



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIAWI KABUPATEN BOGOR

Bela Sitepu¹⁾, Adriza²⁾, Yuni Pratikno³⁾

¹⁾³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa, Program Magister Manajemen,

²⁾Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

Email: belasitepu912@gmail.com, adriza108@gmail.com, yuni.pratikno@gmail.com

Abstrack

This study aims to analyze the influence of motivation and work environment on the performance of nurses at Ciawi Regional General Hospital (RSUD Ciawi), Bogor Regency. The research used a quantitative method with a survey approach through questionnaire distribution. The population consisted of all nurses at RSUD Ciawi, with a sample of 107 respondents. Data analysis techniques included multiple regression, correlation, and coefficient of determination. The results showed that nurses' motivation was generally very good, with a correlation coefficient (R) of 0.771, indicating a strong relationship between motivation and performance. The coefficient of determination (R^2) was 0.594, meaning that 59.4% of performance variation was influenced by motivation. Meanwhile, the work environment was also rated as good and showed a very strong relationship with performance, with a correlation coefficient (r) of 0.820 and a determination coefficient (r^2) of 0.672, indicating that 67.2% of performance variation was influenced by the work environment. Simultaneously, motivation and work environment had a strong and significant influence on performance, with a correlation coefficient (R) of 0.830 and a determination coefficient (R^2) of 0.690, meaning that 69% of the variation in nurse performance was determined by these two variables. Therefore, improving motivation and creating a supportive and comfortable work environment are essential strategies to enhance the performance of nurses at RSUD Ciawi.

Keywords: Motivation, Work Environment, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Ciawi, Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di RSUD Ciawi, dengan sampel sebanyak 107 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda, korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi perawat tergolong sangat baik, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,771 yang menunjukkan hubungan kuat antara motivasi dan kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,594 menunjukkan bahwa 59,4% variasi kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Sementara itu, lingkungan kerja juga tergolong baik dan menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan kinerja, dengan koefisien korelasi (r) sebesar

0,820 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,672, yang berarti 67,2% variasi kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,830 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,690, yang berarti 69% variasi kinerja perawat ditentukan oleh kedua variabel tersebut. Dengan demikian, peningkatan motivasi serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja perawat di RSUD Ciawi.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Dalam Rumah Sakit harus tetap mampu meningkatkan pelayanan kesehatan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dengan menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, melakukan upaya kesehatan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan dengan tujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2021).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (Diah Indah Lestari, 2023). Motivasi kerja sangat berperan mendorong efektivitas kinerja karyawannya, motivasi adalah dorongan atau rangsangan untuk menghasilkan tujuan yang dicapai. Motivasi merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan kinerja (Robbins S. P., 2018). Sedangkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan perawat. Baik secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para perawat terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh rumah sakit.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor selanjutnya adalah motivasi kerja. Kinerja dan motivasi kerja berbeda antara perawat satu dengan perawat lainnya. Dilihat dari segimotivasi eksternal yang perawat dapatkan, mereka kurang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan ataupun partner kerjanya. Misalnya saat shift telah habis namun pasien banyak dan pekerjaan menumpuk, sedangkan rekan kerja yang pergantian shift belum datang. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan perawat tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pemberian motivasi kepada perawat sehingga akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin, optimal, dan bekerja lebih profesional. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat yang ditujukan kepada perawat akan sangat membantu dalam perkembangan kinerja perawat itu sendiri dan tentunya dampak yang baik untuk rumah sakit tersebut sehingga rumah sakit akan lebih maju dan unggul.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. lingkungan

kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu / temperatur, kelembaban, sirkulasi / ventilasi, kebersihan.

Menurut penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja. Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun, menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi terbesar berasal dari kenyamanan fisik dan hubungan interpersonal yang positif. (Awaluddin, 2024)

Menurut Sedarmayanti (2025) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu: penerangan cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, gerakan mekanisme di tempat kerja, aroma di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2025).

