



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Bidang Perawatan Dan UGD Di Puskesmas Mamasa

Tirza Juita¹, M. Ikhwan Maulana², Uhud Darmawan Natsir³, Abdi Akbar Idris⁴,
Muh. Ilham Wardhana Haeruddin⁵

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Korespondensi penulis: tirzajuita3004@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of motivation on nurse performance, the influence of the work environment on nurse performance and the influence of motivation and the work environment on nurse performance in the nursing and ER fields at the Mamasa Community Health Center. The type of data used in this research is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem being studied with a sample size of 44 people. The research results show that the motivation variable has a significant level of 0.000, which is smaller than 0.05 with a coefficient value of 0.465 indicating that the influence given is positive on the independent variable. The work environment variable has a significance level of 0.000 with a coefficient value of 0.0448 indicating that the influence given is positive on the independent variable.*

Keywords: *Motivation, Work Environment, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada bidang perawatan dan UGD di Puskesmas Mamasa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan jumlah sampel 44 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki tingkat signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien 0,465 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel independen. Pada variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dengan nilai koefisien 0,0448 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel independen.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah bagian utama di suatu organisasi jika dibandingkan dengan sumber daya yang lain seperti modal atau teknologi. Dalam usaha mencapai tujuan, suatu organisasi perlu meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Kenelak, Pio & Kaparang, 2016:5).

Motivasi menjadi salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Nimran dan Utami (2013:7) mengatakan bahwa kinerja karyawan menurun karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah kurangnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya pemberian motivasi perlu diperhatikan. Selain motivasi, lingkungan kerja juga berpengaruh

terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi. Salah satu peran penting yang harus dilakukan oleh suatu organisasi agar bisa mencapai tujuannya adalah dengan membuat lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

Puskesmas merupakan salah satu sarana upaya kesehatan yang melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan dan merupakan institusi penyedia jasa. Pelayanan yang kompleks harus dikelola secara profesional terhadap sumber daya manusianya. Salah satu tenaga penyedia jasa pelayanan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Bagi tenaga perawat di rumah sakit, melakukan praktik keperawatan yang berupa pelayanan keperawatan dikenal dengan asuhan keperawatan (Sipatu, 2019:152).

Puskesmas Mamasa menjadi satu-satunya puskesmas yang ada di Kota Mamasa, Sulawesi Barat. Dalam hal ini, sumber daya manusia harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal agar semua pasien yang dirawat di puskesmas bisa merasakan pelayanan kesehatan yang baik. Berdasarkan hasil survey peneliti terhadap Puskesmas Mamasa masih adanya keterlambatan kerja dan ketidakhadiran perawat terjadi di sepanjang tahun 2022. Keterlambatan dan ketidakhadiran perawat yang tinggi terjadi karena beberapa perawat mempunyai pekerjaan lain di luar Puskesmas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat di Puskesmas Mamasa kurang maksimal dan dengan masih banyaknya jumlah perawat yang mengalami keterlambatan setiap harinya merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh pihak Puskesmas, karena permasalahan tersebut akan mengakibatkan semakin menurunnya kinerja perawat dan dapat mempengaruhi aktivitas kerja perawat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi karyawan Puskesmas Mamasa termasuk dalam golongan rendah. Masih banyak perawat yang datang terlambat sehingga membuat pasien menunggu lama untuk mendapatkan pelayanan. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Bidang Keperawatan dan UGD di Puskesmas Mamasa”.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Prihartanta (2015:1) merumuskan motivasi sebagai dorongan yang disebabkan oleh faktor dari dalam maupun faktor dari luar, untuk mencapai suatu tujuan demi terpenuhinya suatu kebutuhan. Dorongan atau motivasi mengarahkan manusia mencapai hasil atau tujuan tertentu dengan usaha dan kemauan yang keras. Hasil yang dimaksud bisa berupa kinerja, produktivitas, atau yang lainnya. Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan dalam Lestari (2017:42) motivasi dibagi menjadi dua, yaitu: motivasi positif dan motivasi negatif.

Teori-Teori Motivasi

1. Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Andjarwati (2015:48) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*affiliation needs*), kebutuhan harga diri (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

2. Teori Motivasi Frederick Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg memiliki 2 faktor yang mempengaruhi besarnya motivasi seseorang dalam mengerjakan sesuatu, yaitu faktor motivasional dan faktor higienis (Beliadwi & Moningka, 2017:6).

