# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT

# LANCANG KUNING PEKANBARU

**Dea Adinda1), Arwinence pramadewi2), Mida Aprilina Tarigan2)**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: [dea.adinda5121@student.unri.ac.id](mailto:dea.adinda5121@student.unri.ac.id)

*The influence of the work environment and work discipline on the performance of nurses at Lancang Kuning Hospital Pekanbaru*

## ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of the work discipline on the performance of nurses at Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. The population in this study were all nurses who worked at Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru as many as 60 people. Sampling uses the census menthod, namely taking the entire population as a research sample. The data analysis used is descriptive analysis, with quantitative analysis tools, namely multiple linear regression with the help of the SPSS program. Based on the test results, it was found that work environment variables and work discipline had a partially positive and significant effect on nurse performance. The results of the F test also show that the work environment and work discipline variabels simultaneously have a positive and significant effect on nurses performance.*

*Keywords : Work Environment, Work Discipline And Nurses Performance.*

# PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang padat ilmu, padat karya, padat teknologi dan padat modal. Rumah sakit memiliki tugas untuk melaksanakan kesehatan secara efektif dan efisien. Mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan. Rio (2019)

Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang memberikan pelayanan untuk memberikan keperawatan kepada pasien dan menunjang kesehatan pasien. Menurut UU RI No. 23 1992 perawat merupakan mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Kualitas perawat sangat menentukan kinerja rumah sakit. Dengan adanya perawat yang berkualitas maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Rumah sakit tentu menginginkan agar seluruh perawatnya memiliki kinerja yang baik, karena kinerja dari tiap perawat akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan. Hasby (2021)

Menurut UU Permenkes pasal 2 ayat (1) tahun 2015 Peraturan standar pelayanan keperawatan di rumah sakit khusus bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit khusus dan rumah sakit umum yang memiliki pelayanan keperawatan kekhususan yang disusun berdasarkan kompetensi dan kewenangan perawat dengan memperhatikan keselamatan, keamanan, kesehatan, lingkungan hidup, perkembangan masa kini dan masa yang akan datang. Nugroho (2015)

Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling sering dan paling lama berinteraksi dengan pasien. Asuhan keperawatan yang diberikan pun sepanjang rentang sehat – sakit. Kinerja perawat yang baik merupakan harapan seluruh pasien Rida (2022). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peneliti mengambil objek pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Salah satu cara meningkatkan kinerja perawat adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif serta disiplin kerjanya.

Dari hasil penelitian dari tahun 2019 hingga tahun 2022 penilaian kinerja perawat mengalami penurunan. Rata – rata hasil penilaian kinerja yang terbesar terjadi pada tahun 2019 dengan presentase 8,3%, sedangkan rata – rata hasil penilaian kinerja terkecil tahun 2022 dengan presentase 7,7%.

Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat penurunan kinerja perawat pada rumah sakit lancang kuning pekanbaru dengan berbagai unsur penilaian kinerja. Oleh sebab itu rumah sakit lancang kuning pekanbaru harus lebih memperhatikan kinerja perawat, dimana kinerja sangatlah penting untuk mengetahui asuhan pelayanan keperawatan kepada masyarakat.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja perawat karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatanya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat perawat mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja perawat. Tanjung (2016)

Berdasarkan hasil survey lingkungan kerja Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru dapat digolongkan kurang baik hal ini disebabkan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru memiliki model ruangan perawat yang sempit dan monoton. Beberapa fasilitas penunjang operasional dan pelayanan masih kurang seperti kursi roda, ambulans, dan farmasi yang masih terbatas, Tempat parkir yang belum memadai karena terpapar langsung dibawah terik matahari. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perawat dirumah sakit lancang kuning pekanbaru. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Jika lingkungan kerja kurang baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh perawat juga akan menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat adalah disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2021) “semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan “Disiplin adalah perilaku seseorang sikap yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dengan adanya kedisiplinan kerja yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga perawat memiliki rasa kesadarannya sendiri untuk melakukan pekerjaannya.

Namun masih ada perawat yang melakukan pelanggaran disiplin kerja dapat dilihat absensi perawat pada 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah absensi tidak hadirnya perawat pada tahun 2019 yaitu sebanyak 43 orang. Pada tahun 2020 jumlah absensi tidak hadirnya sebanyak 39 orang. Pada tahun 2021 jumlah absensi tidak hadirnya sebanyak 54 orang. Dan pada tahun 2022 jumlah absensi tidak hadirnya perawat sebanyak 46 orang.

