beban kerja, begitu pula variabel independen, kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.719	9.173		2.695	0.010
	Motivasi	0.523	0.184	0.291	2.834	0.007
	Kompetensi	0.546	0.238	0.213	2.290	0.026
	Lingkungan Kerja	0.491	0.149	0.323	3.300	0.002
	Beban Kerja	-0.972	0.351	-0.244	-2.770	0.008

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut dengan menggunakan program SPSS 25 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e$$

$$Y = 24.719 + 0.523 + 0.546 + 0.491 - 0.972 + e$$

Persamaan diatas ditunjukkan pengaruh variabel motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan beban kerja, dari persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

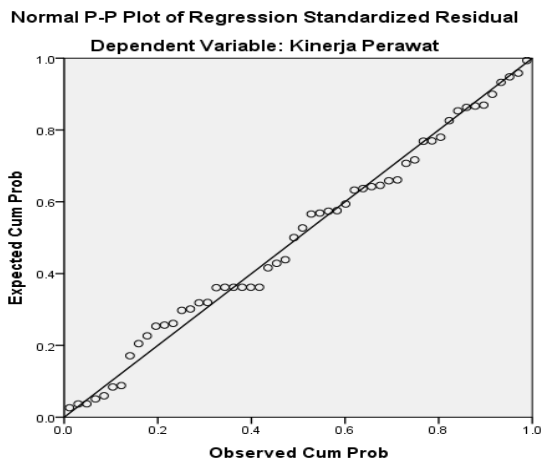
1. Nilai konstanta (α) sebesar 24.719 menyatakan jika variabel independen yaitu motivasi (X₁), kompetensi (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan beban kerja (X₄), bernilai konstan atau tidak ada perubahan, maka besarnya nilai variabel dependen, yaitu kinerja Perawat (Y) adalah sebesar 24.719
2. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0.523 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Perawat (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi akan mempengaruhi kinerja Perawat sebesar 0,523, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0.546 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Perawat (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi maka akan mempengaruhi kinerja Perawat sebesar 0. 546, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.491 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Perawat

(Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja Perawat sebesar 0.491, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak ditelit dalam penelitian ini

5. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0.972 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja Perawat (Y), yang berarti setiap penurunan 1 satuan variabel beban kerja maka akan mempengaruhi kinerja Perawat sebesar 0.972, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak ditelit dalam penelitian ini

Hasil Uji Normalitas

Variabel dikatakan berdistribusi normal dengan melihat grafik hiogram dan grafik P-P Plot



Gambar 2. Hasil pengujian normalitas P-P Plot

Berdasarkan gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal, karna pada plot terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, sehingga pada semua variabel dinyatakan normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel

bebas yang berkorelasi secara linier, apabila terjadi keadaan ini, maka kita akan menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian, dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Batas tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

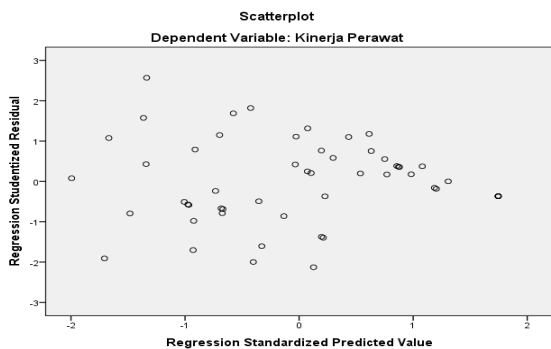
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	24.719	9.173		2.695	0.010		
	Motivasi	0.523	0.184	0.291	2.834	0.007	0.511	1.957
	Kompetensi	0.546	0.238	0.213	2.290	0.026	0.623	1.604
	Lingkungan Kerja	0.491	0.149	0.323	3.300	0.002	0.565	1.769
	Beban Kerja	-0.972	0.351	-0.244	-2.770	0.008	0.696	1.437

