

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Kabupaten Majene

Elvira¹, Suryani S², Haeruddin H³, Ichwan R⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat
elvirahmd2000@gmail.com

Abstrack. This study means to decide the impact of inspiration and workplace on the presentation of medical caretakers at Majene Area Clinic. A total of 79 nurses served as the sample for the research, which was carried out at the Majene District Hospital. Inspecting utilizing the slovin recipe. A questionnaire or questionnaires are used for data collection. The information investigation method utilizes various direct relapse examination. The consequences of this study demonstrate that (1) inspiration essentially affects the presentation of medical caretakers at the Majene Region Clinic, (2) the workplace fundamentally affects the exhibition of attendants at the Majene Locale Clinic, (3) inspiration and workplace together altogether affect the attendant presentation at Majene Area Medical clinic.

Keywords: *Motivation, Work Environment and Nurse Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh inspirasi dan tempat kerja terhadap presentasi perawat medis di Klinik Area Majene. Sampel penelitian yang dilakukan di RSUD Majene ini berjumlah 79 orang perawat. Memeriksa menggunakan resep slovin. Kuesioner atau kuisisioner digunakan untuk pengumpulan data. Metode investigasi informasi menggunakan berbagai pemeriksaan relaps langsung. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) inspirasi secara mendasar mempengaruhi presentasi perawat medis di Klinik Daerah Majene, (2) tempat kerja pada dasarnya mempengaruhi pameran petugas di Klinik Medis Lokal Majene, (3) inspirasi dan tempat kerja sama-sama mempengaruhi eksekusi tenaga medis di klinik Darurat Daerah Majene.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Perawat

1. Pendahuluan

Pelayanan keperawatan yang baik diperlukan untuk pelayanan kesehatan. Layanan ini terbatas pada pasien dan penyakitnya, tetapi menggabungkan aspek alami, mental, sosial, dunia lain, dan keuangan pasien. Oleh karena itu, perawat medis menghadapi kesulitan kerja yang intens harus memiliki eksekusi elit. Pameran tenaga medis yang diberikan kepada pasien harus dilakukan dengan sungguh-sungguh agar pelayanan yang diberikan menjadi yang terbaik.

Menurut Supriyanto dan Ratna dalam karangan Nursalam (2016), eksekusi adalah pengerahan tenaga kerja di samping hasil kerja. Dengan asumsi perawat ditawarkan pertimbangan dan penghargaan di tempat kerja, petugas medis akan terpacu untuk mengerjakan presentasi mereka (Faizin dan Winarsih, 2018). Menurut Kasmir (dalam Astuti 2019) variabel yang mempengaruhi eksekusi meliputi komponen individu/individu, faktor otoritas, faktor kelompok dan faktor berorientasi konteks (situasi). Menurut Afandi (dalam Zayd, 2022), indikator kinerja perawat meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi tugas, disiplin kerja, dan inisiatif.

Ada banyak cara untuk mengembangkan lebih lanjut eksekusi yang menyertai, salah satunya adalah dengan inspirasi. Menurut Rivai (dalam Sembiring, 2020), inspirasi pengunjung dalam menuntaskan kewajibannya sangat berpengaruh terhadap pameran mereka. Karena inspirasi kerja akan mendorong petugas untuk bekerja dengan penuh semangat. Inspirasi kerja merupakan suatu dukungan

bagi tenaga medis untuk berprestasi, yang disebut dengan karakteristik. Inspirasi kerja juga merupakan hiburan dari luar tenaga medis dalam melakukan pekerjaannya, misalnya permintaan kerja dari poliklinik, dll. Sedangkan menurut Nursalam (2016), inspirasi adalah cara pandang yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. atau tidak menyelesaikan sesuatu baik dalam kerangka berpikir itu dalam bekerja.

Ada beberapa tanda inspirasi seperti yang ditunjukkan oleh Afandi (2018: 29) seperti kompensasi, keadaan kerja, kantor kerja, pelaksanaan pekerjaan dan Pengakuan dari atasan. Selain motivasi cara untuk meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Menurut Isyandi (2022:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:46) yaitu penerangan/cahaya ditempat kerja, solidaritas ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, keamanan ditempat kerja dan kebersihan ditempat kerja.

Objek penelitian dilakukan di RSUD Kabupaten Majene, berdasarkan observasi awal diperoleh informasi bahwa tingkat kinerja perawat sangat rendah., artinya bahwa tingkat kinerja perawat kurang memuaskan dan masih jauh dari kategori memuaskan. Hal ini dapat diketahui pada berita yang dikutip oleh beberapa jurnalis salah satunya Sandeq Pos yang mengungkapkan bahwa pada tanggal 26 januari 2022 terdapat pasien yang meninggal akibat pelayanan yang lambat yang dilakukan. Kinerja perawat yang rendah juga dapat diketahui berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada masyarakat yang pernah melakukan rawat inap disana. Rendahnya tingkat kinerja perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Majene dipengaruhi oleh rendahnya tingkat motivasi kerja perawat.

