

PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSU RAJAWALI CITRA

Verliana Setyaningrum

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha
verlianasetyaningrum@gmail.com

Dila Damayanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha
dheelhaa@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, commitment and motivation on employee performance, especially nurses at RSU Rajawali Citra, Bantul Regency. The analytical method used by the authors in conducting this research is to use quantitative research with a population of 65 respondents who are nurses in RSU Rajawali. In this study the variables were divided into several parts including motivation (X1), commitment (X2) and work environment (X3) as independent variables, and employee performance (Y) as the dependent variable. The results of this study indicate that motivation has a significant effect on the performance of nurses at RSU Rajawali Citra, while work commitment and work environment have no effect on the performance of nurses at RSU Rajawali Citra.

Keywords: *Motivation, Commitment, Work Environment, Performance Employees, RSU Rajawali Citra*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai khususnya perawat di RSU Rajawali Citra Kabupaten Bantul. Metode analisis yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 65 orang responden yang di mana merupakan perawat yang ada di RSU Rajawali. Pada penelitian ini variabel dibagi menjadi beberapa bagian antara lain motivasi (X1), komitmen (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat RSU Rajawali Citra, sedangkan komitmen kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat RSU Rajawali Citra.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, RSU Rajawali Citra

PENDAHULUAN

Setiap bisnis pada dasarnya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenuhi tujuannya. Oleh karena itu, bisnis harus mengelola sumber daya manusia mereka seefektif mungkin. Hal ini disebabkan kemampuan suatu perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya tergantung pada faktor manusia atau karyawannya. Meningkatkan hasil kerja karyawan yang produktif dan efektif dalam suatu perusahaan merupakan salah satu cara untuk mengelola sumber daya manusia. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja seorang pegawai meningkat, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja pegawai. Kinerja karyawan yang buruk akan merugikan perusahaan sementara kinerja karyawan yang baik akan membantunya mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini, motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan, orang membutuhkan motivasi, yaitu suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan (Robbin dan Judge, 2013). Stephen P. mengklaim bahwa salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen. Lingkungan kerja, selain motivasi dan komitmen, berdampak pada kinerja karyawan. Ishak dan Tanjung (2003) menegaskan bahwa menumbuhkan semangat kerja seseorang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Keuntungan bekerja dengan individu yang termotivasi, sementara itu, termasuk kemampuan menyelesaikan tugas dalam kerangka waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tabel 1. Data Capaian Kinerja RSU Rajawali Citra

Bulan	Penurunan Kinerja (%)
Mei	60%
Juni	75%
Juli	85%
Agustus	70%
September	65%
Oktober	50%

Sumber: RSU Rajawali Citra (2022)

Tabel 1. Data Capaian Kinerja RSU Rajawali Citra menunjukkan pencapaian kinerja karyawan khususnya perawat Rumah Sakit Umum Rajawali Citra beberapa

bulan terakhir. Hasil tersebut menunjukkan kecenderungan kinerja karyawan semakin menurun dari periode Mei-Oktober Tahun 2022. Berdasar hasil observasi, salah satu faktor penyebab menurunnya capaian kinerja perawat di RSUD Rajawali Citra adalah kurangnya motivasi. Hal tersebut disebabkan pemberian motivasi hanya dilakukan satu bulan sekali. Selain itu, perawat rumah sakit sering kekurangan nasihat, arahan, dorongan, dan keinginan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh atasan mereka, yang mengakibatkan terputusnya komunikasi antara mereka dan bawahan mereka. Suasana kerja menjadi kendala lain yang menghambat efektifitas perawat di RSUD Rajawali Citra. Pengaturan untuk karya yang dipermasalahkan adalah fasilitas ruang kerja dan luas ruang kerja yang terbatas sehingga membuat ruang gerak karyawan terbatas dan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam beraktifitas sehingga membuat kinerja perawat mengalami penurunan. Sehubungan dengan latar belakang masalah di atas yaitu adanya *research gap*, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh motivasi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Rajawali.