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa uji multikolinieritas pada variabel motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan beban kerja dengan nilai *tolerance* > 0.01 dan VIF < 10.00. (VIF < 10) yaitu 1.957, 1.604, 1.769 dan 1.437, untuk nilai (tolerance > 0.01) yaitu 0.511, 0.623, 0.565 dan 0.696. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam variabel

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model dikatakan terbebas dari heterokedastisitas dan layak dipakai dapat dilihat dari grafik scatterplot



Gambar 3. Hasil pengujian heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diketahui bahwa model regresi memiliki grafik scatterplot dengan titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian model yang diajukan dalam penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas dan layak dipakai dalam melihat kinerja Perawat

Hasil Uji Autokorelasi

Hasil dari autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	0.735	0.713	2.87307	1.786

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas maka ditemukan hasil Durbin Watson (d), yaitu sebesar 1,786. Nilai tersebut tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif, sehingga uji asumsi klasik kali ini terpenuhi dan data dinyatakan layak uji. Hal tersebut dibuktikan dari nilai Durbin Watson $du < d < 4 - du$ yaitu $1.723 < 1.786 < 2.277$ dengan nilai $\alpha = 5\%$, $k = 4$, $N = 54$

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Beban Kerja (X_4) berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat, Kinerja Perawat (Y). Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis diketahui jika nilai signifikansi lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.719	9.173		2.695	0.010
	Motivasi	0.523	0.184	0.291	2.834	0.007
	Kompetensi	0.546	0.238	0.213	2.290	0.026
	Lingkungan Kerja	0.491	0.149	0.323	3.300	0.002
	Beban Kerja	-0.972	0.351	-0.244	-2.770	0.008

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji t motivasi terhadap kinerja Perawat di lihat dari t_{hitung} sebesar $2.834 > t_{tabel}$ sebesar 2.009 dan nilai signifikasinya $0.007 < 0.05$. Berdasarkan hasil t_{hitung} dan t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya dari hasil tersebut di simpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat
2. Hasil uji t kompetensi terhadap kinerja Perawat, dilihat dari t_{hitung} sebesar $2.290 > t_{tabel}$ sebesar 2.009 dan nilai signifikasinya $0.026 < 0.05$. Berdasarkan hasil t_{hitung} dan t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya dari

- hasil tersebut di simpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat
- Hasil uji t lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat, dilihat dari dari t_{hitung} sebesar $3.300 > t_{tabel}$ sebesar 2.009 dan nilai signifikansinya $0.002 < 0.05$. Berdasarkan hasil t_{hitung} dan t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya dari hasil tersebut di simpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat
 - Hasil dari uji t beban kerja terhadap kinerja Perawat, dilihat dari dari t_{hitung} sebesar $-2.770 < t_{tabel}$ sebesar 2.009 dan nilai signifikansinya $0.008 < 0.05$. Berdasarkan hasil t_{hitung} dan t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_4 ditolak, artinya dari hasil tersebut di simpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka artinya variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1122.509	4	280.627	33.997	.000 ^b
	Residual	404.473	49	8.255		
	Total	1526.981	53			

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

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25 (2023)

Hasil Uji F dari gambar diatas Ftabel $2.566 < F_{hitung}$ 33.997 dan nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ karna hal tersebut maka hipotesi H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1), kompetensi (X2) lingkungan kerja (X3) dan beban kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat (Y). Dengan demikian bahwa hipotesis kelima yang peneliti ajukan diterima

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin r mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	0.735	0.713	2.87307

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25 (2023)

Dari tabel diatas diketahui nilai r yaitu 0.857 atau 85.7% artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel motivasi (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3), dan beban kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Perawat (Y)

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R²)

Uji dalam penelitian ini digunakan untuk menilai jika R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	0.735	0.713	2.87307

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25 (2023)

Pada tabel tersebut nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,713 atau 71.3%. Hal ini berarti variabel independen, yaitu motivasi (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3), dan beban kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Perawat (Y) sebesar 71,3 % sedangkan 28,7 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pada hasil uji hipotesis satu dibuktikan dari Uji t motivasi (X1) dengan thitung sebesar 2.834 > ttabel sebesar 2.009 dan nilai signifikansi 0.007 < 0.05 artinya dari hasil tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat (Y).