Fenomena yang lain yang muncul dapat dilihat pada lingkungan kerja yang kurang baik seperti masih banyak sampah yang berserakan dimana-mana, kamar mandi yang masih kategori kurang layak untuk digunakan, selain itu masih minimnya ruang tunggu untuk para keluarga pasien yang dapat mengganggu kinerja perawat dikarenakan lingkungan kerja yang kurang baik.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Kabupaten Majene”**.

Hipotesis hanyalah teori relevan yang belum ditetapkan melalui pengumpulan data dan berfungsi sebagai tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Spekulasi yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Pada RSUD Kabupaten Majene

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Pada RSUD Kabupaten Majene.

H3 : Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Pada RSUD Kabupaten Majene.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, khususnya metodologi dalam melihat angka atau informasi subyektif yang diberi nomor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menjelaskan, karena penelitian kuantitatif ekspresif mencari informasi berdasarkan uji populasi dan kemudian penelitian tersebut dibedah dengan strategi faktual yang digunakan.

Data primer dan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber datanya. Sumber informasi penting dalam penelitian ini adalah pertemuan langsung dan persepsi dengan responden yang diarahkan oleh jajak pendapat pemeriksaan. Sedangkan sumber informasi pendukung dalam penelitian ini tergantung dari hasil pencatatan informasi dan laporan yang dibutuhkan dari puskesmas Gawat Darurat Daerah Majene.

Sugiyono (2018) mendefinisikan istilah “populasi” sebagai “seluruh objek penelitian” atau “objek yang diteliti”. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat medis yang bekerja di Poliklinik Darurat Daerah Majene, tepatnya sebanyak 377 orang. Sementara itu, persamaan slovin digunakan untuk mengambil contoh sehingga terdapat 79 tenaga medis sebagai contoh dalam ulasan ini.

Rumus yang digunakan untuk menghitung sejauh mana dampak inspirasi dan tempat kerja terhadap pelaksanaan asuhan di Majene Locale Clinic adalah berbagai kondisi relaps langsung dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Perawat
- a = Konstanta
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- b₁, b₂ , = Koefisien arah regresi (koefisien dari X₁ , X₂)
- e = Standar error

Untuk menguji spekulasi sampai batas tertentu digunakan uji t. Alasan arah bebas adalah uji t jika kemungkinan besar < 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak dan jika kemungkinan besar > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sementara itu, untuk menguji spekulasi sekaligus, uji F dari hasil estimasi ini dikontraskan dan diperoleh tabel F menggunakan tingkat taruhan atau derajat kritis 5% atau dengan peluang derajat = k (n-k-1) dengan tolok ukur sebagai berikut:

- Ha diketahui jika Fhitung > Ftabel atau nilai sig < α
- Ho ditolak jika Fhitung < Ftabel atau nilai sig > α

3. Hasil dan Pembahasan

a. Pengujian Regresi Linear Berganda

Dalam kajian yang lalu, eksplorasi ini telah memenuhi kebutuhan anggapan tradisional, sehingga dipandang cocok. Banyak investigasi relaps langsung digunakan untuk menguji spekulasi apakah faktor bebas sampai batas tertentu dan pada saat yang sama mempengaruhi variabel dependen. Kekambuhan ini digunakan untuk memperkirakan apakah perubahan nilai faktor bebas akan mempengaruhi eksekusi. Berikut adalah hasil dari regresi linier tersebut yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,375	1,128		2,992	,004
	Motivasi	,160	,049	,207	3,231	,002
	Lingkungan Kerja	,670	,057	,753	11,740	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss23 (2023)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 3,375 + 0,160 X_1 + 0,670 X_2 + e$$

1. penambahan atau tetap sebesar 3.375 menunjukkan bahwa jika inspirasi dan tempat kerja bernilai 0, maka penampilan perawat di Klinik Daerah Majene adalah 3.375.
2. Koefisien relaps b1 sebesar 0,160 menyatakan bahwa untuk setiap tambahan senilai 1 satuan pada variabel persuasif terjadi peningkatan pajanan tenaga medis di Klinik Daerah Majene sebesar 0,160.
3. Koefisien relaps b2 sebesar 0,670 menyatakan bahwa untuk setiap penambahan 1 unit esteem pada variabel tempat kerja terjadi peningkatan pelaksanaan asuhan di Klinik Medis Lokal Majene sebesar 0,670

b. uji t (Tidak lengkap)

