

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN ENDE

Agustinus Hilarius Himamosa¹, Abdul Halik²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email : agustinushilariushimamosa@gmail.com¹, halik@untag-sby.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ende. Penelitian dilakukan dengan mengambil 70% dari total populasi, sehingga jumlah sampel sebanyak 119 perawat, yang dipilih menggunakan metode purposive sampling. Data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda melalui software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat, sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Selain itu, motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: *Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, Kinerja Perawat*

Article History

Received: September 2024
Reviewed: September 2024
Published: September 2024

Plagiarism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang jasa, khususnya pelayanan kesehatan dasar dan penunjang. Sebagai institusi kesehatan, rumah sakit dapat dijalankan baik oleh pemerintah maupun masyarakat. Keberhasilan sebuah rumah sakit sering kali diukur melalui peningkatan mutu pelayanan kesehatannya. Faktor kunci yang berperan dalam keberhasilan ini adalah sumber daya manusia, terutama para perawat.

RSUD Ende, sebagai satu-satunya rumah sakit milik pemerintah di Kabupaten Ende, menawarkan berbagai layanan medis. Layanan tersebut meliputi rawat jalan, instalasi gawat darurat, ruang bersalin, instalasi bedah sentral, serta unit penunjang medis dan non-medis. Unit rawat jalan memiliki berbagai poli seperti poli penyakit dalam, poli bedah, poli kandungan, poli anak, poli mata, poli gigi, serta fisioterapi. Selain itu, terdapat juga klinik VCT, poli tumbuh kembang anak, ruang konsultasi gizi, dan pojok laktasi. Unit penunjang medis mencakup farmasi, radiologi, laboratorium, bank darah (BDRS), elektromedis, dan fisioterapi, sementara unit penunjang non-medis mencakup instalasi pemeliharaan sarana prasarana, unit catatan medik, instalasi kamar jenazah, serta instalasi oksigen sentral.

Dalam organisasi rumah sakit, kinerja perawat memegang peran penting. Menurut Wibowo (2014), kinerja mengacu pada proses bagaimana pekerjaan dijalankan untuk mencapai hasil optimal. Kinerja adalah tanggung jawab bersama antara pemimpin dan karyawan. Pegawai yang memiliki kinerja baik biasanya mampu menghadapi tantangan, bersikap kreatif, inovatif, bertanggung jawab, dan pantang menyerah. Mereka juga termotivasi untuk terus mengembangkan keterampilan demi kemajuan karier.

Motivasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja. Motivasi dan kinerja saling berkaitan erat—satu memengaruhi yang lain. Kinerja seorang pegawai akan menurun jika

ia tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pegawai yang mempengaruhi efektivitas mereka dalam menjalankan tugas.

Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Setiap organisasi perlu memahami beban kerja pegawai untuk memastikan efektivitas dan efisiensi operasional. Beban kerja yang diterima oleh perawat di RSUD Ende bervariasi antar bangsal. Meskipun perawat dalam satu bangsal memiliki beban kerja yang hampir sama, perbedaan tanggung jawab di tiap bangsal membuat beban kerja antar bangsal berbeda. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai. Namun, jika seorang pekerja mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak dianggap sebagai beban kerja. Sebaliknya, ketika pekerja tidak mampu menyelesaikan tugasnya, beban kerja menjadi masalah yang signifikan dan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis menarik kesimpulan untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul "**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ende**".

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sekelompok individu dalam suatu organisasi dengan memanfaatkan berbagai metode. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga dapat mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin "movere," yang berarti dorongan atau tindakan menggerakkan. Menurut Nasti (2018), motivasi mengacu pada proses yang mempengaruhi pilihan individu terhadap berbagai jenis aktivitas yang diinginkan. John P. Campbell dan rekan-rekannya menjelaskan bahwa motivasi mencakup aspek seperti arah atau tujuan perilaku, kekuatan respons, dan ketekunan dalam berperilaku. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab, yaitu memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang kuat terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja, yakni melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan sebaik mungkin.
3. Peluang untuk maju, yaitu dorongan untuk mendapatkan imbalan yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Pengakuan atas kinerja, yaitu keinginan untuk memperoleh upah lebih tinggi dari biasanya sebagai penghargaan atas hasil kerja.
5. Pekerjaan yang menantang, yakni dorongan untuk belajar dan menguasai pekerjaannya dalam bidang yang ditekuni.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini, 2013:97), lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan, seperti adanya pendingin ruangan (AC) dan pencahayaan yang cukup. Sementara itu, Mardiana (2005:78) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat di mana karyawan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:15) adalah sebagai berikut

