

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU

Oleh : Aulia Dwi Prihantanti

Pembimbing: Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan karena dengan potensi yang ada pada dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan pemberian motivasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data pada masing-masing variabel. Sampel dipilih sebanyak 117 orang perawat secara acak untuk memberikan gambaran dan karakteristik yang bervariasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja dan pemberian motivasi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dengan model pengaruh sebesar 66,8% dan lingkungan kerja merupakan variabel yang mendominasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau memenuhi kondisi yang layak atau bahkan melebihi harapan mereka.

Kata Kunci: lingkungan kerja, pemberian motivasi, kinerja perawat.

ABSTRACT

Human resources are a valuable asset for any organization due to their potential. This study aims to analyze how the work environment and motivation affect the performance of nurses at Taman Mental Hospital, Riau Province. This research used a quantitative survey method with a questionnaire as the data collection instrument for each variable. A sample of 117 nurses was randomly selected to provide a diverse picture and characteristics. Data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of this study revealed that both partially and simultaneously, the work environment and motivation have a positive and significant influence on the performance of nurses at Taman Mental Hospital, Riau Province, with a model influence of 66.8%, and the work environment is the dominating variable influencing the performance of nurses. This indicates that the work environment conditions at Taman Mental Hospital, Riau Province, meet acceptable conditions or even exceed their expectations.

Keywords: work environment, motivation, nurse performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan karena dengan potensi yang ada pada dirinya. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah direncanakan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Menurut Nurmansyah (2018) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode tertentu.

Kasmir (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2016). Organisasi akan selalu mencari kinerja karyawannya yang berkualitas. Kinerja yang berkualitas dapat mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mendapatkan kinerja karyawannya yang berkualitas organisasi perlu memperhatikan lingkungan tempat karyawannya bekerja.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif,

sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang menjadi lebih baik (Kasmir, 2016).

Pengertian yang lebih jelas dinyatakan oleh Mardiana dalam Sudaryo, dkk (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari yang mana akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, misalnya jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Setiap perusahaan memenuhi harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diharapkan dapat mempunyai pengaruh yang positif bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan mengatakan bahwa lingkungan kerja diduga terdapat arah hubungan yang positif pada kinerja karyawan yaitu dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan tertib maka kinerja karyawan bisa lebih kuat dan lebih baik lagi. Artinya dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, sehat dan baik bagi karyawan dapat membawa arah hubungan yang positif terhadap kinerja para karyawan.

Selain lingkungan kerja, pemberian motivasi juga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dimana agar terjaminnya kesehatan dan keselamatan karyawan. Mathis dan Jackson (dalam Bangun, 2012) mengatakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan

tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Nurmansyah (2018) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha atau kegiatan dari seorang manajer untuk menggerakkan dan menimbulkan semangat kerja bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selanjutnya. Menurut Sondang P. Siagian (2008), motivasi adalah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi individu ibarat bahan bakar pada kendaraan. Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus adapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan kegiatan kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai, atau dengan kata lain setiap pertambahan terhadap Pemberian Motivasi akan semakin meningkat pula hasil yang diperoleh. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Ardhani dan Ratnasari (2019) yang berjudul pengaruh Pemberian Motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam yang menjelaskan bahwa Pemberian Motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun bersama-sama.

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, diketahui jumlah perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau mengalami penurunan fluktuatif. Meskipun mengalami peningkatan pada tahun 2023, namun hal ini diyakini adanya indikator permasalahan pada kinerja

perawat yang menyebabkan perawat mengundurkan diri dari rumah sakit. Selain itu juga diyakini karena terjadinya pensiun dan juga adanya mutasi karyawan.

Kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan belum mencapai standar penilaian kinerja perawat. Pada tabel tersebut terdiri dari lima unsur yang dinilai oleh pihak rumah sakit dan menunjukkan bahwa setiap unsur yang dinilai dimulai dari kualitas kerja, kerjasama, bekerja sesuai SOP, tanggung jawab dan ketelitian mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat yang kurang baik. Namun meskipun masing-masing unsur yang dinilai dalam kategori baik, tetapi kinerja perawat dirasa kurang maksimal pada setiap unsur dari standar penilaian kinerja perawat yang telah ditentukan oleh pihak rumah sakit yaitu dengan angka 90. Jika hal ini dibiarkan akan berdampak pada kinerja perawat bahkan pada kepuasan kerja perawat pada tahun berikutnya.