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan dan juga didukung oleh informasi yang didapat dari narasumber pada bagian Kepegawaian. Diduga terdapat permasalahan pada lingkungan kerja yang kurang kondusif udara yang kurang sejuk di lorong ruangan tempat mereka berjalan melakukan kegiatan visit pasien yang menyebabkan perawat merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan karena cuaca di pangkalan kerinci yang cukup panas dekat dengan pusat industri demi kenyamanan bekerja perawat dan juga di ruang perawat ada beberapa komponen yang kurang berfungsi dengan baik yaitu pendingin ruangan sesuai dengan peraturan rumah sakit tipe C ruang perawat harus dilengkapi dengan pendingin ruangan dan sirkulasi udara yang baik, selain itu juga kondisi Rumah Sakit yang jauh dari pusat kota membuat mereka kurang menikmati pekerjaan mereka karena jauh dari perkotaan sehingga merasa jenuh saat bekerja disana kemudian juga tidak adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan perawat di dalam rumah sakit.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Suwandana, 2021). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Masalah yang terjadi berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik adalah adanya senioritas yang kuat antara sesama perawat akibatnya perawat baru sering disuruh melakukan pekerjaan lebih di bandingkan teman sesama perawat yang lebih senior atau yang lebih lama bekerja disana.

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat di mana seorang karyawan sebuah perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan perusahaan kepada karyawan tersebut (L. Lindayani, 2023). Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan dan tentunya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan merupakan kegagalan seorang karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru (Suprajang, 2017)

Febriani dan Indrawati (2013) dan Situngkir (2013) menyebutkan bahwa penjaagaan

kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan (Sanjaya & Indrawati (2014) menyebutkan bahwa pembinaan hubungan antar karyawan dengan karyawan lain dan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang nantinya akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor merupakan rumah sakit tipe C, yang mana memiliki karyawan yang beraneka ragam mulai dari karyawan medis, karyawan paramedis, karyawan penunjang medis, karyawan nonparamedis, dan karyawan nonmedis. Tenaga paramedis merupakan tenaga yang bekerja dibawah pengawasan dokter secara langsung dalam memberikan pelayanan medis penunjang seperti perawat.

Berdasarkan data kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor pada tahun 2024 jumlah perawat totalnya ada 37 perawat, yang mana terdiri dari : 26 perawat BLUD (D3 Keperawatan), 10 perawat PNS (D3 Keperawatan), dan 1 perawat PNS (S1 Keperawatan). Berdasarkan uraian di atas maka penulisan ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gray mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Hamali, 2024). Robbins & Coulter (2021) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan— tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Suparyadi, 2025). Menurut Hasibuan (2020), motivasi adalah pemberi daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan (Karyoto, 2021). Armstrong & Taylor (2020) menyatakan bahwa dimensi utama motivasi meliputi: 1) Arah (Direction) yang mengacu pada tujuan atau sasaran yang ingin dicapai individu dalam konteks pekerjaan. 2) Upaya (Effort) yaitu tingkat energi atau intensitas yang digunakan individu untuk mencapai tujuan tersebut. 3) Ketekunan (Persistence), sejauh mana individu mempertahankan upaya mereka dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong & Taylor (2020), *the work environment o the system of work, the design of job, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan

cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja. Menurut Sedamaryanti (2025) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dimensi Lingkungan Kerja menurut Oyedeki, Ko & Lee (2025) terdiri atas Lingkungan Fisik dan Lingkungan non Fisik. Lingkungan Fisik terdiri: pencahayaan ruang kerja, Suhu dan sirkulasi udara, Tata letak dan desain ruang kerja, kebersihan tempat kerja dan peralatan kerja lainnya. Sementara lingkungan kerja non fisik terdiri atas: dukungan psikologis, Suasana kerja yang aman, terbuka, dan saling percaya, penyelesaian konflik secara profesional dan adil, perasaan menjadi bagian dari tim dan diterima dalam lingkungan social dan budaya organisasi. Menurut Sedamaryanti (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur oleh indikator-indikator sebagai berikut, yaitu: 1) Lingkungan fisik yang terdiri dari penerangan dan pencahayaan ruangan, Suhu udara ruangan, Suara bising di tempat kerja, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan dan Keamanan kerja. 2) Lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja serta hubungan karyawan dengan bawahan.