3. Teori motivasi menurut Douglas McGregor

Douglas McGregor menyampaikan dua pandangan yang berbeda mengenai manusia. Pertama negatif, yang dikenal dengan Teori X, dan yang kedua positif, yang dikenal dengan Teori Y (Kadji, 2012:4).

4. Teori motivasi menurut David McClelland

Teori McClelland terpusat pada tiga bentuk kebutuhan (Ridha, 2020:7-8), yaitu kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang begitu penting dan harus diperhatikan, khususnya pada suatu organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan banyak karyawan. Menurut Nitisemito dalam Rizki, Hamid, & Mayowan (2016:10) lingkungan kerja bisa diartikan sebagai segala macam hal atau sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja

berperan penting dalam perkembangan suatu organisasi, sehingga para pemimpin harus memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja karena itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Sihalolo dan Siregar, 2020:275).

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Soetrisno, 2016:151). Handoko dalam Akbar (2018:6-7) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 = Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang keperawatan dan UGD di Puskesmas Mamasa.

H2 = Diduga motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada bidang keperawatan dan UGD di Puskesmas Mamasa.

H3 = Diduga lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada bidang keperawatan dan UGD di Puskesmas Mamasa.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Mamasa, Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat pada bulan Mei - Juli tahun 2023. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner , observasi dan dokumentasi. Peneliti menggunakan kuesioner dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disusun berdasarkan skala likert. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang pada bidang perawatan dan UGD di Puskesmas Mamasa yang berjumlah 44 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel.. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, dan uji heteroskedasitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji pengaruh simultan (uji F) dan uji parsial (uji-t).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,800	0,297	VALID
	X1.2	0,474	0,297	VALID
	X1.3	0,738	0,297	VALID
	X1.4	0,586	0,297	VALID
	X1.5	0,764	0,297	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,528	0,297	VALID
	X2.2	0,546	0,297	VALID
	X2.3	0,664	0,297	VALID
	X2.4	0,441	0,297	VALID
	X2.5	0,524	0,297	VALID
	X2.6	0,438	0,297	VALID
	X2.7	0,536	0,297	VALID
Kinerja Perawat (Y)	Y.1	0,821	0,297	VALID
	Y.2	0,524	0,297	VALID
	Y.3	0,442	0,297	VALID
	Y.4	0,611	0,297	VALID
	Y.5	0,454	0,297	VALID
	Y.6	0,635	0,297	VALID

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel diketahui bahwa semua indikator memiliki rhitung > rtabel 0,297 dengan responden sebanyak 44 orang. Nilai validitas dengan interval terendah yaitu 0,441 dan interval tertinggi yaitu 0,821. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator uji validitas variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach Alpha	r-tabel	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0.705	0.297	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.538	0.297	Reliabel
3	Kinerja Perawat (Y)	0.613	0.297	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

Dari hasil pengolahan data di atas oleh variabel dengan indikator masing-masing, maka seluruh indikator dinyatakan reliabel. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

No	Pendekatan	Alpha	Sig	Keterangan
1	Monte Carlo Sig. (2 Tailed)	0.050	0.837	Terdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3. diketahui nilai signifikansi $0,837 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Artinya variabel dalam penelitian ini mempunyai sebaran distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

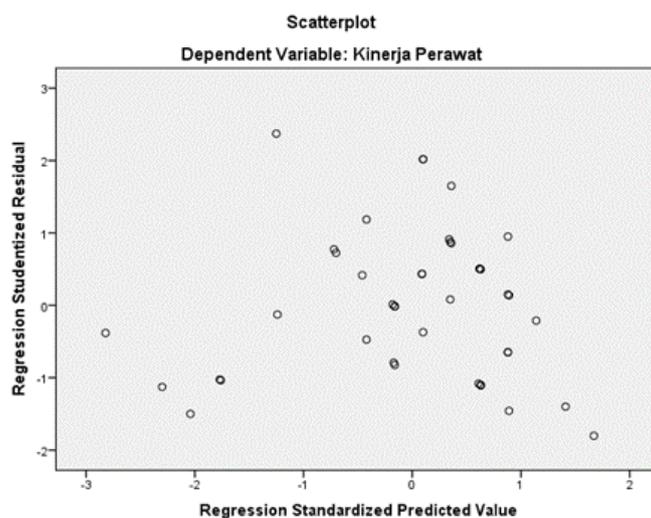
Table 4. Uji Multikolinearitas

No	Indikator	Tolerance	VIF
1	Motivasi	0.666	1.500
2	Lingkungan Kerja	0.666	1.500

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai tolerance 0,666 lebih dari 0,01 dan nilai VIF 1.500 kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di antara titik 0 dan menyebar di atas dan di bawah garis 0 secara acak, hal itu menjelaskan bahwa model regresi tidak memperlihatkan adanya heteroskedastisitas yang bias

Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Linearitas X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Perawat (Y) *	Between Groups	(Combined)	127.881	6	21.314	11.722	.000
Motivasi (X1)		Linearity	101.884	1	101.884	56.032	.000
		Deviation from Linearity	25.997	5	5.199	2.859	.028
Within Groups			67.278	37	1.818		
Total			195.159	43			

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel 5. diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar 0.28 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi (X1) dengan variabel kinerja perawat (Y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang baik antara variabel motivasi terhadap kinerja perawat.

Tabel 6. Uji Linearitas X2

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Perawat (Y)	Between (Combi	133.134	9	14.793	8.109	.000
	ned) Groups					
	* Linearit	99.418	1	99.418	54.497	.000
Lingkungan Kerja (X2)	y					
	Deviatio	33.716	8	4.215	2.310	.043
	n from					
	Linearit					
	y					
Within Groups		62.025	34	1.824		
Total		195.159	43			

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel 6. diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar 0.43 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan variabel kinerja perawat (Y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang baik antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.654	.637	1.28346	1.730

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

Syarat tidak terjadinya gejala autokorelasi yaitu = $DU < DW < 4-DU$

$DU = 1.6119$

$DL = 1.4225$

$4-DU = 2.3881$

Uji dinyatakan tidak terjadi gejala autokorelasi sebab $1.6119 < 1.730 < 2.3881$

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.701	2.136		.796	.430
Motivasi	.465	.112	.466	4.138	.000
Lingkungan Kerja	.448	.113	.445	3.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

Adapun persamaan regresi linear berganda untuk kinerja perawat sebagai berikut :

$$Y = 1,701 + 0,465 X_1 + 0,448 X_2$$

Uji Parsial (t)

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.701	2.136		.796	.430
Motivasi	.465	.112	.466	4.138	.000
Lingkungan Kerja	.448	.113	.445	3.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui nilai thitung dari masing-masing variabel independen yang kemudian dibandingkan dengan ttabel, berikut penjelasannya :

1. Dari hasil perhitungan menunjukkan variabel motivasi (X1) mempunyai nilai t hitung > t tabel yaitu $4,138 > 2,016$ dan nilai signifikan > 0,05 yaitu $0,000 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y). **H1 diterima.**
2. Dari hasil perhitungan menunjukkan variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai t hitung > t tabel yaitu $3,953 > 2,016$ dan nilai signifikan > 0,05 yaitu $0,000 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y). **H2 diterima.**

Uji Simultan (F)

Tabel 10. Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127.621	2	63.810	38.737	.000 ^b
Residual	67.538	41	1.647		
Total	195.159	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

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

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel 10. dapat diketahui bahwa nilai uji F hitung > F tabel yaitu $38,737 > 3,23$ dan nilai sig > 0,05 yaitu $0,000 > 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja perawat (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.637	1.28346

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

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS Ver. 25

Berdasarkan tabel 11. pada kolom koefisien korelasi (R) ditemukan nilai sebesar 0,809 atau mendekati 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja perawat (Y). Pada kolom koefisien determinasi (R square) ditemukan nilai sebesar 0,654 atau 65,4%. Artinya kemampuan variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja perawat (Y) adalah sebesar 65,4%, sisanya yaitu sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Bidang Perawatan dan UGD di Puskesmas Mamasa