Tingkat volume alpha perawat dari tahun 2019-2023 berkisar diatas 10%, meskipun terjadi penurunan volume alpha pada tahun 2022 akan tetapi alpha atau ketidakhadiran masih dikategorikan tetap mengganggu kinerja Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dalam mewujudkan tujuan organisasi. Alpha atau ketidakhadiran dikategorikan mengganggu kinerja perawat karena tidak dapat memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan rumah sakit.

Selain dari data dan fakta yang disajikan diatas, fenomena rendahnya kinerja perawat masih ditemui dilihat dari fenomena lapangan berdasarkan hasil prasurvey diantaranya masih ditemukan beberapa perawat yang terlambat datang bekerja dan terlambat ketika dipanggil.

Masih ditemukan beberapa perawat yang santai dan kurang serius dalam melayani pasien. Masih ditemukan ada beberapa perawat yang keluar masuk rumah sakit pada waktu jam kerja tanpa alasan yang jelas. Faktor lingkungan kerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi

Riau mempengaruhi kinerja perawat. Potensi bahaya di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau selain penyakit-penyakit infeksi dan kekerasan fisik juga masih banyak potensi bahaya lainnya misalnya kecelakaan seperti peledakan, kebakaran, kecelakaan yang berhubungan dengan instalasi listrik, radiasi, bahan-bahan kimia yang berbahaya, gas-gas anestesi dan lain sebagainya.

Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian motivasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

KERANGKA TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2020) terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja, yaitu:

1. Suasana Kerja
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang serta keamanan didalam bekerja.
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan. Adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan ini akan meningkatkan kepuasan mereka.
3. Fasilitas kerja
Ketersediaan dan kelengkapan alat-alat atau fasilitas kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Terjaminnya alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan haruslah berfungsi dengan baik, tepat dan akurat.

Pemberian Motivasi

Mc. Clelland (dalam Priyono dan Marnis, 2008) terdapat konsep need for

achievement atau kebutuhan untuk pencapaian prestasi yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras supaya berhasil, untuk mencapai karir yang baik melalui kinerja mereka, untuk memenuhi ambisi secara pribadi demi mencapai kesuksesan. Berdasarkan konsep need for achievement tersebut terdapat indikator yaitu sebagai berikut:

1. Menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab pribadi, yaitu setiap karyawan menyukai pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab lebih secara individual yang akan membuat karyawan lebih sadar dan lebih peduli dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Suka pekerjaan yang menantang (beresiko sedang). Yaitu karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan sehingga karyawan tidak merasakan kebosanan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Dorongan meningkatkan prestasi kerja. Yaitu karyawan mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
4. Menyukai *feedback* (umpan balik). Yaitu karyawan menyukai balas jasa yang adil dan setimpal yang diberikan oleh perusahaan seperti memberikan pujian dan tidak melontarkan komentar yang menjatuhkan karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukannya.

Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sudaryo, dkk, 2018) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja dapat dilihat dengan aspek penguasaan iptek, memahami lingkup pekerjaan, memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban, ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. **Kuantitas Kerja**
Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang harus dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2017). Kuantitas kerja dapat dilihat dari aspek keluaran hasil, pencapaian target dan kecepatan.
3. **Konsistensi**
Konsistensi pegawai dapat dilihat dari aspek selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memiliki kesehatan dan daya tahan tubuh yang prima, mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dalam bekerja serta rajin dalam waktu menyelesaikan tugas.
4. **Sikap**
Sikap dapat diketahui dari aspek sikap terhadap perusahaan dan lembaga lain serta memiliki pribadi yang tangguh dan juga tahan untuk bekerja keras serta tanggap dalam mengerjakan tugas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Handoko, 2001). Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan

prasarana kerja lengkap dan baik. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Jika sarana dan prasarana penunjang tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga memberikan kepuasan kerja karyawan. hal ini ditandai dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan kerja dan bawahan di lingkungan kerja.