Definisi kinerja karyawan yang ditemukan Kusriyanto (2020) adalah: “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu” Mangkunegara (2025). menyebutkan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah singkatan dari energy kerja, dalam bahasa Inggris adalah Performance. Pengertian kinerja merupakan hasil atau keluaran yang dihasilkan oleh fungsi–fungsi atau indikator–indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2023). Kinerja merupakan perilaku dan kinerja individu yang dipengaruhi oleh variabel individu, organisasi, serta psikologis. Variabel–variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kelompok pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh pula terhadap kinerja pegawai. Tindakan yang berhubungan dengan kinerja pegawai berhubungan dengan kerja yang dilakukan untuk mencapai sasaran sesuai tugas kerja (Wirawan, 2023). Dimensi variabel kinerja dalam tulisan ini adalah yaitu: Produktivitas Perawat dan Efektivitas Perawat (Robbins & Coulter, 2021)

Untuk mendukung tulisan ini dikutip beberapa riset terdahulu sebagai berikut: Penelitian di RSUD Darmayu Ponorogo menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ($p = 0,031$) (Kusumawati, 2022). Sementara itu, sebuah studi di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menemukan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F ($F_{hitung} = 51,589 > F_{tabel} = 3,195$; $sig = 0,00$) (Rahayu, W. Avianti, & Priatna, 2024). Jufrizen (2015) dalam penelitiannya di RSUD Madani Medan juga menyimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Temuan serupa diperoleh dari penelitian Gatot dan Adisasmito (2005) di RSUD Gunung Jati Cirebon, yang menemukan bahwa karakteristik perawat, isi pekerjaan, dan lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Namun, berbeda dari penelitian sebelumnya, studi oleh Gladys, Feby, dan Ribka (2018) di RSUD Liun Kendage Tahuna menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit tersebut.

Atas dasar uraian di atas, maka kerangka berpikir kajian ini adalah: Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat seseorang dalam menyelesaikan tugas. Herzberg mengklasifikasikan motivasi menjadi dua, yaitu motivasi

intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berprestasi dan rasa tanggung jawab, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri individu, seperti insentif atau penghargaan dari organisasi. Karyawan dengan motivasi berprestasi yang tinggi cenderung antusias dalam menghadapi tantangan, menetapkan target, dan menghargai umpan balik yang mereka terima. Motivasi semacam ini mendorong mereka untuk mengoptimalkan potensi dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat menciptakan suasana positif yang mendorong karyawan bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Kondisi kerja yang sehat dan menyenangkan, termasuk fasilitas pendukung yang memadai, terbukti berpengaruh terhadap kinerja (Ardana, 2012). Penelitian oleh Ferry (2017) menguatkan bahwa lingkungan juga kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Ferry, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi serta bekerja di lingkungan yang mendukung cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu memperhatikan baik aspek motivasional maupun kondisi lingkungan kerja karyawannya.

Hipotesis penelitian yang diajukan:

- a. Diduga Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor.
- b. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor.
- c. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam metode kuantitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan suatu fenomena secara sistematis dan objektif, berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh melalui instrumen seperti kuesioner atau survei, tanpa melakukan intervensi atau pengujian hubungan sebab-akibat (Marinu Waruwu, 2025). Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasional analitik dengan pendekatan cross sectional. Rancangan *cross sectional* adalah rancangan penelitian yang mencakup semua jenis penelitian yang pengukuran variabel- variabel dilakukan hanya satu kali pada satu saat. Rosjidi menyatakan penelitian *cross sectional* bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Fenny Dwiyananingrum, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rawat Inap pada Ruang Teratai, Azalea, Anggrek, Jasmin, Melati dan Cempaka yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor berjumlah 149 orang perawat. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2025) yang menghasilkan sampel sebanyak 107 perawat. teknik pengumpulan data yang

digunakan yaitu studi lapangan dengan menyebarkan kuesioner dan studi kepustakaan mengumpulkan data sekunder yang diperoleh melalui buku dan juga sumber lainnya. Analisis dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan analisis korelasi, regresi berganda dan koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Dari hasil sebaran kuesioner diketahui nilai rata-rata motivasi sebesar 4,62 dengan kategori sangat baik. Hal ini berarti motivasi perawat di RSUD Ciawi tergolong sangat baik. Sedangkan nilai rata-rata variabel Lingkungan kerja sebesar 2,81 dengan kategori sedang. Hal ini berarti lingkungan kerja untuk perawat sudah di RSUD Ciawi berada dalam kondisi sedang. Sementara nilai rata-rata variabel Kinerja sebesar 2,92 dengan kategori sedang. Hal ini berarti kinerja perawat di Instalasi Bedah Sentral RSUD Ciawi tergolong sedang.