1. Penerangan/ cahaya
2. Penggunaan warna

3. Suhu udara
4. Kebisingan
5. Ruang gerak
6. Keamanan kerja

Beban Kerja

Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2011:130) menyatakan bahwa beban kerja timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, kondisi lingkungan kerja, serta keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja yang terlibat dalam menjalankan tugas tersebut. Menurut Munandar (2010), indikator dalam beban kerja yaitu :

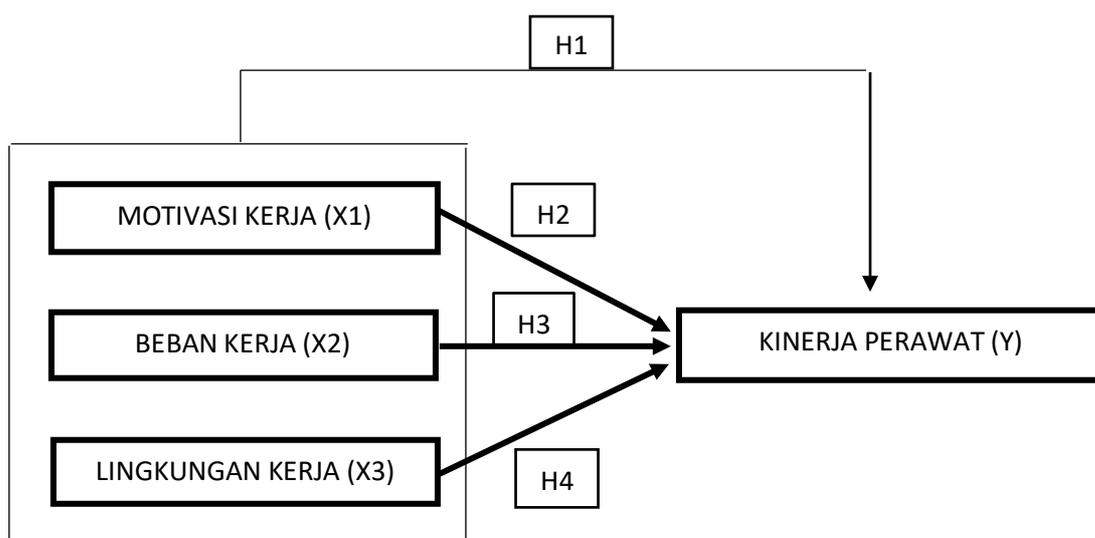
1. Target yang harus di capai.
2. Kondisi pekerjaan.
3. Standar Pekerjaan.

Kinerja Perawat

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara itu, Sutrisno (2016:172) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan kemampuan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:45) indikator dari kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja mengacu pada seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kuantitas kerja mengukur durasi seorang pegawai bekerja setiap hari, dan dapat dilihat dari kecepatan kinerja masing-masing pegawai.
3. Pelaksanaan tugas menggambarkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan tanpa kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan mencerminkan kesadaran pegawai akan kewajibannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

KERANGKA PENELITIAN



Gambar Model Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, serta kerangka konseptual penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Motivasi kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat RSUD Ende

Hipotesis 2 : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Perawat RSUD Ende

Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat RSUD Ende

Hipotesis 4 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat RSUD Ende

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer. Data dikumpulkan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner menggunakan Google Form. Kuesioner tersebut diukur dengan skala Likert, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah purposive sampling. Populasi dalam penelitian semua perawat yang bekerja di RSUD Ende tahun 2022 sebanyak 170 perawat. Dan sampel penelitian ini berjumlah 119 orang perawat. Analisis yang digunakan mencakup uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25.

HASIL PENELITIAN

Uji Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini mencakup dua aspek utama: karakteristik demografi responden dan deskripsi variabel penelitian. Mengenai usia, distribusi usia responden menunjukkan bahwa presentase usia responden yang usia 47 orang (39,50%) berusia dari 24-30 tahun, 50 orang (42,02%) berusia 31-40 tahun, 22 orang (18,48%) berusia 41-50 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, jenis kelamin laki laki 58 orang (48,74%) dan jenis kelamin perempuan 61 orang (51,26%).

Hasil Uji Validitas.

Uji validitas merupakan salah satu karakteristik penting yang menentukan kualitas dalam penelitian dan pengukuran, serta memastikan keandalan dan kegunaan data. Uji validitas dalam penelitian ini juga menggunakan metode Product Moment Pearson. Dari korelasi Product Moment Pearson tersebut akan menghasilkan nilai dari setiap item pertanyaan dalam suatu variabel. Item pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid jika $|r \text{ hitung}| > r \text{ tabel}$ dengan $r \text{ tabel}$ untuk degree of freedom (df) = $119 - 2 = 117$ dan $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,180. Berikut adalah hasil uji validitas dari 119 responden dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua indikator dari setiap variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), beban kerja (X_3), dan kinerja perawat (Y) lebih besar dari 0,180 sehingga masing-masing indikator pernyataan yang digunakan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja perawat adalah valid.