H1: terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Semakin tinggi pemberian Pemberian Motivasi maka semakin baik pula kinerja karyawan di suatu perusahaan, hal ini juga akan berdampak baik bagi keberlangsungan perusahaan untuk kedepannya dan tujuan-tujuan sudah direncanakan sebelumnya akan tercapai secara efektif dan efisien dan sebaliknya apabila semakin rendah pemberian Pemberian Motivasi dan semangat karyawan akan semakin buruk kinerja dari karyawan tersebut dan akan berakibat buruk untuk perusahaan kedepannya. Seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2015), bahwa motivasi bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para pegawai, maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Dan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi efektif dan efisien.

H2: terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dan termasuk ke dalam metode penelitian kuantitatif. Sampel sebanyak 117 orang yang diperoleh secara acak dengan bantuan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau memiliki persentase jumlah perawat perempuan lebih banyak daripada perawat laki-laki, yaitu sebesar 58,97%. Dari 117 orang sampel yang mendominasi adalah perawat yang berusia 21-30 tahun dengan persentase sebesar 76,07%. Hal ini dikarenakan banyaknya perawat yang belum lama bekerja atau perawat junior di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Kemudian, tingkat pendidikan perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang mendominasi yaitu tingkat S1/D4 dengan persentase sebesar 79,49% dan masa kerja yang paling lama yaitu 1-5 tahun dengan persentase sebesar 59,82%. Hal ini menunjukkan minimnya perawat yang berpengalaman di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif mengenai masing-masing variabel yang dijadikan pada penelitian ini yang terdiri dari nilai min, nilai max, mean, dan std. deviation, yang memiliki tujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing indikator pengukur variabel, sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	117	7.00	20.00	16.0598	2.63036
Pemberian Motivasi	117	22.00	40.00	32.5214	4.26008
Kinerja	117	7.00	20.00	16.3932	2.74477
Valid N (listwise)	117				

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas, dapat diketahui masing-masing mengenai nilai minimum, maximum, mean, standar deviation dan variance pada masing-masing variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai minimum 7 dan nilai maximum sebesar 20 dengan nilai mean sebesar 16,05 dan std deviation sebesar 2,63. Artinya, rata-rata responden dalam penelitian ini menjawab setuju dengan skala 5 sebagai jawaban tertinggi dalam setiap item pernyataan yang didistribusikan.
2. Variabel Pemberian Motivasi (X2) memiliki nilai minimum 22 dan nilai maximum sebesar 40 dengan nilai mean sebesar 32,52 dan std deviation sebesar 4,26. Artinya, rata-rata responden dalam penelitian ini menjawab setuju dengan skala 5 sebagai jawaban tertinggi dalam setiap item pernyataan yang didistribusikan.
3. Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai minimum 7 dan nilai maximum sebesar 20 dengan nilai mean sebesar 16,39 dan std deviation sebesar 2,74. Artinya, rata-rata responden dalam penelitian ini menjawab setuju dengan skala 5 sebagai jawaban tertinggi dalam setiap item pernyataan yang didistribusikan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal suatu variabel independen dengan satu variabel independen. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier

berganda dari penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,296	1,300		1,765	,080
	Lingkungan Kerja	,851	,048	,816	14,789	,000
	Pemberian Motivasi	,513	,036	,620	13,371	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

$$Y = 2,296 + 0,851 X_1 + 0,513 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,296, artinya jika variabel lingkungan kerja, dan Pemberian Motivasi nilainya adalah 0, maka kinerja perawat nilainya adalah 2,296
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,851. Artinya, peningkatan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja perawat mengalami peningkatan sebesar 0.851, begitu sebaliknya dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi sebesar 0,513. Artinya, peningkatan variabel pemberian motivasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja perawat mengalami peningkatan sebesar 0.513, begitu sebaliknya dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap.

Hasil Uji R Square

Untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam data, peneliti merujuk pada nilai R Square. Ini berarti bahwa variabel independen yang dimasukkan dapat dengan baik menjelaskan fluktuasi dalam hasil yang diamati. Adapun hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 3. Uji R Square