Hasil regresi tersebut bisa kita ketahui bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja Perawat dengan tingkat yang signifikan, karena dengan adanya motivasi yang didapat dari atasan dan orang terdekat seperti diberi pujian apresiasi atas pencapaian, maka hal tersebut sangat berpengaruh bagi peningkatan kinerja

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pada hasil uji hipotesis dua dibuktikan dari Uji t kompetensi (X2) dengan thitung sebesar 2.290 > ttabel sebesar 2.009 dan nilai signifikansi 0.026 < 0.05 artinya dari hasil tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa kompetensi

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat (Y).

Hasil regresi tersebut bisa kita ketahui bahwa kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja Perawat dengan tingkat yang signifikan, kompetensi yang dimiliki sesuai keahlian itu baik, namun apabila kompetensi itu lebih dikembangkan dengan cara mengikuti pelatihan, seminar, training maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil uji hipotesis tiga dibuktikan dari Uji t lingkungan kerja (X3) dengan thitung sebesar 3.300 > ttabel sebesar 2.009 dan nilai signifikansi 0.002 < 0.05 artinya dari hasil tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat (Y).

Hasil regresi tersebut bisa kita ketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja Perawat dengan tingkat yang signifikan, lingkungan kerja penting bagi karyawan maupun Perawat karena dengan ruangan yang nyaman, keamanan yang terjamin, dan peralatan yang memadai dapat pula menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja Perawat

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil uji hipotesis empat dibuktikan dari Uji t beban kerja (X4) dengan thitung sebesar -2.770 < ttabel sebesar 2.009 dan nilai signifikansi 0.008 < 0.05 artinya dari hasil tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat (Y).

Hasil regresi tersebut bisa kita ketahui bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja Perawat dengan

tingkat yang signifikan, beban kerja yang diberikan apabila tidak sesuai dengan porsinya maka akan membuat kinerja karyawan semakin menurun seperti tugas yang diberikan tidak sesuai *jobdesc*, adanya hambatan dan penyelesaian yang lama dalam pengerjaannya dan lain sebagainya.

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil uji hipotesis lima dibuktikan dari Hasil Uji F $F_{hitung} 33.997 > F_{tabel} 2.566$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ karena hal tersebut maka hipotesis H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1), kompetensi (X_2) lingkungan kerja (X_3) dan beban kerja (X_4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat (Y)

Hasil regresi tersebut bisa kita ketahui bahwa penelitian ini sejalan dengan seluruh penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan pada penelitian ini yaitu seluruh variabel X motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, dengan hasil Uji t motivasi (X_1) dengan t_{hitung} sebesar $2.834 > t_{tabel}$ sebesar 2.009 dan nilai signifikansi $0.007 < 0.05$
2. Kompetensi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan,

dengan hasil Uji t kompetensi (X_2) dengan t_{hitung} sebesar $2.290 > t_{tabel}$ sebesar 2.009 dan nilai signifikansi $0.026 < 0.05$

3. Lingkungan kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, dengan hasil Uji t lingkungan kerja (X_3) dengan t_{hitung} sebesar $3.300 > t_{tabel}$ sebesar 2.009 dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$
4. Beban kerja (X_4) secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, dengan hasil Uji t beban kerja (X_4) dengan t_{hitung} sebesar $-2.770 < t_{tabel}$ sebesar 2.009 dan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$
5. Motivasi (X_1), kompetensi (X_2) lingkungan kerja (X_3), dan beban kerja (X_4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, dengan hasil Uji F $F_{hitung} 33.997 > F_{tabel} 2.566$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 118 Perawat namun yang menjadi sampel hanya 54 Perawat dimana jumlah tersebut menjadi representatif dari populasi dengan menggunakan rumus slovin dan teknik *purposive sampling*
2. Pengolahan jawaban kuesioner yang dilakukan melalui online, yang membuat peneliti sulit mengetahui apakah jawaban yang diberikan sudah sesuai dengan kondisi yang sedang dialami