Dalam kenyataannya banyak perawat yang datang terlambat dan juga banyak yang tidak hadir dan pulang lebih awal. Hal ini terbukti bahwa perawat masih belum disiplin dalam bekerja pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi rumah sakit lancang kuning pekanbaru untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh perawat untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru harus dilakukan penilaian disiplin terhadap perawat karena semakin baik disiplin perawat semakin tinggi disiplin kerja yang dicapainya.

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis tertarik melakukan penulisan yang berjudul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.**

# TINJAUAN PUSTAKA

## Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah peraturan perundang – undangan yang mengatur tentang kinerja perawat diindonesia. Peraturan ini terdiri dari undang – undang Nomor 36 tahun 2015 tentang tenaga kesehatan. UU Nomor 36 Tahun 2015 tentang tenaga kesehatan adalah mengatur tentang tugas dan tanggung jawab perawat yang termasuk dalam manajemen rumah sakit. Pasal 2 ayat (1) undang – undang ini menyatakan bahwa perawat bertugas memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang komprehensif dan bermutu. Nugroho (2015). Menurut Kewuan (2014) 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.

Menurut data kinerja yang didapatkan dari rumah sakit lancang kuning yang menjadi indikator kinerja perawat yaitu sebagai berikut:

1. **Tanggung jawab** merupakan seorang perawat dituntut untuk bisa bertanggung jawab dalam setiap tindakannya khususnya selama melaksanakan tugas baik di rumah sakit, puskesmas, panti, klinik atau masyarakat.
2. **Loyalitas** merupakan kesetiaan perawat untuk tetap bekerja dan membela rumah sakit dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukkan dengan terus bekerja sungguh – sungguh sekalipun rumah sakitnya dalam kondisi yang kurang baik.
3. **Kerja sama** merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang bergabung dalam satu organisasi. Kerja sama yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan rumah sakit.
4. **Orientasi pelayanan** adalah serangkaian kegiatan organisasi/rumah sakit yang dirancang untuk menciptakan dan memberikan pelayanan yang sangat baik. Untuk perawat, orientasi pelayanan yang berfokus kepada pasien harus dimiliki oleh seluruh perawat.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi perawat untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja perawat. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Rahmawanti (2020).

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Mulyadi (2021) sebagai berikut:

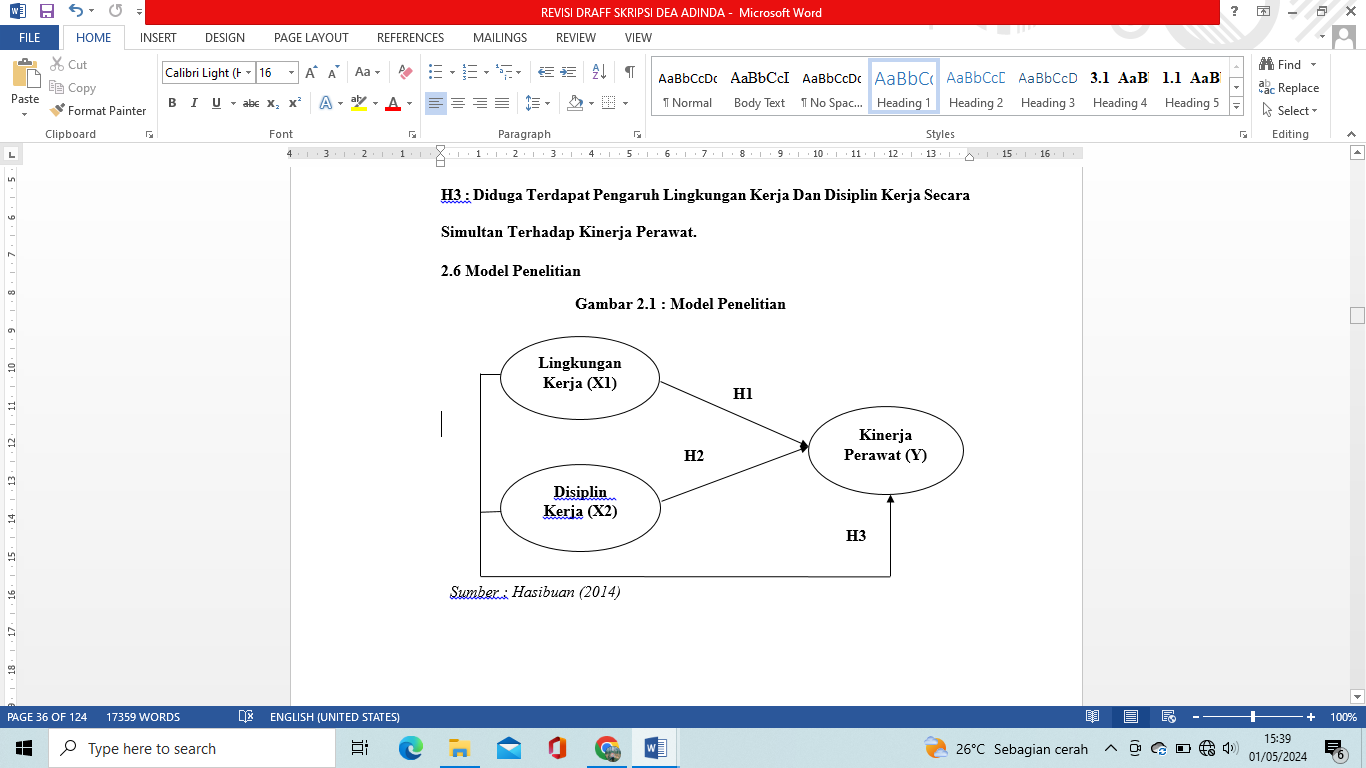
1. **Sarana** adalah alat yang dapat digunakan untuk melancarkan atau memudahkan manusia dalam mencapai tujuan tertentu. Terdapatnya fasilitas rumah sakit seperti adanya ruangan perawat setiap bidangnya, kursi, meja dan alat medis lainnya.
2. **Kebersihan** merupakan sebuah cerminan untuk setiap individu dimasyarakat/perawat dalam menjaga kebersihan disetiap ruangannya, agar perawat merasa nyaman dalam bekerja.
3. **Penerangan** sangat besar manfaatnya bagi perawat, guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan.
4. **Hubungan dengan rekan kerja** dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis perawat akan bertahan didalam rumah sakit dan tentunya akan mempengaruhi kinerja perawat.
5. **Keamanan** berguna untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan yaitu satpam.

**Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disepakati oleh semua pekerja dan tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan perawat menaati semua peraturan oganisasi dan norma – norma sosial yang berlaku Sinambela (2017). Yang menjadi indikator – indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2019) sebagai berikut:

1. **Frekuensi Kehadiran:** Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya perawat yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. **Tingkat Kewaspadaan:** Perawat memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
3. **Ketaatan pada standar kerja:** Perawat yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. **Ketaatan pada peraturan kerja:** Perawat yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh rumah sakit.
5. **Etika kerja:** Beberapa perawat mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pasien atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sehingga etika kerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja perawat.

**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

****

**Hipotesis**

H1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru

H2 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru

H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perawat

# METODE PENELITIAN

**Lokasi Penelitian**

Penulisan ini dilakukan di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru yang terletak di Jl. Ronggowarsito, ujung gobah No. 5A, suka maju, kec. Sail, kota Pekanbaru

**Populasi dan sampel**

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penulisan ini menggunakan sampling jenuh atau sampling sensus yaitu 60 orang perawat yang berada di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

**Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis Data

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penulisan ini berupa bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan serta informasi – informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sugiyono (2017). Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penulisan ini berupa kuesioner yang dibagikan dan data – data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan Sugiyono (2017).

1. Sumber Data

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini meliputi data yang diperoleh langsung dari perusahaan, dari penyebaran kuisioner maupun hasil observasi untuk mendapatkan data disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja Sugiyono (2017). Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini Sugiyono (2017).

# Teknik Pengumpulan Data

* + 1. Wawancara
    2. Kuesioner
    3. Dokumentasi

**Metode Analisis Data**

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang telah didapatkan, penulis menggunakan metode persamaan regresi linear berganda. Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Jika pengukuran melibatkan lebih dari satu variabel bebas maka dinamakan analisis regresi linear berganda. Persamaan estimasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut Ghozali (2018):

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e

Untuk membantu pengolahan data peneliti mengunakan alat bantu statistik Program SPPS 25 (*Statistic Package For Social Sciences*).