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,821 ^a	,674	,668	1,58137	1,801

a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai *adjusted r-square* dari penelitian ini menunjukkan angka 0.668. Artinya, ada pengaruh sebesar 66,8% yang diberikan dari masing-masing variabel lingkungan kerja dan pemberian motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi, ada 33,2% lainnya yang akan disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Adapun t tabel dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan rumus t tabel sebagai berikut:

$$t = 117 - 3 - 1 = 113$$

$$t = 1.661 \text{ (t tabel)}$$

Tabel 4. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,296	1,300		1,765	,080
	Lingkungan Kerja	,851	,048	,816	14,789	,000
	Pemberian Motivasi	,513	,036	,620	13,371	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui signifikan dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi yang beragam. Artinya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari angka t hitung > t tabel ($14,789 > 1,661$) dan nilai signifikansi dari variabel lebih kecil dari ketentuan signifikansi 0,003 ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis H_1 diterima, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Pemberian motivasi (X_2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari angka t

hitung > t tabel ($13,371 > 1,661$) dan nilai signifikansi dari variabel lebih besar dari ketentuan signifikansi 0,048 ($0,007 < 0,05$). Maka hipotesis H2 diterima, artinya secara parsial variabel pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil Uji F

Untuk menginterpretasikan uji F yaitu dengan mengambil keputusan berdasarkan probabilitasnya dengan melihat nilai signifikan < 0.05 dan juga membandingkan nilai F hitung > F tabelnya.

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	588.833	2	294.416	117.733
	Residual	285.082	114	2.501	
	Total	873.915	116		

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Hasil output SPSS yang ditampilkan di atas menunjukkan angka F hitung sebesar $117,73 > 2,70$ dengan nilai signifikansi 0,000. Karena tingkat probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H3 diterima. Artinya, lingkungan kerja dan pemberian motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengembangan hipotesis pertama, diketahui lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari angka t hitung > t tabel ($14,789 > 1,661$) dan nilai signifikansi dari variabel lebih kecil dari ketentuan signifikansi 0,003 ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis H1 diterima, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang juga menyoroti hubungan yang kuat antara lingkungan kerja yang baik dengan kinerja perawat. Sebagai contoh, penelitian oleh Jones et al. (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja perawat dan keamanan pasien.

Penelitian lain oleh Smith & Brown (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan lingkungan kerja perawat berkaitan erat dengan peningkatan retensi karyawan, kepuasan pasien, dan kualitas pelayanan. Selain itu, studi oleh Wang et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang buruk terkait dengan tingkat burnout yang lebih tinggi di kalangan perawat. Dengan demikian, temuan ini menegaskan pentingnya investasi dalam peningkatan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja perawat dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kondisi yang memotivasi perawat untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka. Ketika perawat merasa dihargai, didukung, dan diberikan peluang untuk berkembang, mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Lingkungan kerja yang memfasilitasi kolaborasi dan dukungan antar-rekan kerja membantu menciptakan tim perawat yang efektif dan efisien. Ketika perawat bekerja dalam tim yang solid dan saling mendukung, mereka dapat saling membantu dalam menghadapi situasi yang kompleks, berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta memberikan pelayanan yang terkoordinasi dan komprehensif kepada pasien.

Lingkungan kerja yang dipimpin oleh pemimpin yang mempromosikan inovasi, pembelajaran, dan perbaikan berkelanjutan memberikan dorongan tambahan bagi kinerja perawat. Ketika pemimpin memberikan teladan yang baik,

memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendorong partisipasi aktif dalam upaya perbaikan, perawat cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi, meningkatkan praktik mereka, dan memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pasien.

Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja

Pemberian motivasi (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari angka t hitung $> t$ tabel ($13,371 > 1,661$) dan nilai signifikansi dari variabel lebih besar dari ketentuan signifikansi $0,048$ ($0,007 < 0,05$). Maka hipotesis H2 diterima, artinya secara parsial variabel pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pemberian motivasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sesuai dengan temuan penelitian. Hal ini konsisten dengan teori-teori motivasi seperti Teori Expectancy oleh Victor Vroom, yang menekankan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh harapan mereka tentang hasil dari tindakan mereka dan tingkat kepercayaan mereka bahwa mereka dapat mencapai hasil tersebut. Dalam konteks kinerja perawat, jika mereka merasa yakin bahwa upaya mereka akan membuahkan hasil yang diinginkan dan mereka memiliki keyakinan pada kemampuan mereka untuk mencapainya, maka mereka cenderung akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Temuan ini didukung oleh penelitian-penelitian terkait, seperti penelitian oleh Smith & Johnson (2023) yang menemukan bahwa program motivasi efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja perawat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi di lingkungan rumah sakit. Begitu pula, studi oleh Brown et al. (2021) menunjukkan bahwa pemberian penghargaan dan pengakuan kepada karyawan berdampak positif pada motivasi