TELAAH LITERATUR

Motivasi

Menurut Robbin dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan semangat, fokus, dan ketekunan yang digunakan orang untuk mengejar tujuan mereka. Motivasi kerja menurut As'ad (2015) adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan untuk produktivitas. Definisi ini mengarah pada kesimpulan bahwa motivasi merupakan komponen penting dari suatu organisasi dan menyediakan sarana untuk mencapai tujuan, motivasi disebut juga sebagai pemacu semangat. Besar kecilnya prestasi yang dicapai akan tergantung pada derajat motivasi seorang karyawan dalam bekerja, baik kuat maupun lemah. Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2017) digolongkan menjadi motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif dilakukan seorang manajer dengan cara memacu bawahannya untuk semangat bekerja dengan memberikan penghargaan kepada para pemenang. Dorongan ini menggambarkan bahwa manusia senang menerima hal yang baik. Dorongan negatif dilakukan oleh seorang

manajer dengan cara memberikan *punishment* kepada bawahannya jika pekerjaannya tidak baik. Dorongan ini akan meningkatkan semangat kerja dalam waktu singkat agar tidak terkena hukuman. Indikator motivasi menurut George dan Jones (2005) yaitu:

1. Arah perilaku, merupakan pilihan dalam bekerja sesuai keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan patuh terhadap aturan,
2. Tingkat usaha, dapat diukur melalui keseriusan dalam bekerja, seberapa keras karyawan bekerja sesuai dengan pilihan pekerjaan, dan
3. Tingkat kegigihan, yaitu usaha karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang dipilih, bisa diukur melalui keinginan untuk mengembangkan kompetensi guna memajukan perusahaan.

Komitmen

Menurut Greenberg dan Baron (2003), komitmen adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam operasi organisasi; selama seseorang menjadi bagian dari organisasi, mereka akan setia dan bersedia melakukan yang terbaik. Menurut Sopiah (2008) dampak komitmen: (1) Variabel pribadi, seperti usia: jenis kelamin, tingkat pendidikan, riwayat pekerjaan, dan kepribadian. (2) Spesifikasi pekerjaan, seperti: ruang lingkupnya, potensi konflik, perannya, dan tingkat kesulitannya. (3) Ciri-ciri struktural, termasuk faktor-faktor seperti kehadiran dan ukuran tenaga kerja, jenis, dan organisasi. (4) Pengalaman kerja, yang berdampak besar pada seberapa besar komitmen seorang karyawan. Berikut beberapa indikator sikap yang dimiliki oleh orang-orang yang berkomitmen terhadap pekerjaannya, menurut indikator komitmen Ricard (dalam Lubis, 2021).

1. Menghormati nilai-nilai inti organisasi.
2. keinginan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh bagi organisasi.
3. keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
4. keinginan kuat untuk terus menjadi anggota.
5. komitmen untuk memberikan usaha terbaiknya untuk kepentingan organisasi.
6. komitmen yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2016) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan. Unsur-unsur berikut berdampak pada tempat kerja, kata Nitisemito (2014):.

- a. Kebersihan lingkungan dapat menumbuhkan suasana yang menyenangkan dan berdampak pada kesehatan pekerja.
- b. Hal ini terlihat melalui ventilasi yang cukup mendukung. Pertukaran udara, atau pertukaran udara di ruangan yang digunakan untuk bekerja, bisa membuat fisik Anda terasa segar.
- c. Produktivitas karyawan meningkat dan tingkat kelelahan berkurang di lingkungan dengan pencahayaan yang memadai.
- d. Keamanan, pemberi kerja juga wajib menjamin keselamatan dan keamanan karyawan.
- e. Karena dapat meningkatkan konsentrasi karyawan saat bekerja, perusahaan harus memperhatikan kebisingan dan ketenangan di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Murti dan Hudiwinarsih (2012), kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2005), faktor individu, faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen semuanya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan dan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dianggap sebagai faktor individu. Beberapa unsur yang dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu bakat dan keterampilan kerja berdampak pada kompetensi seseorang. Faktor pendukung organisasi berupa pengorganisasian sebagai dukungan organisasi untuk menyediakan infrastruktur ruang kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta kondisi dan kondisi kerja. Tujuan dari tindakan ini adalah untuk memperjelas metode dan persyaratan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kemampuan manajerial seorang pemimpin yang dapat ditunjukkan melalui penciptaan sistem kerja yang efektif, pengembangan potensi pegawai, dan motivasi pegawai yang berkelanjutan. Suwondo dan Sutanto (2015) mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikator kinerja karyawan:

- a. ketepatan penyelesaian pekerjaan, khususnya ketepatan penyelesaian pekerjaan, memperhatikan mutu penyelesaian pekerjaan, memperhatikan mutu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, memenuhi tujuan perusahaan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.
- b. seberapa banyak inisiatif ditampilkan di tempat kerja, termasuk kapasitas untuk memperkirakan masalah potensial dan kapasitas untuk menghasilkan solusi kreatif.
- c. Ketangkasan mental yang ditunjukkan oleh kemampuan karyawan untuk bekerja sama dan memahami instruksi dari atasan.
- d. Ketepatan waktu dan kehadiran karyawan di tempat kerja diukur dengan disiplin waktu dan kehadiran.

METODOLOGI PENELITIAN

Mengidentifikasi dampak dari dua atau lebih variabel merupakan tujuan dari studi penelitian asosiatif kausal ini (Umar, 2005). Sebanyak 65 perawat dari RSU Rajawali Citra menjadi partisipan dalam penelitian ini. Populasi secara keseluruhan dijadikan sebagai sampel penelitian untuk penelitian ini, yang menggunakan metode sampling jenuh. Survei dan pengukuran memanfaatkan skala Likert yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini. Ketika pertanyaan dan jawaban kuesioner dapat memberikan informasi tentang pengukuran yang dimaksudkan untuk dibuat oleh kuesioner, dikatakan benar. Jika memiliki tingkat validitas substansial, instrumen yang tepat digunakan untuk mengukur konsep tersebut. Di sisi lain, validitas yang rendah menunjukkan instrumen tersebut sebaiknya tidak digunakan (Imam Ghozali, 2005). Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} untuk melakukan uji validitas. Derajat kebebasan (df) = $n-2$, n adalah besar sampel. Data dianggap valid jika r_{hitung} melebihi r_{tabel} . Selain uji validitas, diperlukan uji reliabilitas dalam menilai tingkat *consistency* dan *stability* suatu data temuan dalam suatu kuesioner (Sugiyono, 2019). Data konsisten jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2018). Metode analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini.. Model regresi berganda harus lulus uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebelum analisis data dapat dimulai. Uji t

digunakan untuk menyelidiki pertanyaan penelitian, yang mengacu pada interaksi parsial antara variabel independen dan dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Evaluasi validitas kuesioner untuk masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan uji validitas. Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 2. Dengan menggunakan Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dapat disimpulkan bahwa semua item variabel penelitian valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih tinggi dari r_{tabel} .

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

<u>Variabel</u>	<u>r hitung</u>	<u>Nilai r tabel</u>	<u>Keterangan</u>
X1 X1.1	0.646	0.244	Valid
X1.2	0.682	0.244	Valid
X1.3	0.567	0.244	Valid
X1.4	0.702	0.244	Valid
X1.5	0.719	0.244	Valid
X1.6	0.612	0.244	Valid
X1.7	0.694	0.244	Valid
X1.8	0.712	0.244	Valid
X2 X2.1	0.677	0.244	Valid
X2.2	0.625	0.244	Valid
X2.3	0.582	0.244	Valid
X2.4	0.574	0.244	Valid
X2.5	0.612	0.244	Valid
X3 X3.1	0.512	0.244	Valid
X3.2	0.430	0.244	Valid
X3.3	0.638	0.244	Valid
X3.4	0.524	0.244	Valid
X3.5	0.607	0.244	Valid
X3.6	0.519	0.244	Valid
X3.7	0.553	0.244	Valid
X3.8	0.530	0.244	Valid
Y Y1	0.522	0.244	Valid
Y2	0.582	0.244	Valid
Y3	0.748	0.244	Valid
Y4	0.681	0.244	Valid
Y5	0.612	0.244	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Uji Reliabilitas