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui pernyataan X1.3 memiliki poin terendah yaitu “Saya suka berinteraksi dengan perawat lain” dengan skor 129 pada *range* baik dimana 11 responden menjawab tidak setuju. Adapun responden yang menjawab tidak setuju disebabkan oleh adanya perbedaan *shift* yang membuat perawat menjadi kurang termotivasi untuk bersosialisasi sesuai dengan pendapat Martana (2015:20) bahwa perbedaan *shift* kerja dapat mempengaruhi sosialisasi pekerja karna interaksinya menjadi terganggu. Perbedaan *shift* kerja membuat perawat sulit untuk menemui perawat lain yang bekerja di waktu yang berbeda. Adapun poin tertinggi terdapat pada pernyataan X1.2 yaitu “Keamanan kerja perawat sudah diperhatikan dengan sangat baik” dengan skor 150 pada *range* sangat baik. Puskesmas Mamasa menyediakan peralatan alat pelindung diri (APD) bagi perawat pada bidang perawatan dan UGD berupa masker, sarung tangan, dan pelindung kepala guna menghindari kontak langsung dengan pasien sehingga perawat terhindar dari penularan penyakit yang dialami pasien. Selain itu Puskesmas Mamasa juga memberikan pelatihan dan pendidikan tentang aspek keselamatan kerja sehingga perawat mampu mengidentifikasi, mencegah atau mengatasi sesuatu yang berpotensi berbahaya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2021) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Bidang Perawatan dan UGD di Puskesmas Mamasa

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui pernyataan X2.5 memiliki poin terendah yaitu “Peralatan medis di Puskesmas Mamasa cukup lengkap” dengan skor 120 dengan *range* baik. Pada pernyataan ini sebanyak 16 responden menjawab tidak setuju, hal ini karena kurangnya kelengkapan spesifik di mana beberapa peralatan medis yang ada masih yang kurang lengkap atau tidak selalu tersedia saat dibutuhkan terutama ketika puskesmas menerima banyak pasien.

Adapun poin tertinggi terdapat pada pernyataan X2.1 yaitu “Saya merasa lingkungan kerja sangat kondusif (tidak bising) sehingga saya bisa lebih fokus bekerja” dengan skor 153 pada *range* sangat baik. Puskesmas Mamasa berada di lokasi strategis yang tidak terlalu dekat dengan jalan raya sehingga tidak ada suara bising dari kendaraan bermotor. Selain itu, penjadwalan *shift* kerja juga membantu menghindari kebisingan selama jam kerja. Kesadaran dari masing-masing perawat juga menjadi poin penting dari terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga tidak mengganggu perawat lainnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan Akademi Maritim Cirebon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

3. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Bidang Perawatan dan UGD di Puskesmas Mamasa

Pada hasil kuesioner dapat diketahui bahwa pernyataan Y.6 memiliki poin terendah yaitu “Perawat mampu membina kerja sama dengan perawat yang lain” dengan skor 130 pada *range* baik, terdapat 11 responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini menjelaskan bahwa perawat mampu membina hubungan yang baik dengan perawat lain selama melakukan pekerjaan. Adapun 11 responden yang menjawab tidak setuju ialah karena perawat tidak merasa puas dengan jadwal *shift* kerja yang dimiliki sehingga menyulitkan komunikasi antar perawat.

Adapun pernyataan dengan poin tertinggi yaitu pada pernyataan Y. 3 yaitu “Perawat selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” dengan skor 154 pada *range* sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa para perawat mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan. Penanganan terhadap pasien membutuhkan ketepatan waktu seperti pemberian obat atau pengecekan secara berkala.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amalia (2018) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil $4,138 > 2,016$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ sehingga disimpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $3,953 > 2,016$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Secara simultan motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $F = 38,737 > F \text{ tabel} = 3,230$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Hasil penelitian ini didapatkan dari data primer dan diolah secara statistik.

Dari hasil penelitian lingkungan kerja di Puskesmas Mamasa sudah kondusif sehingga perawat lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu Puskesmas Mamasa sebaiknya mempertahankan agar tetap kondusif sehingga kinerja perawat tidak menurun melainkan bisa meningkat. Selain itu Puskesmas harus memperhatikan peralatan medis yang diperlukan sehingga perawat bisa melakukan pekerjaan dengan baik sehingga bisa meningkatkan kinerja perawat.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(01).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Beliadwi, B., & Moningka, C. (2017). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia Di Tinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Psibernetika*, 5(2).
- Kadji, Y. (2012). Tentang Teori Motivasi. *Jurnal Inovasi*, 9(01).
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4).
- Lestari, V. N. S. (2017). *Pentingnya Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan*.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1-14.tat
- Purnomo, M. W. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah.
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1-16.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1).
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 6(2), 259-265.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sipatu, Lindanur. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 1(1), 147-158.