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini diperoleh dari 60 responden melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Berdasarkan penyebaran kuesioner dan wawancara maka hasil uji validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1 : Hasil Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja(X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Perawat (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item** | **r hitung** | **r tabel** | **Keterangan** |
|  | Y1 | 0,752 | 0,2542 | Valid |
| Kinerja (Y) | Y2 | 0,763 | 0,2542 | Valid |
|  | Y3 | 0,788 | 0,2542 | Valid |
|  | Y4 | 0,675 | 0,2542 | Valid |
|  | X1.1 | 0,73 | 0,2542 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.2 | 0,81 | 0,2542 | Valid |
|  | X1.3 | 0,777 | 0,2542 | Valid |
|  | X1.4 | 0,815 | 0,2542 | Valid |
|  | X1.5 | 0,806 | 0,2542 | Valid |
|  | X2.1 | 0,742 | 0,2542 | Valid |
| Disiplin Kerja (X2) | X2.2 | 0,598 | 0,2542 | Valid |
|  | X2.3 | 0,7 | 0,2542 | Valid |
|  | X2.4 | 0,734 | 0,2542 | Valid |
|  | X2.5 | 0,706 | 0,2542 | Valid |

**Sumber:***Olahan Data Peneliti, 2023*

Jika r hitung ≥ r tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan N-2 = 60 – 2 = 58 = 0,2542. (lihat r tabel pada df 58). Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan > r tabel (0,2542). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

**Tabel 2: Hasil Uji Reabilitas**

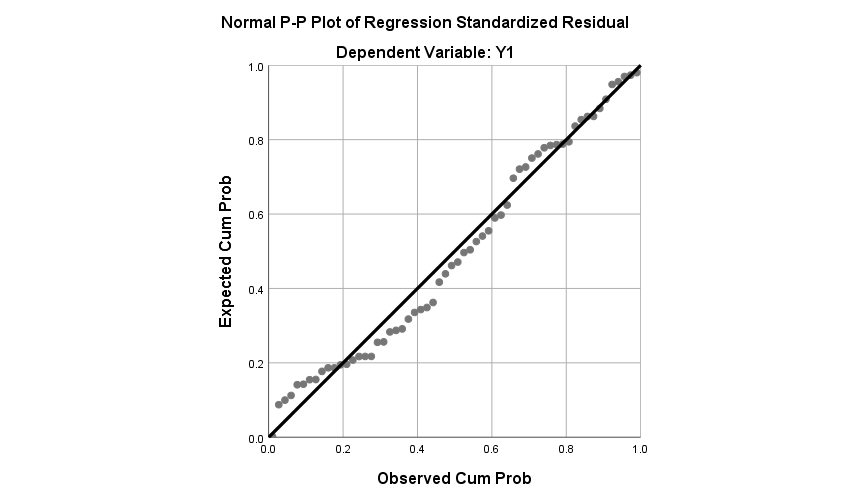
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **N of item** | **Cronbach’s Alpha** | **Standar Reliabilitas** | **Keterangan** |
| Kinerja (Y) | 4 | 0,727 | 0,60 | *Reliable* |
| Lingkungan Kerja(X1) | 5 | 0,842 | 0,60 | *Reliable* |
| Disiplin Kerja (X2) | 5 | 0,733 | 0,60 | *Reliable* |

**Sumber:** *Data Olahan Peneliti, 2023*

Berdasarkan pada Tabel 2 dari hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Dari tabel diatas diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel > 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dasar pengambilan uji normalitas, jika sig (signifikansi) > 0,05 maka data berdistribusi normal, namun sebaliknya jika nilai sig (signifikansi) < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

**Gambar 2. Grafik Histogram dan Normal P Plot**



**Sumber:** *Data Olahan Peneliti, 2023*

Berdasarkan tampilan gambar tersebut dapat dilihat bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan tidak terpencar jauh dari garis diagonal, maka dapat dikatakan persyaratan normalitas dapat dipenuhi.