Reliabilitas ditentukan untuk mengetahui konsistensi pernyataan kuesioner. Berikut adalah temuan dari uji reliabilitas variabel penelitian tersaji pada Tabel 3. Menurut Tabel 3. semua variabel penelitian ditemukan dapat diandalkan oleh Uji Reliabilitas mkarena koefisien *Alpha Cronbach* lebih tinggi dari 0,6. (Ghozali, 2018)

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Koefisien</u> <u>Reliabilitas</u>	<u>Cronbach</u> <u>Alpha</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Motivasi (X1)</u>	0.819	0.6	<u>Reliabel</u>
<u>Komitmen (X2)</u>	0.616	0.6	<u>Reliabel</u>
<u>Lingkungan kerja (X3)</u>	0.652	0.6	<u>Reliabel</u>
<u>Kinerja karyawan (Y)</u>	0.620	0.6	<u>Reliabel</u>

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengevaluasi bagaimana data didistribusikan dalam kelompok data atau *variable* guna mengetahui *data normality*. Kriteria penerimaan normalitas residual sesuai kriteria:

- Distribusi dikatakan normal jika nilai signifikansi yang dihitung lebih besar dari 0,05
- Distribusi dikatakan tidak normal jika kurang dari 0,05.

Hasil *normality test* data seluruh variabel penelitian tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<u>Variabel</u>	<u>Kolmogorov-</u> <u>Smirnov</u>	<u>Asymp.Sig.</u> <u>(2-tailed)</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Unstandardized</u> <u>Residual</u>	0.041	0.200	Data terdistribusi normal

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas menunjukkan nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu data dianggap terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar memenuhi asumsi normalitas, hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multicolinierity test dimaksudkan mendeteksi korelasi sempurna antara *independent variable* dalam *regression model*.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0.292	3.427	Bebas multikolinieritas
Komitmen (X2)	0.994	1.006	Bebas multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0.291	3.431	Bebas multikolinieritas

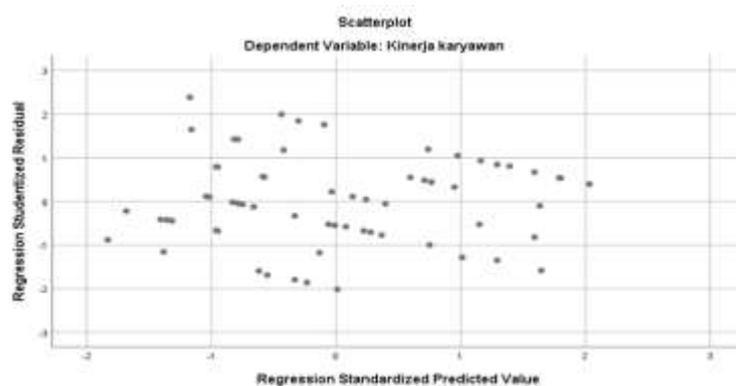
Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 5 hasil uji multikolinearitas, nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10,00. Temuan ini menunjukkan bahwa multikolinieritas tidak menjadi masalah, sehingga memungkinkan untuk menggunakan model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan varian dari satu pengamatan residual tidak sama dalam model regresi.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah 2022