Hasil Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,757	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,800	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X_3)	0,793	0,60	Reliabel

Kinerja Perawat (Y)	0,779	0,60	Reliabel
---------------------	-------	------	----------

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,757; variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,800; variabel beban kerja (X3) sebesar 0,793; dan variabel kinerja perawat (Y) sebesar 0,779. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (nilai $\alpha > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Syarat Normalitas	Sig	Keterangan
>0,05	0,200	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas dengan menggunakan *software* SPSS versi 25 diperoleh nilai sig. sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. > level of significance 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian residual dinyatakan berdistribusi normal dan asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,909	1.100
Lingkungan Kerja (X2)	0,910	1.099
Beban Kerja (X3)	0,998	1,002

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk seluruh variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF untuk semua variabel independen kurang dari 10. Hasil uji multikolonieritas ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolonieritas antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, tidak terdapat korelasi yang saling mengganggu antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.
Motivasi Kerja(X1)	0,313
Lingkungan Kerja (X2)	0,678
Beban Kerja (X3)	0,080

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 10 di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi seluruh variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardize d		T	Sig
	Coefficients			
	B	Std. Error		
(Constant)	27.604	7.249	3,808	0,000
Motivasi Kerja (X1)	0,201	0,081	2,487	0,014
Lingkungan Kerja (X2)	0,089	0,057	1.569	0,119
Beban Kerja (X3)	0,006	0,207	0,029	0,977

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Untuk melakukan penyusunan persamaan regresi linear berganda dilihat dari Unstandardized Coefficients. Pada Tabel 16 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 27,604 + 0,201 X1 + 0,089 X2 + 0,006 X3$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat di interpestasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 27,604 mengindikasikan bahwa apabila motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja persepsian bernilai konstan (tidak berubah), maka besarnya kinerja perawat adalah sebesar 27,604
- Nilai koefisien motivasi kerja menunjukkan angka 0,089 memiliki arti bahwa lingkungan kerja secara rata-rata akan meningkat sebesar 0,089 untuk setiap penambah 1 satuan pada kinerja perawat RSUD Ende, Jadi dapat

diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Ende.

- c. Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka 0,201 memiliki arti bahwa motivasi kerja secara rata-rata akan meningkat sebesar 0,201 untuk setiap penambah 1 satuan pada kinerja perawat RSUD Ende, Jadi dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Ende.
- d. Nilai koefisien beban kerja menunjukkan angka 0,006 memiliki arti bahwa beban kerja secara rata-rata akan meningkat sebesar 0,006 untuk setiap penambah 1 satuan pada kinerja perawat RSUD Ende, Jadi dapat diinterpretasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Ende.

Uji t

Hasil Uji t

Variabel Dependenden	t hitung	t tabel	Sig	Diterima/Ditolak
Motivasi Kerja (X1)	2,487	1,658	0,014	Diterima
Lingkungan Kerja (X2)	1,569	1,658	0,119	Ditolak
Beban Kerja (X3)	0,029	1,658	0,977	Ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada hasil tabel di atas, maka pengujian hipotesis masing- masing variabel sebagai berikut:

1. Uji t parsial variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja perawat RSUD Ende (Y) .Uji t antara variabel motivasi kerja (X1) dengan variabel kinerja perawat RSUD Ende (Y) menunjukkan t hitung sebesar 2,487. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; df residual = 115) adalah sebesar 1,658. Karena $| t \text{ hitung} > t \text{ tabel} |$ yaitu $| 2,487 > 1,658 |$ dan nilai signifikansi t sebesar $| 0,014 < (\alpha = 0,05) |$ maka pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dengan variabel kinerja perawat RSUD Ende (Y) adalah signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Ende atau H1 diterima.
2. Uji t parsial variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja perawat RSUD Ende (Y) .Uji t antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan variabel kinerja perawat RSUD Ende (Y) menunjukkan t hitung sebesar 1,569. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; df residual = 115) adalah sebesar 1,658. Karena $| t \text{ hitung} > t \text{ tabel} |$ yaitu $| 1,569 < 1,658 |$ dan nilai signifikansi t sebesar $| 0,119 > (\alpha = 0,05) |$ maka pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) dengan variabel kinerja perawat RSUD Ende (Y) adalah tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Ende atau H2 ditolak.
3. Uji t parsial variabel beban kerja (X3) terhadap kinerja perawat RSUD Ende (Y). Uji t antara variabel beban kerja (X3) dengan variabel kinerja perawat RSUD Ende (Y) menunjukkan t hitung sebesar 0,029. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; df residual = 115)

adalah sebesar 1,658. Karena $|t \text{ hitung} < t \text{ tabel}|$ yaitu $|0,029 < 1,658|$ dan nilai signifikansi t sebesar $|0,977 > (\alpha = 0,05)|$ maka pengaruh variabel beban kerja (X3) dengan variabel kinerja perawat RSUD Ende (Y) adalah tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Ende atau H3 ditolak.

