

## **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RS Dewi Sri Karawang**

**Dian Japinka<sup>1</sup>, Asep Jamaludin<sup>2</sup>, Zenita Apriani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Populasi berjumlah 138 karawang, dengan sampel terdiri dari 103 responden yang ditentukan dengan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja perawat secara deskriptif berada dalam kategori baik. Secara parsial, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat (sig. 0,085 > 0,05), sedangkan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat (sig. 0,000 < 0,05). Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai F mencapai 63,401 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,559, yang menunjukkan kontribusi sebesar 55,9%. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat dapat dicapai melalui pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung dan penekanan pada motivasi kerja secara terintegrasi.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Perawat*

### **Abstract**

This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on nurse performance at Dewi Sri Hospital Karawang. The method used is quantitative with a descriptive verification approach. The population was 138 Karawang, with a sample consisting of 103 respondents determined by the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS 26. The results of this study indicate that work motivation, work environment, and nurse performance are descriptively in the good category. Partially, work motivation does not have a significant influence on nurse performance (sig. 0.085 > 0.05), while the work environment shows a significant positive influence on nurse performance (sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, work motivation and work environment are proven to have a significant influence on nurse performance with an F value reaching 63.401 and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.559, which indicates a contribution of 55.9%. Therefore, improving nurse performance can be achieved through managing a supportive work environment and emphasizing work motivation in an integrated manner.

**Keywords:** *Work Motivation; Work Environment; Nurse Performance*

Copyright (c) 2026 Dian Japinka

---

✉ Corresponding author :

Email Address : mn22.dianjapinka@mhs.ubpkarawang.ac.id

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit, terutama di tengah persaingan dan tuntutan peningkatan kualitas serta kepuasan pelayanan. Keberhasilan tersebut tidak hanya ditentukan oleh fasilitas dan jenis layanan, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang profesional dan kompeten. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas pelayanan (Dwi Supriyanto 2025)

Sejalan dengan hal tersebut, tenaga kerja, khususnya perawat, merupakan elemen penting dalam rumah sakit karena berperan langsung dalam menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Perawat yang kompeten, profesional, serta sehat secara fisik dan mental sangat dibutuhkan untuk menciptakan pelayanan kesehatan yang optimal. Di lingkungan kerja yang dinamis, perawat dituntut mampu bekerja cepat dan beradaptasi terhadap berbagai tekanan. Kemampuan tersebut tercermin dari kinerja yang dihasilkan, di mana kinerja yang baik mendukung kelancaran operasional dan peningkatan kualitas pelayanan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. (Sundari & Meria, 2023).

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya motivasi kerja dan lingkungan kerja. motivasi adalah proses psikologis yang menyebabkan tindakan terarah guna mencapai target tertentu. Di dalam lingkungan kerja, motivasi berfungsi sebagai penggerak bagi perawat agar berpergian atau melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan mereka, yang pada akhirnya memberikan kepuasan (Aini & Rofiqoh, 2025). Memberikan motivasi kepada staf juga berarti mengembangkan kemampuan mereka agar sesuai dengan kebutuhan organisasi (Obelafu & Jamaludin A, 2023).

Selain motivasi kerja yang berfungsi sebagai faktor internal peningkatan kinerja para perawat, lingkungan kerja pun menjadi faktor eksternal yang sangat berpengaruh karena menjadi area di mana motivasi itu diekspresikan melalui aktivitas dan tanggung jawab harian (Aini & Rofiqoh, 2025). lingkungan kerja berperan sebagai ruang yang memengaruhi hasil kerja dan kualitas hidup individu. Lingkungan kerja yang positif dapat memotivasi perawat untuk merasa bahagia dalam menjalankan pekerjaan dan memperkuat rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, Secara luas, lingkungan kerja di lokasi pekerjaan adalah area di mana para perawat melaksanakan aktivitas dan tanggung jawab mereka setiap hari. pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat (Alvonso Fanisius Gorang, 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasilnya masih menunjukkan tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh (Lola Yolanda & Rani Kurniasari, 2023), pada dinas pertanian menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Herryadi & Pujiarti, 2024) pada smp bonavita menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sejalan

Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh (Eka Safitri Anggraini et al., 2025) mengemukakan hal yang sama. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap. Oleh karena itu, Penelitian ini berbeda karena dilakukan pada lingkungan rumah sakit, khususnya perawat di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang, yang memiliki karakteristik lingkungan kerja yang menuntut serta kondisi kerja yang kompleks.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang menunjukkan bahwa, motivasi kerja para perawat belum berada pada level yang ideal. Hal ini terlihat dari perbedaan pada tingkat kehadiran serta antusiasme kerja yang ditunjukkan oleh perawat. Selain itu, lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif, yang terlihat dari suasana kerja yang kurang nyaman dan keterbatasan fasilitas pendukung, sehingga belum mampu mendorong perawat untuk bekerja secara optimal. Situasi ini memengaruhi kinerja perawat yang masih di bawah potensi maksimal, sehingga perlu ada peningkatan motivasi kerja serta perbaikan di lingkungan kerja sebagai elemen penting untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi rumah sakit.

**Tabel 1.** Data penilaian kinerja perawat 2024 RS Dewi Sri

Kategori	Rentang Nilai	Jumlah	Presentase
Sangat baik	≥ 85	54 orang	39,1 %
Baik	80-84	68 orang	49,3 %
Cukup baik	< 80	16 orang	11,6 %

(Sumber: Data Empiris penelitian, Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat kategorisasi hasil penilaian kinerja, sebagian besar perawat berada pada kategori baik dengan persentase 49,3%, disusul kategori sangat baik sebesar 39,1%, dan kategori cukup sebesar 11,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja perawat di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang berada pada tingkat yang baik. Namun demikian, masih terdapat sejumlah perawat yang kinerjanya belum optimal dan memerlukan perhatian lebih lanjut.

Berikut merupakan data keterlambatan perawat Rumah Sakit Dwi Sri Karawang

**Gambar 1.**

Data rekapitulasi keterlambatan absensi perawat 2024 RS Dewi Sri

Keterangan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Total Karyawan	138	100%
Januari	58	42,03%
Februari	66	47,83%
Maret	58	42,03%
April	48	34,78%
Mei	47	34,06%
Juni	44	31,88%
Juli	34	24,64%
Agustus	49	35,51%
September	39	28,26%
Oktober	57	41,30%
November	58	42,03%
Desember	58	42,03%

(Sumber: Data Empiris penelitian, Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan kehadiran perawat di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang pada tahun 2024 masih cukup tinggi dan berfluktuasi setiap bulan. Keterlambatan tertinggi tercatat pada bulan Februari sebesar 47,83% dengan 66 perawat, sedangkan angka terendah terlihat pada bulan Juli sebesar 24,64% dengan 34 pegawai. Selain itu, bulan-bulan lainnya seperti Januari, Maret, November, dan Desember juga memperlihatkan angka keterlambatan yang cukup tinggi, yaitu sebesar 42,03%. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kehadiran perawat belum sepenuhnya berada pada tingkat yang ideal. Meskipun ada beberapa bulan yang menunjukkan penurunan dalam keterlambatan, jumlah perawat yang tidak hadir tepat waktu masih cukup signifikan. Oleh karena itu, diperlukan usaha yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja serta kondisi lingkungan agar dapat membantu meningkatkan disiplin dan kinerja perawat secara menyeluruh. Perbedaan capaian kinerja antar perawat juga menunjukkan bahwa setiap individu mungkin mengalami kondisi kerja yang berbeda. Perbedaan kondisi ini diduga berkontribusi pada kualitas dan hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing perawat. Ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Oleh sebab itu, meskipun secara keseluruhan kinerja terbilang baik, penilaian terhadap kondisi kerja dan kesejahteraan perawat harus tetap dilakukan demi mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan rumah sakit secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kondisi kerja perawat di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang, termasuk motivasi kerja yang dimiliki perawat serta kondisi lingkungan kerja yang ada. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat, serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja perawat, sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat.