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Hasil tanggapan responden yang didapat melalui kuesioner pada variabel Y indikator Y1 memiliki nilai terendah dengan pernyataan “Peraturan jam masuk & jam pulang kerja di Rumah Sakit efektif bagi Perawat”, artinya menurut Perawat mengenai hal tersebut masih harus perlu dievaluasi dan dibenahi, karena dengan adanya jam masuk dan pulang yang sesuai maka dapat meningkatkan produktifitas Perawat, mengingat kondisi pekerjaan yang memiliki peran penting bagi pasiennya, kemudian pada indikator Y13 memiliki nilai tertinggi dengan pernyataan “Memiliki komunitas diluar Rumah Sakit yang berhubungan dengan profesi” karena dapat menambah pengetahuan dan semakin mengembangkan kemampuan yang dimiliki.
2. Hasil tanggapan responden yang didapat melalui kuesioner pada variabel X₁ indikator X_{1.4} memiliki nilai terendah dengan pernyataan “Mendapat pujian apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan”, artinya menurut Perawat mereka merasa kurang mendapat apresiasi atas pekerjaan yang dijalankan, maka dari itu sebaiknya Rumah Sakit memberikan apresiasi yang layak dan sesuai, kemudian pada indikator X_{1.8} memiliki nilai tertinggi dengan pernyataan “Memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan” artinya Rumah Sakit telah menjalankan kewajibannya dengan baik dengan pemberian upah telah sesuai.

3. Hasil tanggapan responden yang didapat melalui kuesioner pada variabel X₂ indikator X_{2.6} memiliki nilai terendah dengan pernyataan “Selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan”, artinya Perawat harus lebih berani dalam belajar hal baru, melatih daya ingat dan konsentrasi dalam bekerja, kemudian pada indikator X_{2.5} memiliki nilai tertinggi dengan pernyataan “Sikap dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku” artinya Perawat setuju menjalankan aturan dan norma yang berlaku di Rumah Sakit
4. Hasil tanggapan responden yang didapat melalui kuesioner pada variabel X₃ indikator X_{3.1} memiliki nilai terendah dengan pernyataan “Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan”, artinya Rumah Sakit harus lebih mengoptimalkan penerangan agar suasana kerja menjadi lebih efektif, kemudian pada indikator X_{3.4} memiliki nilai tertinggi dengan pernyataan “Suhu udara didalam ruangan sangat nyaman” artinya suhu didalam ruangan pada Rumah Sakit telah sesuai dan membuat Perawat lebih nyaman dalam berkerja

Daftar Rujukan

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>

- Al-homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013). **Relationship among Job Demand-Resources, Job Stress, Organizational Support and Nurses' Job Performance**. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(9), 294–308.
- Amiroso, J., & Mulyanto, M. (2015). **Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)**. *European Journal of Business and Management*, 7(36), 86–95.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi, D. (2020). **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang**. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (ke-1)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9 ed.)*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Edison, Emron. Yohny anwar, I. komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, W. dan S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathoni, A. (2018). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen (ke-1)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (2015). *Manajemen Pemasaran (ke 1)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamli, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen (2 ed.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hannani, A., Muzakkir, & Ilyas, G. B. (2018). **Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar**. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 516–526.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan (Edisi Pert)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kewuan, N. N. (2017). *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Buku Kedokteran.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (ke 1)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Kuncoro, M. (2013). *“Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” (4 ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan

- Gitosudarmo, I. (2018). *Manajemen Produksi (4 ed.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Ricardianto, P. (2018). “*Human Capital Management.*” (IN & MEDIA, Ed.). Bogor.
- Robbins, Stephen P., T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi (16 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarinah., M. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriana. (2017). Analisis Kinerja Perawat (Studi Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau). *Universitas Maritim*, 1–21.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk.** *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. Diambil dari https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ke 9)*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka, PGDip.Sc., M. E. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerj (1 ed.)*. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wibowo. (n.d.). *Manajemen Kinerja (5 ed.)*. Jakarta: PT.Rajagrafind Persada
- Yulhendri. (2021). **Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021, 1(3)**,