Uji F

Hasil Uji F

Variabel Dependen	F hitung	F tabel	Sig
Kinerja Perawat	4,092	2,680	0.008

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, pengujian hipotesis menggunakan uji F pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Ende menghasilkan statistik uji F sebesar 4,092 dengan probabilitas sebesar 0,008. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $F \text{ hitung} (4,092) > F \text{ tabel} (2,680)$ dengan probabilitasnya $< 0,05$. Hal ini berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Ende

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Dependen	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Perawat RSUD Ende	0,096	0,073

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi (adjusted R-square) yang dihasilkan oleh model regresi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Ende adalah sebesar 0,073. Hal ini berarti keragaman variabel kinerja perawat RSUD Ende (Y) mampu direpresentasikan oleh variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3), sebesar 7,3%, atau dengan kata lain motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Ende sebesar 7,3 %, sedangkan sisanya sebesar 92,7% merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel uji t didapatkan nilai koefisien variabel motivasi kerja adalah 0,201, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis uji T pada tabel uji t didapatkan nilai signifikan variabel motivasi kerja adalah 0,014. Nilai signifikan tersebut $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel uji t didapatkan nilai koefisien variabel lingkungan kerja adalah 0,089 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis uji T pada tabel 12 didapatkan nilai tidak signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,119. Nilai signifikan tersebut $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat atau (H2 di tolak).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel uji t didapatkan nilai koefisien variabel beban kerja adalah 0,006, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis uji T pada tabel 12 didapatkan nilai tidak signifikan variabel beban kerja adalah 0,977, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja tidak memberikan pengaruh besar terhadap kinerja perawat di RSUD Ende. Terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Ende. Faktor-faktor lain itu seperti kepemimpinan, pengembangan karir, insentif dan kompensasi, kebijakan perusahaan dan masih banyak lagi, yang tentunya perlu ada kajian dan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain ini yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Ende.

Secara simultan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja tidak memberikan pengaruh besar terhadap kinerja perawat di RSUD Ende dengan nilai F hitung $> F$ tabel, yang berarti adanya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Ende, tetapi memang benar bahwa pengaruhnya tidak begitu besar. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, sedangkan lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai t hitung $> t$ tabel, motivasi kerja diterima, sedangkan lingkungan kerja dan beban kerja tidak diterima (ditolak).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif, sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja perawat di RSUD Ende.
2. Motivasi kerja berdampak positif pada peningkatan kinerja perawat di RSUD Ende.
3. Beban kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja perawat di RSUD Ende.
4. Lingkungan kerja juga berdampak negatif terhadap kinerja perawat di RSUD Ende.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa saran dapat diajukan untuk masa mendatang. Beberapa usulan yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk RSUD Ende:
 - a. RSUD sebaiknya terus memelihara motivasi kerja para perawat serta memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, sehingga kinerja perawat dapat terus optimal.
 - b. Selain itu, terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat, seperti budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, RSUD Ende perlu memperhatikan faktor-faktor lain tersebut yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat.
 - c. Penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja perawat di RSUD Ende juga perlu dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

- Akuntansi*, 7, 2811–2820.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2014). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.35968/Jimspc.V11i1.873>
- Aprilia Friska. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat*. 4, 1.
- Dwi Septianto. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Pataya Raya Semarang. *Jurnal Undip*, 2, 1.
- Erwina Syahputri, S. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sdm Keperawatan Rumah Sakit Hermina Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 6, 1.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (8th Ed.).
- Hakman, Suhadi, N. Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Jurnal Nchat*, 1, 1.
- Indartono. (2017). *Kinerja Adalah Kriteria Yang Sangat Penting Yang Mempengaruhi Hasil Dan Keberhasilan Organisasi*. 2.
- Nasti. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agraria Badan Pertahanan Nasional Kantor Pertahanan Kota Medan. *Jurnal Uisu*, 2(16), 1689–1699.
- Novyanti Joyce Sagita. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3, 1.
- Rahman Aw. (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), 1–13.
- Rini Astuti, O. P. A. L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6, 42–50.
- Siti Aisyah Tri Yustikasari, B. S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan
- Sakit Tingkat Iii Brawijaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6, 2.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Kinerja Merupakan Suatu Proses Tentang Bagaimana Pekerjaan Berlangsung Untuk Mencapai Hasil Kerja*. 7.