Hasil Heteroskedastisitas yang ditampilkan menunjukkan bagaimana titik menyebar secara acak, tersebar di atas dan di bawah, dan tidak menumpuk di satu lokasi untuk membentuk pola. Temuan ini menunjukkan bahwa uji regresi untuk model ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Pengaruh variabel independen dan variabel dependen dinilai dengan menggunakan analisis regresi. Berikut adalah hasil dari beberapa pengujian dengan menggunakan regresi linier:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.786	3.588	
Motivasi	.304	.117	.524
Komitmen	.107	.120	.155
Lingkungan Kerja	-.011	.129	-.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,786 + 0,304X_1 + 0,170X_2 - 0,011X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 8,786 menyatakan bahwa jika tidak ada penurunan nilai dari variabel motivasi (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 8,786.
- 2) Koefisien regresi sebesar 0,304 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel X₁ akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,304,
- 3) Koefisien regresi sebesar 0.170 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel X₂ akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.170,
- 4) Koefisien regresi sebesar – 0,011 menyatakan bahwa setiap pengurangan satu nilai pada variabel X₃ akan memberikan kenaikan skor sebesar – 0,011.

Uji Hipotesis (Uji t)

Partial test untuk membuktikan dugaan sementara atas pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t tersaji pada Tabel 7. Berdasarkan Tabel 7, hipotesis H1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini diterima berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi adalah 0,011 atau lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} adalah 2,609 atau lebih besar dari t_{tabel} 2,000. Perawat RSUD Rajawali Citra. Komitmen dan Lingkungan Kerja, sebaliknya, memiliki hasil yang signifikan di atas 0.5 dan t_{hitung} lebih rendah dari t_{tabel} . Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 dan H3 tidak terdukung yaitu komitmen dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini yang melibatkan perawat di Rumah Sakit Umum Rajawali Citra.

Tabel 7. Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>		
Model	t	Sig.
(Constant)	2.449	.017
Motivasi	2.609	.011
Komitmen	1.423	.160
Lingkungan Kerja	-.083	.934

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*
 Sumber: Data Primer Diolah 2022

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menghitung tingkat pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable*. Nilai *adjusted R²* menjadi dasar perhitungan koefisien determinasi.

Tabel 8. Hasil Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimates
1	0,531	0,282	0,247	1,39994

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 8. Hasil Uji *R Square* diketahui nilai *Adjusted R²* sebesar 0.282 yang menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu Motivasi, Komitmen,

dan Lingkungan Kerja hanya memiliki kemampuan menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan yang masih rendah, yaitu sebesar 28.2% sedangkan sisanya 71.8% masih sangat memungkinkan dijelaskan oleh *variable* lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan dan juga saran diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak rumah sakit sebagai berikut:

- a) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, hal ini mengindikasikan bahwa perawat Rumah Sakit Umum Rajawali Citra memiliki motivasi yang tinggi, sehingga motivasi kerja sangat mempengaruhi meningkatnya kinerja perawat. Oleh sebab itu pihak manajemen Rumah Sakit Umum Rajawali Citra diharapkan lebih memperhatikan kebijakan-kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi para perawat.
- b) Komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini mengindikasikan bahwa komitmen perawat Rumah Sakit Umum Rajawali Citra terhadap organisasi tidak cukup mampu meningkatkan kinerja perawat, sehingga terdapat kemungkinan perlu dukungan faktor lain untuk menjembatani peningkatan kinerja perawat RSUD Rajawali Citra. Pihak manajemen Rumah Sakit Rajawali Citra sebaiknya lebih sering untuk melakukan diskusi terbuka dengan para perawat maupun karyawan bagian lain dengan tujuan jajak pendapat demi meningkatnya kinerja karyawan yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
- c) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan sekitar seperti yang tergambar dalam latar belakang tidak mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Umum Rajawali Citra. Meskipun demikian, pihak manajemen Rumah Sakit Umum Rajawali Citra perlu memperhatikan lingkungan kerja termasuk fasilitas ruangan dan ruang gerak para perawat dan juga karyawan di bagian lain agar merasa nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- George dan Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS 25.0: edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Lubis, Z. (2021). *Statistika Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Murti dan Hudiwinarsih. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 2, h. 135–144 September 2015.