Uji Validitas

Validitas adalah perkiraan mengenai akurasi suatu instrumen atau hasil penelitian (Marinu Waruwu, 2025). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari $\text{corrected item} - \text{total correction}$ > dari pada nilai r table (table nilai-nilai r product moment). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019).

Tabel 1. Uji Validitas Variable Motivasi

No	R hitung	r – Tabel	Keterangan
1	0,355	0,190	Valid
2	0,393	0,190	Valid
3	0,534	0,190	Valid
4	0,499	0,190	Valid
5	0,454	0,190	Valid
6	0,615	0,190	Valid
7	0,416	0,190	Valid
8	0,621	0,190	Valid
9	0,621	0,190	Valid
10	0,604	0,190	Valid
11	0,260	0,190	Valid
12	0,416	0,190	Valid

Sumber: Olah data dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua pernyataan untuk variabel Motivasi dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi $> 0,190$.

Tabel 2. Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja

No	R hitung	r – Tabel	Keterangan
1	0,830	0,190	Valid
2	0,792	0,190	Valid
3	0,855	0,190	Valid
4	0,802	0,190	Valid
5	0,720	0,190	Valid
6	0,871	0,190	Valid
7	0,830	0,190	Valid
8	0,845	0,190	Valid
9	0,829	0,190	Valid
10	0,522	0,190	Valid

Sumber: Olah data dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua pernyataan untuk variabel lingkungan Kerja dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi $> 0,190$.

Tabel 3. Uji Validitas Variable Kinerja

No	R hitung	r – Tabel	Keterangan
1	0,781	0,190	Valid
2	0,814	0,190	Valid
3	0,795	0,190	Valid
4	0,783	0,190	Valid
5	0,758	0,190	Valid
6	0,819	0,190	Valid
7	0,806	0,190	Valid
8	0,735	0,190	Valid
9	0,806	0,190	Valid
10	0,513	0,190	Valid

Sumber: Olah data dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua pernyataan untuk variabel Kinerja dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi $> 0,190$.

Hasil Uji Reabilitas Instrumen Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja didapat sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,688	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,933	Reliabel
Kinerja	0,916	Reliabel

Sumber: Olah data dengan SPSS versi 25

Berdasarkan table diatas nilai koefisien alpha cronbach's semua instrumen yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan seluruh instrumen adalah reliable.

Pembahasan

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,771 menunjukkan hubungan yang kuat antara Motivasi dengan Kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,594 atau 59,4% kinerja perawat RSUD Ciawi, ditentukan oleh motivasi dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pun ditampilkan dengan hasil persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 4,429 + 0,687X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_1) sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel motivasi (X_1) mengalami peningkatan, maka akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel kinerja.

Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_1 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kinerja yang menggunakan Uji t, dimana t hitung yang diperoleh sebesar 5,995 sedangkan t_{tabel} yaitu sebesar 1,983 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel kinerja mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,820 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,672 atau yang berarti 67,2% kinerja perawat RSUD Ciawi ditentukan oleh lingkungan kerja dan sisanya

ditentukan faktor lain. Kemudian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pun ditunjukkan dengan hasil persamaan regresinya yaitu: $Y = 7,231 + 0,761X_2$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diketahui koefisien regresi (b_2) sebesar 0,761. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami peningkatan, maka akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel kinerja. Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_2 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan kerja yang menggunakan Uji t, dimana t_{hitung} yang diperoleh sebesar 17,067 sedangkan t_{tabel} yaitu sebesar 1,983 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel Lingkungan kerja mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hubungan dan pengaruh yang terbentuk oleh variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) terlihat dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,830 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y). kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,690 atau 69% kinerja perawat RSUD Ciawi ditentukan secara bersama oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 44,640 + 0,439X_1 + 0,588X_2$

Y = Kinerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja

Kemudian F hitung digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ yang diajukan diterima atau tidak. Caranya dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model persamaan di atas dapat diterima. F_{hitung} adalah sebesar 103,716 dan F_{tabel} adalah sebesar 3,08 (dari Tabel F) maka model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ yang digunakan dapat diterima atau dengan melihat probabilitasnya adalah $0,00 < 0,05$ sehingga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ yang digunakan dapat diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti juga bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Ciawi.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi perawat di RSUD Ciawi tergolong sangat baik dan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,771. Kontribusi motivasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 59,4%, artinya motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun

masih ada faktor lain yang turut berperan. Lingkungan kerja perawat juga dinilai baik berdasarkan hasil sebaran kuesioner. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,820. Lingkungan kerja menyumbang pengaruh sebesar 67,2% terhadap kinerja perawat, menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kondusif sangat penting dalam meningkatkan performa. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan koefisien korelasi sebesar 0,830 dan kontribusi pengaruh sebesar 69%. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama memiliki peran dominan dalam meningkatkan kinerja, meskipun tetap ada 31% pengaruh dari faktor lain di luar penelitian ini.