Namun untuk lebih memastikan hasil tersebut, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov berikut:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas Data dengan Tabel *One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 321.259.282 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .090 |
| Positive | .090 |
| Negative | -.070 |
| Test Statistic | | .090 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

**Sumber:** *Data Olahan Peneliti, 2023*

Berdasarkan hasil signifikansi lebih besar dari α = 0,05. Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig (2-Tailed) adalah 0,200>0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi variabel adalah normal.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika jumlah variabel lebih dari satu. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance-Inflating Factor). Jika tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas, jika VIF <10, maka tingkat kolineritas dapat ditoleransi. Hasil uji heterokedasitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel** **4. Pengujian Multikolinieritas**

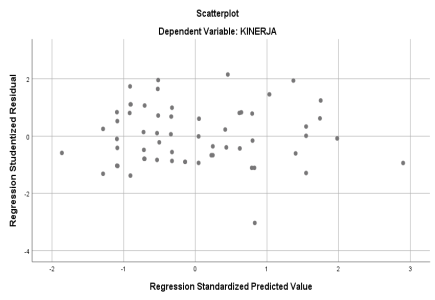
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | Lingkungan Kerja | .998 | 1.002 |
| Disiplin Kerja | .998 | 1.002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | |

**Sumber :***Olahan Data Peneliti, 2023*

Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat bahwa Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai tolenrance kedua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dimana nilai tolerance lingkungan kerja (X1) 0,998 > 0,10 dan nilai VIF nya 1,002 < 10, nilai tolerance disiplin kerja (X2) 0,998 > 0,10 dan nilai VIF nya 1,002, maka dapat dikatakan data tersebut tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga memenuhi untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Pengujian heteroksidasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Menurut Ghozali (2018) salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas adalah dengan melakukan uji gletser. Metode yang digunakan untuk mendeteksi heterokedasitas dengan metode gletser. Variabel independen mempunyai signifikan > 0,05 maka tidak terdapat gejala heterokedasitas. Sebaliknya jika variabel independen tidak mempunyai nilai signifikan < 0,05, maka dapat dikatakan ada indikasi terjadinya heterokedasitas. Hasil pengujiam unutk semua variabel disajikan dalam gambar berikut ini:

**Gambar 3.** **Grafik Scatterplot**



**Sumber:** *Data Olahan Peneliti, 2023*

Dari gambar diatas, terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol. jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas dapat disimpulkan lolos uji heterokedastisitas karena data tersebar secara keseluruhan.

**Tabel 5. Pengujian Heterokadastisitas (Gletser)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | | | Standardized Coefficients | | t | | Sig. | |
| B | | Std. Error | | Beta | |
| 1 | (Constant) | | 1.662 | | 1.440 | |  | | 1.154 | | .253 | |
| Lingkungan Kerja | | -.053 | | .057 | | -.121 | | -.936 | | .353 | |
| Disiplin Kerja | | .117 | | .075 | | .201 | | 1.557 | | .125 | |
| a. Dependent Variable: Abs | | | | | | | | | | | |

**Sumber :***Olahan Data Peneliti, 2023*

Hasil uji heterokedasitas dengan menggunakan uji Gletser diperoleh nilai sig. Variabel independen sebesar 0,253, 0,353 dan 0,125 > 0,05 maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel Xdan Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi – variasi dependen. (Ghozali,2018).

**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t |  |
|  |
| B | Std. Error | Beta | Sig. |
| 1 | (Constant) | 9.330 | 2.601 |  | 15.516 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .118 | .024 | .499 | 4.935 | .000 |
| Disiplin Kerja | .121 | .031 | .389 | 3.846 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y1 | | | | | |  |

**Sumber:** *Data Olahan Peneliti,2023*

Berdasarkan hasil uji parsial diatas dapat diketahui nilai tabel t pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut :

Ttabel = n-k-1 ; α/2

= 60-3-1 ; 0,05/2

= 56 ; 0,025

= 2,003

Dengan demikian dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai t hitung > t tabel yang berarti semua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Uji F (Simultan) Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana F hitung > F tabel maka Ha diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila Fhitung < F tabel maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 23.076 | 2 | 11.538 | 20.416 | .000b |
| Residual | 32.212 | 57 | 10.565 |  |  |
| Total | 55.288 | 59 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y1 | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja | | | | | | |

**Sumber:** *Data Olahan Peneliti, 2023*

Diketahui F hitung dari tabel diatas sebesar 20.416 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

F tabel = n-k-1;k

= 60-3-1;3

= 56 ; 3

= 2,76

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan.