### **Teori Frederick Herzberg (*Two-factor theory*)**

Teori dua faktor (*two-factor theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (2017) menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, berkaitan langsung dengan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja. Sementara itu, faktor ekstrinsik, seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, imbalan, serta kondisi kerja, berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan. Dengan demikian, kedua faktor tersebut berperan sebagai pendorong motivasi yang memengaruhi sikap dan kinerja individu dalam bekerja (Gunawan, 2024).

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Ghofar 2024) Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, serta penghormatan. Motivasi kerja juga dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kebutuhan individu, kompensasi, komunikasi, pelatihan, dan prestasi kerja. Indikator-indikator tersebut mencerminkan aspek internal dan eksternal yang mendorong perawat untuk bekerja secara optimal serta mencapai tujuan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu terkait motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh (Adeina Sri Nining 2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas komunikasi dan informatika, hasil (Suparman 2023) dan (Hasica 2023) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Therisia, 2025) dan (Iva Asfiani Bandera 2025) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Nimran 2020) lingkungan kerja adalah sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada di sekitar seseorang Pekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik tempat kerja, tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. Secara garis besar, lingkungan kerja terdiri atas dua dimensi yaitu: Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik adalah: bangunan, peralatan kerja, penerangan, suhu dan tempat istirahat. Sedangkan indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain adalah: hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan perawat, komunikasi kerja, suasana kerja dan kerja sama antara pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu terkait lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh (Yunan Pamungkas & M Robi, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada prima ragil, hasil (wahyuningsih et al., 2023), dan (Intan et al., 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Altarisi et al., 2021) dan (Pratiwi, 2026) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

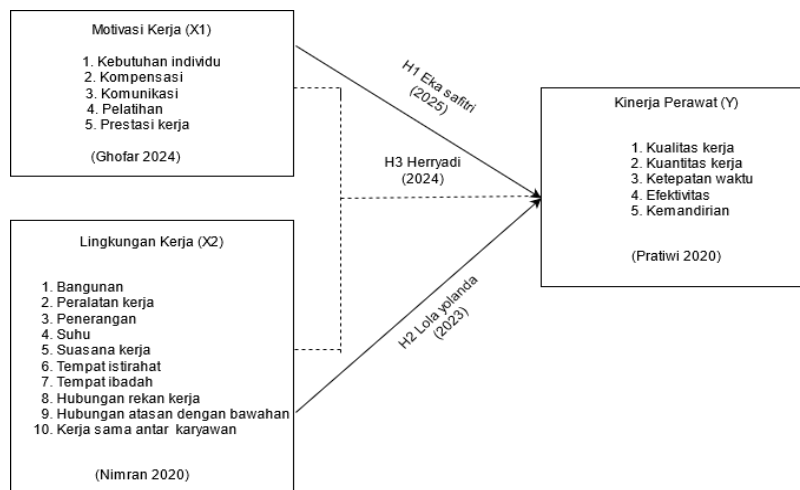
### Kinerja

Menurut (Pratiwi 2020) Kinerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh oleh pegawai dan norma yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan. Kinerja juga mencakup pencapaian yang diraih oleh individu, baik dalam hal mutu maupun jumlah di dalam suatu instansi sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Sementara itu, indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja perawat, kinerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Beberapa penelitian terdahulu terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh (Eka Safitri 2025), menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Isuzu, hasil dari penelitian (Puja Atmalia & Azis Program Studi Administrasi Rumah Sakit Urindo, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS YARSI Jakarta, dan hasil penelitian (Prabowo 2023) menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kumala & Saputro, 2024) dan (Angraeni, 2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Gambar 2 Model Paradigma Penelitian



### Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

H2 : Diduga terdapat lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

H3 : Diduga terdapat simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Metode kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menjawab hipotesis penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang sebanyak 138 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 103 responden. Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan wawancara. Sedangkan data sekunder berasal dari dokumen internal, laporan kinerja, serta literatur dan jurnal yang relevan lainnya.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online menggunakan Google Form yang disusun berdasarkan indikator motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja perawat. Selain itu, data juga diperoleh melalui observasi dan wawancara sebagai pendukung. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ) uji t, serta uji F untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>Motivasi kerja (X1)</b>	X.1	0,646	0,193	Valid
	X.2	0,740	0,193	Valid
	X.3	0,848	0,193	Valid
	X.4	0,729	0,193	Valid
	X.5	0,756	0,193	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	X.1	0,814	0,193	Valid
	X.2	0,782	0,193	Valid
	X.3	0,758	0,193	Valid
	X.4	0,714	0,193	Valid
	X.5	0,703	0,193	Valid

	X.6	0,717	0,193	Valid
	X.7	0,809	0,193	Valid
	X.8	0,734	0,193	Valid
	X.9	0,682	0,193	Valid
	X.10	0,734	0,193	Valid
<b>Kinerja perawat (Y)</b>	X.1	0,670	0,193	Valid
	X.2	0,681	0,193	Valid
	X.3	0,845	0,193	Valid
	X.4	0,709	0,193	Valid
	X.5	0,690	0,193	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2026

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan dalam penelitian ini valid, karena nilai r hitung > r tabel.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Item	<i>Cronbach`s Alpha</i>	<i>Standar Cronbach`s Alpha</i>	Keterangan
<i>Motivasi Kerja (x1)</i>	0.797	0,60	Reliabel
<i>Lingkungan Kerja (x2)</i>	0.911	0,60	Reliabel
<i>Kinerja perawat (Y)</i>	0,761	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja (Y) memiliki nilai crocbach`s alpha lebih dari 0,60 sehingga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

### Analisis Deskriptif

Gambar 3 Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	103	6	25	18,61	3,671
Lingkungan Kerja	103	11	50	37,40	7,342
Kinerja Perawat	103	7	25	19,09	3,453
Valid N (listwise)	103				

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai minimum 6 dan maksimum 25, dengan rata-rata 18,61 dan standar deviasi 3,671. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai minimum 11 dan maksimum 50, dengan rata-rata 37,40 dan standar deviasi 7,342. Sementara itu, variabel kinerja perawat (Y) memiliki nilai minimum 7 dan maksimum 25, dengan rata-rata 19,09 dan standar deviasi 3,453. Secara umum, nilai rata-rata masing-masing variabel menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja perawat berada pada kategori yang cukup baik.

### Uji Normalitas

Gambar 4 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29287830
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,053
	Negative	-,036
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Gambar 5 Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	,361	2,767
	Lingkungan Kerja	,361	2,767

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,361 (> 0,10) dan VIF sebesar 2,767 (< 10) pada masing-masing variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,281	,747		4,392	,000
	motivasi kerja	-,041	,062	-,107	-,653	,515
	lingkungan kerja	-,019	,031	-,101	-,618	,538

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,515 dan variabel X2 sebesar 0,538 di mana seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Gambar 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,757	1,250		5,408	,000
	Motivasi Kerja	-,181	,104	-,192	-1,740	,085
	Lingkungan Kerja	,420	,052	,892	8,078	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda,  $Y = 6,757 - 0,181 X_1 + 0,420 X_2$  diperoleh nilai konstanta sebesar 6,757. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,181 dengan nilai signifikansi  $0,085 > 0,05$ , sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,420 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

**Koefisien determinasi**

Gambar 8 Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	,559	,550	2,316
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA				

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan Uji Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,559 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 55,9% variasi kinerja, sedangkan 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,725 menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel.