Manajemen RSUD Ciawi disarankan untuk terus menumbuhkan budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan ruang bagi perawat untuk menetapkan target kerja yang jelas, menerima umpan balik yang konstruktif, serta memperkuat kerja sama tim. Lingkungan kerja yang kolaboratif akan meningkatkan tanggung jawab, kepuasan kerja, dan kinerja secara menyeluruh. Lingkungan fisik dan psikologis yang sudah kondusif perlu dijaga dan ditingkatkan. Dukungan dari atasan dan rekan kerja, kenyamanan ruang kerja, serta penanganan konflik yang profesional akan menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif. Hal ini penting untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Selain itu, pelatihan rutin dan evaluasi berkala perlu dilakukan untuk menjaga efisiensi dan profesionalisme perawat. Penggunaan sumber daya harus terus dimonitor, dan kinerja yang mendukung tujuan rumah sakit perlu diapresiasi. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung integritas, manajemen dapat membangun budaya kerja positif dan berkelanjutan dalam meningkatkan mutu pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perumahasakitan*. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. . London: Kogan Page.
- Awaluddin, F. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun. *Jurnal Sains Manajemen Nitro Volume 3 Nomor 2* .
- Diah Indah Lestari, C. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bekasi Utara. . *Jurnal Riset Manajemen Vol 2 No 1*, 121–131.
- Febriani, N., & Indrawati, A. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Karyawan Hoter The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2(5).
- Fenny Dwiyananingrum, S. R. (2024). Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Kunjungan Pasien Usg 4d Kehamilan di Klinik Hegar Rancamanyar Kabupaten Bandung. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara Vol. 2, No. 4, Oktober - Desember 2024*, 193-204.
- Ferry, M. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. . Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Gatot, D. B., & Adisasmito., W. (2005). Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon. *Seri Kesehatan (Health Series); Vol 9, No 1 (2005): Juni*.
- Glady, Feby, & Ribka. (2018). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Health Science*.
- Hamali, A. Y. (2024). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indonesia, R. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perumahsakitan*. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Karyoto. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: ANDI.
- Kusriyanto, B. (2020). *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.
- Kusumawati, R. F. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSU Darmayu Ponorogo*. Madiun: STIKES Bhakti Husada Mulia .
- L. Lindayani, & R. (2023). Pengaruh dukungan atasan, rekan kerja, dan keluarga terhadap perilaku pelayanan melebihi standar tugas pada perawat dengan mediator thriving at work. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan Vol 7 No 6*, 1315–1327.
- Mangkunegara, A. A. (2025). *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marinu Waruwu, S. N. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. . *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, Vol 10 No 1*, 917 – 932.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oyedeji, B. A., Ko, Y. H., & Lee, S. (2025). Physical Work Environments: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*.
- Rahayu, I. K., W. Avianti, & Priatna, D. K. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 2(2), 70–83.
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behavior (18th ed.)*. London: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2021). *Management (15th ed., Global Edition)*. Harlow Essex: Pearson Education.
- Sanjaya, I. K., & & Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, vol. 3, no. 1*.
- Sedarmayanti. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Situngkir, S. A. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(8), 1019-1035.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Sutopo (Ed.); edisi kedua)*. . Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2025). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Ban Press.
- Suparyadi. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Suprajang, A. R. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 2 No. 1*, 49-56.
- Susilawati, P. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Pancur Batu Kota Medan. *Journal Transformation of Mandalika. Vol. 3 No. 2*.
- Suwandana, I. M. (2021). Komitmen kerja, lingkungan kerja non fisik, dan work interference with family terhadap kinerja pegawai: Studi pada karyawan koperasi di Kabupaten

- Buleleng. . *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* Vol 5 No 1, 11-12.
- Wirawan. (2023). *Evaluasi kinerja Sumber Daya manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.