Dengan demikian diketahui F hitung (20.416) > F tabel (2,76) dengan sig (0,000) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.,

Arti persamaan regresi diatas adalah:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 9.330 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen lingkungan kerja X1, dan disiplin kerja X2 dianggap konstan (bernilai nol), maka nilai variabel kinerja perawat (Y) adalah sebesar 9.330.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja X1 sebesar 0,118 artinya adalah bahwa apabila lingkungan kerja X1 meningkat, maka kinerja perawat (Y) akan meningkat sebesar 0,118 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan (*ceteris paribus).*
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja X2 0,121 artinya adalah bahwa apabila disiplin kerja X2 meningkat, maka kinerja perawat (Y) juga akan meningkat sebesar 0,121 dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus).*

Nilai koefisien (R2) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji f dalam analisis regresi bernilai signifikan.

Besarnya koefisien determinasi (*R Square*) terhadap variabel bebas, syarat koefisien determinasi (*R Square*) dikatakan kuat atau lemah yaitu: Apabila *(R Square)* mendekati angka 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dianggap kuat. Apabila *(R Square)* mendekati 0, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dianggap lemah.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .646a | .417 | .397 | 3.752 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Y1 | | | | |

**Sumber:** *Data Olahan Peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi *(Adjusted R Square)* sebesar 0,397. Artinya adalah pengaruh lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja perawat (Y) adalah sebesar 39,7% sedangkan sisanya 60,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka, dapat dibuat ringkasan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 9. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kode** | **Hipotesis** | **Hasil** |
| H1 | Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru | Diterima |
| H2 | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. | Diterima |
| H3 | Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru | Diterima |

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulizar (2019) dimana hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Hal ini sejalan dengan seluruh permasalahan yang ada pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru, berdasarkan hasil dari tanggapan yang diterima dari responden dapat diketahui bahwasanya suasana lingkungan kerja, peningkatan disiplin kerja sangat diperlukan dalam rumah sakit lancang kuning pekanbaru agar kinerja perawat meningkat menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Dengan adanya evaluasi yang dilakukan dari dua variabel tersebut bisa memberikan perubahan terhadap kinerja perawat yang sebelumnya mengalami permasalahan ataupun penurunan dalam kualitas kerja. Kinerja perawat harus diperhatikan dengan baik, karena dengan kinerja perawat yang baik akan dapat memberikan output yang baik bagi rumah sakit.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit lancang kuning pekanbaru.

Hasil ini didukung oleh teori Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/perawat yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung perawat dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada perawat guna meningkatkan kerja perawat dalam rumah sakit.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat perawat mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Oleh sebab itu rumah sakit harus lebih memperhatikan lingkungan kerjanya sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Hal tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan perubahan dalam kinerja seseorang.

Hal ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Araujo (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang mampu membuat semangat kerja perawat sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk perawat.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit lancang kuning pekanbaru.

Hasil yang didukung oleh teori Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan perawat menaati semua peraturan oganisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan perawat agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja perawat yang baik, sulit bagi rumah sakit tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aqil (2020) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Disiplin kerja yang dimiliki perawat harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Perawat yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi rumah sakit.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada Bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit lancang kuning pekanbaru. Apabila disiplin kerja dikatakan semakin baik penerapannya oleh perawat maka semakin baik pula kinerja perawat.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit lancang kuning pekanbaru.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran, yaitu:

1. Disarankan kepada rumah sakit lancang kuning pekanbaru agar lingkungan kerja bisa memberikan fasilitas yang lengkap sehingga perawat bisa nyaman bekerja dan bersemangat bekerja karena semua yang dibutuhkan sudah terpenuhi. Jika semuanya telah diberikan maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan meningkat. Serta memberikan pencahayaan yang terang supaya perawat nyaman dan tidak kewalahan ataupun merasa bosan dalam bekerja yang mempengaruhi kinerja perawat rumah sakit lancang kuning pekanbaru. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antuisi untuk bersatu dalam rumah sakit untuk mencapai tujuan rumah sakit lancang kuning pekanbaru dengan meningkatkan kinerja perawat.
2. Disarankan kepada pimpinan rumah sakit lancang kuning pekanbaru, harus tegas kepada perawat yang tidak mengikuti peraturan, dengan memperketat peraturan tata tertib dirumah sakit, dengan menerapkan jadwal shift kerja sesuai dengan jam operasionalnya. Maka akan dikenakan sanksi kepada perawat yang melanggar peraturan supaya perawat berusaha untuk lebih menghargai waktu dan bertanggung jawab terhadap semua pekerjaannya agar kinerja perawat meningkat. Dengan memperketat peraturan tata tertib dirumah sakit, menerapkan jadwal shift kerja sesuai dengan jam operasionalnya.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja perawat pada rumah sakit lancang kuning pekanbaru disarankan agar rumah sakit lebih meningkatkan kembali kinerjanya dalam bekerja sehingga mendapatkan hasil yang optimal.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam topik yang sama diharapkan untuk terus mengembangkan penelitian ini melalui berbagai permodelan yang dapat menjelaskan fenomena yang terjadi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,Konsep dan Indikator). Riau Zanafa Puplishing*.

Albert. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *Jom Fekon*, *2*(1), 10.

Aqil, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rsu Bhakti Rahayu Ambon. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(7), 1253–1270.

Araujo, Bonifacio, B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja karyawan Dipuskesmas Semen Kediri. *E Journal Uniska Kediri*, *21*(1), 1–8.

Asih, N. N. (2022). Influence of Work Environment and Job Satisfaction on the Performance of BLUD Employees at the RSUD Palembang BARI during the COVID-19 Pandemic. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, *9*(6), 777–787.

Asmin, C. (2020). *Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru*. Skripsi UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

Brahmasari, I. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, *1*(1), 22–42.

Cahyani, S. M. (2022). Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat. *Tunas-Tunas Riset Kesehatan*, *12*(1), 62–69.

Elianti. (2020). *Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Sansasi Pekanbaru*. Skripsi Universitas Islam Riau.

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang*.

Handoko. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: penerbit BPFE Yogyakarta*.

Hasby, M. (2021). *Pengaruh Konflik kerja, Beban kerja dan Komunikasi Terhadap Stres kerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru*. Skripsi Universita Riau Pekanbaru.

Hasibuan, Melayu, S. (2021). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta* (Jakarta). PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.*

Kewuan, N. (2014). *Manajemen Kinerja Keperawatan/penulis, Nikolaus N. Kewuan : editor pamilih Eko Karyuni, Jakarta:EGC*.

Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Remaja Rosdakarya: Bandung*.

Mulyadi. (2021). *Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu*. Skripsi Universitas Islam Negeri Batusangkar.

Nugroho, D. S. (2015). Standar Pelayanan dan Kinerja Keperawatan Di Rumah Sakit. *UU Permenkes Nomor 10 Tahun 2015*, *151*(3), 10–17.

Nuraini. (2019). *Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Medirossa 2 Cibarusah*. Skripsi Universitas Pelita Bangsa.

Rahmawanti. (2020). *Pengaruh Disiplin dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*. Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Rida, A. (2022). Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, *11*(1), 35–44.

Rio, C. (2019). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Teluk Kuantan*. Skripsi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju*.

Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara*.

Sipatu, L. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. *E-Jurnal Katalogis*, *1*(1), 147–158.

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung: PT Alfabeta.*

Suhadi. (2022). The Influence Of Commitment On Nurse Performance at Bahteramas General Hospital, Southeast Sulawesi Province, Indonesia. *World Journal of Biology Pharmacy and Health Sciences*, *12*(3), 401–407.

Suriana. (2014). *Manajemen Kinerja Keperawatan. Jakarta: Mutiara*.

Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Beban kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Manajemen Organisasi Dan Bisnis*, *1*(2), 171–181.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Kencana Pranada Media Group*.

Tanjung. (2016). Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, *5*(2), 1570–1580.

Urmila, M. (2018). Effect of work motivation with working discipline in nursing performance in special unit PKU Muhammadiyah Bantul yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, *7*(3), 247–254.

Waruwu, L. (2020). The Influence of Motivation and Work Environment on Nurses Performance in Public Hospitals Sundari Medan. *Journal Wetenskap Health*, *1*(2), 52–57.

Yulizar, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. *Ensiklopedia Sosial Review*, *1*(2), 145–149.