**Pengujian Hipotesis**

Gambar 9. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,757	1,250		5,408	,000
	motivasi kerja	-,181	,104	-,192	-1,740	,085
	lingkungan kerja	,420	,052	,892	8,078	,000

a. Dependent Variable: kinerja perawat

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi (uji t), diperoleh konstanta sebesar 6,757 yang menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja perawat sebesar 6,757. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,420 dengan nilai t hitung 8,078 > t tabel 1,984 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ ,

sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja perawat akan meningkat.

Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,181 dengan nilai t hitung  $-1,740 < t \text{ tabel } 1,984$  dan signifikansi  $0,085 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, maka H1 ditolak dan H0 diterima. Dengan demikian, secara parsial hanya lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Gambar 10. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679,970	2	339,985	63,401	,000 <sup>b</sup>
	Residual	536,244	100	5,362		
	Total	1216,214	102			

a. Dependent Variable: kinerja perawat  
 b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 63,401 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, H3 diterima dan H0 ditolak, serta model regresi dinyatakan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja perawat.

## PEMBAHASAN

### Motivasi (X1) Di RS Dewi Sri Karawang

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 6 dan maksimum 25, dengan rata-rata sebesar 18,61 serta standar deviasi 3,671. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja perawat di RS Dewi Sri Karawang berada pada kondisi yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

### Lingkungan Kerja (X2) Di RS Dewi Sri Karawang

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 11 dan maksimum 50, dengan rata-rata sebesar 37,40 serta standar deviasi 7,342. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja di RS Dewi Sri Karawang berada pada kondisi yang baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

## **Kinerja Perawat (Y) Di RS Dewi Sri Karawang**

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel Kinerja Perawat (Y) memiliki nilai minimum sebesar 7 dan maksimum 25, dengan rata-rata sebesar 19,09 serta standar deviasi 3,453. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja perawat di RS Dewi Sri Karawang berada pada kondisi yang baik dalam mendukung pencapaian tujuan pelayanan.

## **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Perawat**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai t-hitung sebesar -1,740 dan nilai signifikansi sebesar 0,085 ( $> 0,05$ ). Temuan ini menunjukan bahwa walaupun motivasi kerja perawat secara keseluruhan tergolong baik, secara statistik belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dan kinerja, namun sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Lola Yolanda dan Rani Kurniasari (2023), yang menyatakan bahwa dalam kondisi tertentu motivasi kerja mungkin tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## **Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) perawat**

Selanjutnya, hasil dari pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai t-hitung yang mencapai 8,078 dan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi Herryadi dan Pujiarti (2024). Secara teori, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang memengaruhi sikap dan perilaku perawat. lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh interaksi yang baik antar rekan kerja akan memungkinkan perawat untuk perawat lebih fokus, efisien, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada hasil kinerja perawat.

## **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja (Y) Perawat**

Hasil dari uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai F-hitung 63,401 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,559 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat menjelaskan 55,9% variasi dalam kinerja perawat, sedangkan bagian sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial, keberadaannya tetap memberikan kontribusi dalam model ketika digabungkan dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kinerja perawat dapat menjadi lebih optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang memadai. Dengan demikian, pengelolaan motivasi kerja dan lingkungan kerja harus dilakukan secara menyeluruh untuk meningkatkan kinerja perawat secara berkelanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 18,61 dengan nilai minimum 6 dan maksimum 25, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang berada dalam kategori cukup baik. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 37,40 dengan nilai minimum 11 dan maksimum 50, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada dalam kategori baik. Variabel kinerja perawat memiliki nilai rata-rata sebesar 19,09 dengan nilai minimum 7 dan maksimum 25, yang menunjukkan bahwa kinerja perawat berada dalam kategori baik. Secara parsial, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai signifikansi  $0,085 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $-1,740$ , sehingga  $H_1$  ditolak. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $8,078$ , sehingga  $H_2$  diterima. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $F$  hitung sebesar  $63,401$ , sehingga  $H_3$  diterima dan model regresi dinyatakan layak.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa implikasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen.