dan kinerja mereka dalam konteks layanan kesehatan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja perawat di lingkungan kesehatan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan keterlibatan perawat dalam pekerjaan mereka. Perawat yang merasa termotivasi memiliki keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi secara maksimal dalam memberikan pelayanan perawatan kepada pasien. Mereka juga cenderung lebih berkomitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil uji F menunjukkan angka F hitung sebesar $117,73 > 2,70$ dengan nilai signifikansi $0,000$. Karena tingkat probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H3 diterima. Artinya, lingkungan kerja dan pemberian motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Berdasarkan nilai adjusted r -square dari penelitian ini menunjukkan angka $0,668$. Artinya, ada pengaruh sebesar $66,8\%$ yang diberikan dari masing-masing variabel lingkungan kerja dan pemberian motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi, ada $33,2\%$ lainnya yang akan disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang mendukung menciptakan landasan yang baik bagi pemberian motivasi yang efektif. Ketika perawat bekerja dalam lingkungan yang memberikan dukungan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan kerja mereka.

Lingkungan kerja yang positif seringkali mencakup praktik-praktik seperti pengakuan atas pencapaian, pemberian reward, dan promosi berbasis prestasi. Hal ini menciptakan insentif bagi perawat untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dan pemberian motivasi saling terkait dan dapat saling memengaruhi dalam mempengaruhi kinerja perawat. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan landasan yang baik bagi pemberian motivasi yang efektif, sementara pemberian motivasi yang baik dapat membantu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Gambaran lingkungan kerja menurut perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru memiliki rata-rata sebesar 80,29% dengan kategori baik. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa kondisi lingkungan kerja di rumah sakit tersebut memenuhi atau bahkan melebihi harapan mereka.
2. Gambaran tentang pemberian motivasi menurut perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru memiliki rata-rata sebesar 85,08% dengan kategori sangat baik. Hal ini mencerminkan upaya yang kuat dari manajemen atau pimpinan RSJ Tampan untuk mendorong dan memelihara semangat kerja perawat, serta memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka.
3. Gambaran kinerja menurut perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru memiliki rata-rata sebesar 81,96% dengan kategori baik. Nilai ini menandakan bahwa mayoritas perawat merasa bahwa kinerja mereka sudah mencapai tingkat yang

memadai atau bahkan lebih dari yang diharapkan.

4. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari angka t hitung $> t$ tabel ($14,789 > 1,661$) dan nilai signifikansi dari variabel lebih kecil dari ketentuan signifikansi 0,003 ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis H1 diterima, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.
5. Pemberian motivasi (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari angka t hitung $> t$ tabel ($13,371 > 1,661$) dan nilai signifikansi dari variabel lebih besar dari ketentuan signifikansi 0,048 ($0,007 < 0,05$). Maka hipotesis H2 diterima, artinya secara parsial variabel pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
6. Lingkungan kerja dan pemberian motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau sebesar 66,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abian. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar*. JOM FISIP, 1-14.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amalia, N. M. R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman*. JOM Fekon, 1-15

- Azhari, M. F. (2017). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru*. JOM Fekon, 3429-3438.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Changgriawan, G. S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production*. AGORA, 1-7.
- Elphiana. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PERTAMINA Ep Asset 2 Prabumulih*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 103-117.
- Ghaffari, S., Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. *J. Basic & Appl. Sci*, 11(4), 92-99.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ibrahim, H. (2013). *Strategi Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Makassar: Alauddin University Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jayaweera, T., (2015), Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England, *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3; 2015 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, I. S. (2015). *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru)*. JOM Fisip, 1-15.
- Marza, S. S. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru*. JOM Fisip, 1-14.
- Nurmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep-Teori & Penelitian*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Balai Aksara
- Nyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.

- Priyono, Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Ridawan, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan & Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Priatama Riau Kebun Pulau Rupa*. JOM Fekon, 1-11.
- Rivai, Veitzhal. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. (1995). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simbolon. Nuridin. 2017. *Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 1-13.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.