Uji t atau uji tidak lengkap digunakan untuk menguji hubungan besar antara faktor bebas dan bawahan. Apakah kedua faktor ini memiliki hubungan kritis atau tidak sampai batas tertentu atau berdiri sendiri. Konsekuensi dari uji t harus terlihat pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,992	,004
	Motivasi	3,231	,002
	Lingkungan Kerja	11,740	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss23 (2023)

Pengujian variabel independen diuraikan sebagai berikut, berdasarkan tabel 2 di atas:

1. Inspirasi (X1)

Nilai t hitung 3,231 > t tabel 1,665 dan nilai sig 0,002 < sig 0,05, artinya inspirasi secara bersama-sama mempengaruhi penampilan perawat di Klinik Lokal Majene.

2. Tempat Kerja (X2)

Nilai t hitung $11,740 > t$ tabel $1,665$ dan nilai sig $0,000 < sig$ $0,05$, artinya tempat kerja secara esensial mempengaruhi presentasi tenaga medis di Klinik Area Majene.

c. Uji F (Simultan)

Uji F atau disebut juga uji simultan digunakan untuk melihat apakah kinerja perawat RSUD Majene dipengaruhi secara signifikan baik oleh motivasi maupun lingkungan kerjanya. Efek samping dari uji F harus terlihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	251,828	2	125,914	120,106	,000 ^b
Residual	79,675	76	1,048		
Total	331,503	78			

a. Dependent Variable: KinerjaPerawat

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss23 (2023)

Hipotesis bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Majene diterima karena seperti terlihat pada tabel 3, F hitung $120,106 > F$ tabel $3,122$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Hipotesis ketiga juga diterima.

Dari hasil eksperimen yang telah digunakan, sangat mungkin terlihat secara terpisah (agak) bahwa semua faktor memiliki dampak kritis. Setiap variabel akan dibuat masuk akal sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat

Mengingat konsekuensi dari review, ditemukan bahwa t hitung adalah $3,231 > 1,665$ t tabel dan sig esteem adalah $0,002 < sig$ $0,05$, menyiratkan bahwa inspirasi secara fundamental mempengaruhi presentasi perawat di Klinik Area Majene. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja perawat pasrah dengan kedua variabel motivasi adalah bahwa agar kinerja perawat meningkat maka pimpinan harus memotivasi perawat, tetapi motivasi juga harus datang dari perawat itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (dalam Sembiring, 2020) yang menyatakan bahwa kinerja perawat secara signifikan dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya. Karena inspirasi kerja akan mendorong petugas untuk bekerja dengan penuh semangat. Inspirasi kerja merupakan suatu dukungan bagi tenaga medis untuk berprestasi, yang disebut dengan karakteristik. Inspirasi kerja juga merupakan penghiburan dari luar tenaga medis dalam melakukan pekerjaannya, misalnya permintaan kerja dari poliklinik, dll. Keinginan seorang perawat untuk memenuhi kebutuhannya sendiri sangat erat kaitannya dengan motivasinya dalam bekerja. Perawat lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka ketika mereka memiliki keinginan yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hasilnya, hipotesis awal diterima.

Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dipimpin oleh Suriati (2020) yang mengungkapkan bahwa inspirasi mempengaruhi kinerja pekerja di PT. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ghazali (2017) dan Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat

Nilai t penelitian sebesar $11,740 > 1,665$ pada t tabel, dan nilai sig $0,000$ adalah sig $0,05$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja RSUD Majene berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Ini menyiratkan bahwa hubungan antara dua faktor tempat kerja dan penyajian pengasuhan serah terima, untuk bekerja di pameran perawat medis, harus lebih mengembangkan tempat kerja yang layak juga. Jadi spekulasi selanjutnya diakui.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014) yang menyatakan bahwa tempat kerja adalah segala sesuatu, kejadian, individu dan lain-lain yang mempengaruhi cara individu bekerja. Tempat kerja adalah bermacam-macam elemen yang bermerek dagang dan non-fisik, keduanya mempengaruhi cara kerja perawat medis. Sesuai Irma et.al (2020) tempat kerja memainkan peran penting dalam pembuatan dan pengembangan lebih lanjut pelaksanaan petugas. Agar perawat mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, perawat yang puas akan semakin loyal terhadap organisasi. Akibatnya, bisnis harus selalu dapat menemukan cara baru untuk memperbaiki lingkungan kerja.

Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh Irma et.al (2020) yang mengungkapkan bahwa “Tempat Kerja Berdampak pada Pemenuhan Pekerjaan Representatif di Kantor Agreeable dan UMKM Rezim Bima”. selanjutnya penelitian yang dipimpin oleh Putra (2019) yang menyatakan bahwa “Tempat Kerja Mempengaruhi Pemenuhan Kerja Representatif di Ramada Bintang Bali”

3. Pengaruh kinerja perawat dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan temuan penelitian, taraf signifikansi $0,000 > 0,05$ didapatkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Majene. Artinya hubungan antara faktor inspirasi, tempat kerja dan pameran pengasuhan menyerah, untuk mengerjakan presentasi petugas, perintis harus memberikan inspirasi kepada perawat, inspirasi yang diberikan oleh perintis serta dikerjakan dari petugas medis itu sendiri. Hal yang dapat meningkatkan kinerja perawat juga harus meningkatkan lingkungan kerja yang positif, selain motivasi. Jadi spekulasi ketiga diakui.

Menurut Sembiring (2020), “motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Medan,” dan Arianto et al. (2020), “motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,” temuan penelitian ini sependapat.

4. Kesimpulan

Dilihat dari hasil eksplorasi, cenderung diselesaikan sebagai berikut:

1. Inspirasi sama-sama mempengaruhi penampilan petugas medis di Klinik Gawat Darurat Daerah Majene, artinya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan asuhan, perintis harus memberikan inspirasi kepada petugas, inspirasi yang diberikan oleh perintis serta digarap dari petugas medis itu sendiri. Hasilnya, hipotesis awal diterima.
2. Di RSUD Majene kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sehingga perlu dilakukan perbaikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja perawat. Jadi spekulasi selanjutnya diakui.
3. Di RSUD Majene kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan tempat bekerja.

Ucapan Terima kasih

Menyelesaikan buku harian ini bukanlah akhir tetapi awal untuk memulai pengalaman baru. Penulis memahami bahwa ada begitu banyak orang yang telah membantu menyelesaikan buku harian ini, terutama bos, sahabat atau sahabat, bahkan perawat tempat saya menjelajah. Tidak ada kontribusi terbaik yang dapat diberikan oleh pencipta selain ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada setiap orang yang telah membantu. Penulis mengantisipasi menerima umpan balik, saran, dan kritik mengenai kekurangan jurnal ini untuk bergerak ke arah yang benar dan menyempurnakannya. Demikian pula, pencipta juga

percaya bahwa buku harian ini dapat bermanfaat untuk semua pertemuan. Banyak kewajiban kepada Anda.

Daftar Pustaka

- Astuti, R. (2019) Pengaruh Remunerasi dan Inspirasi Terhadap Eksekusi Pekerja di PT. Ikan Jaya Utama. Buku harian bisnis dewan. jilid 5, no 2.
- Arianto, N., Kurniawan, H (2020) Dampak Inspirasi dan Tempat Kerja Terhadap Eksekusi Representatif. Buku harian logis HR. Vol 3, no 3
- Ghozali, I. (2017). Pemodelan menggunakan persamaan struktural: pendekatan yang berbeda menggunakan kuadrat terkecil parsial (PLS). Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Irma, A., Yusuf, M. (2020) Dampak tempat kerja terhadap pemenuhan pekerjaan yang representatif. Buku harian eksekutif. Vol 12, no 2.
- Isyandi, I., Erfeni, Y., Garnasih, R. L (2022) Dampak Tempat Kerja Non Aktual, Gaji Pekerja dan Persiapan Komitmen Perwakilan Melalui Pemenuhan Jabatan Pada Bank Dana Penanaman Modal Negara Pekanbaru. Jurnal Sosial Humaniora Vol 5, no 1
- Nursalam. (2016). Keperawatan dewan: aplikasi dalam praktek keperawatan profesional New York: Salemba Medika.
- Komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Ramada Bintang Bali, menurut Putra, I.W.R.S., dan Adnyani, I.G.A.D. (2019). Perguruan Tinggi Udayana Board E-Diary. Vol 8, no 4.
- Hubungan Budaya Kerja Dengan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perguruan Tinggi, Oleh S. Sedarmayanti dan N. Rahadian (2018) Jurnal Ilmu Administrasi Vol.15, No.1
- Sembiring, H., (2020) Pengaruh Inspirasi dan Tempat Kerja Terhadap Eksekusi Representatif di Bank Sinarmas Medan. Buku harian pembukuan dan para eksekutif. Sugiyono, jilid 13, nomor 1, 2018). Metode penelitian R&D, kualitatif, dan kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- K.Suriati (2020). Pengaruh inspirasi dan tanggung jawab otoritatif terhadap pelaksanaan pekerja di PT. Mandiri Utama Uang Cabang Palopo.
- Zayd, B.B.F., dan Habiburahman, H., “Dampak motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT,” 2022. Di era Covid-19, Aya Pratama Pratama. Buku harian logis di bidang ramah, keuangan, sosial, mekanik dan instruktif. Vol. 1, tidak. 4.