1. Manajemen Rumah Sakit Dewi Sri Karawang perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Manajemen perlu menjaga kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja agar perawat dapat bekerja secara optimal dan produktif.
3. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, peningkatannya tetap perlu dilakukan melalui pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja perawat.
4. Rumah sakit perlu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan untuk mendorong semangat kerja dan profesionalisme perawat.
5. Manajemen perlu mendorong perawat untuk meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif dalam bekerja agar kinerja semakin meningkat.
6. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, atau beban kerja, karena masih terdapat faktor lain di luar model yang memengaruhi kinerja perawat.

## Referensi

- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Aini, H. L., & Rofiqoh, I. (2025). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Altarisi, S., Hermanto, K., Adiasa, I., & Utami, S. F. (2021). *JITSA Jurnal Industri&Teknologi Samawa Volume 2 (2) Agustus 2021*.
- Alvonso Fanisius Gorang. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja*

*Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.*

- Angraeni, A. (2024). *Global: Jurnal Lentera BITEP Volume 02 No 05 Oktober 2024 E ISSN : 3025-5503* <https://lenteranusa.id/> *Global: Jurnal Lentera BITEP Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Energi Nusantara Perkasa.* <https://lenteranusa.id/>
- Dwi Supriyanto, H., Herlambang, T., & Hermawan, H. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Pelayanan dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi. In *Jurnal Penelitian Ipteks* (Vol. 10, Number 2).
- Eka Safitri Anggraini, Rahmani Fitra, & Roni Jarlis. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mesin Isuzu Indonesia. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(4), 201–209. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i4.5236>
- Ekonomi Bisnis, J., dan Akuntansi, M., Wahyuningsih, S., Sasi Kirono, C., & Naskah, H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*
- Ekonomi, J., Akuntansi, D., Lingkungan, P., Fisik, K., Kerja, D., Mutasi, D., Kinerja Karyawan, T., Xyz, P. T., Salma, I., Ningtyas, P., & Hidayati, R. A. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ.* <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Ghofar, A., & Sukemi. (2024). *PERILAU ORGANISASI DAN MANAJEMEN KINERJA.*
- Gunawan, A. (2024). *KEPEMIMPINAN MELAYANI DI ERA DIGITAL: Mendorong komitmen dan perilaku positif pendidik dalam perguruan tinggi.*
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Herryadi, H., & Pujiarti, P. (2024). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Communication on Employee Performance at SMP Bonavita Tangerang. *ECO-Fin*, 6(3), 698–705. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1683>
- Iva Asfiani Bandera, Yusuf Sabilu, & Nani Yuniar. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan Indonesia*, 5(2), 554–565. <https://doi.org/10.55606/jikki.v5i2.7359>
- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2846–2855.

<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976>

Lola Yolanda, & Rani Kurniasari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 212–226. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.239>

Manajemen, J., Suparman, D., Jajang, D., Wahyudin, S., Manajemen, J., & Singaperbangsa Karawang, U. (2023). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT BEKAERT INDONESIA KARAWANG. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1).

nimran, umar, & amirullah. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA & PERILAKU ORGANISASI PENDEKATAN RISET*.

Obelafu, P., Jamaludin, A., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2023). The Effect of Talent Management and Work Motivation on Employee Performance at PT Cipta Niaga Semesta Pengaruh Talent Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Niaga Semesta. In *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi* (Vol. 4). <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>

Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 2, Number 3). Desember. <http://journal.ainarapress.org/index.php/lms>

Pratiwi, aditama,vina. (2020). *PERILAKU ORGANISASI (PENDEKATAN TEORETIS DAN PRAKTIS)*.

pratiwi, indah. (2026). *Indah+Pratiwi+8849*.

Puja Atmalia, K., & Azis Program Studi Administrasi Rumah Sakit Urindo, H. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023*.

Sundari, P. R., & Meria, L. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention - adi-journal.org*.

therisia, winarti. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Wolofeo*.

Yunan Pamungkas Suandaru Arrum, & Muhammad Robi Nurwahyudi. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PRIMA RAGIL JAYA YOGYAKARTA*. 227–240.