

Pengaruh Supervisi Perawat dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di Ciputra Hospital Tangerang

Elida Junita Purba¹, Rian Adi Pamungkas², Rokiah Kusumapradja³

^{1, 2, 3}Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia
Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat
Korespondensi E-mail: elidajunita@gmail.com

Submitted: Januari 2023, Revised: Februari 2023, Accepted: Maret 2023

Abstract

Nurse performance is an important aspect that must be considered in order to achieve quality and quality service goals. Nursing services are a form of professional service and are an integral part of the overall health care efforts. Ciputra Hospital is a type B private hospital in Tangerang Regency which is committed to providing quality and professional health services according to nursing standards by optimizing nurse performance. Based on a customer survey conducted in 2021, the results showed that 53% of inpatients stated that the nurse's service was very good, 38% of patients stated that it was good, 8% of patients stated that it was sufficient and 1% of patients stated that the nurse's service was bad for inpatients. This is not much different from the results of a customer survey conducted on outpatients where 60% of patients stated that the nurse's service was very good, 34% said it was good, 3% said it was sufficient and 2% outpatients rated the nurse's performance as still poor. This study aims to determine the effect of nurse supervision and work environment on nurse performance with work motivation as an intervening variable. Research with a quantitative approach and cross sectional using a questionnaire. The population is all inpatient nurses at Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang. The sampling technique is to use total sampling with a total sample of 60 respondents. Methods of data analysis using multiple regression analysis, T test, F test and Sobel test. The results of the study were nurse supervision, work environment and work motivation which had a significant effect on nurse performance ($p < 0.05$). While partially, nurse supervision has no effect on work motivation, nurse supervision has no effect on nurse performance through work motivation as an intervening variable. And partially the work environment has a positive and significant effect on nurse performance through work motivation as an intervening variable. Managerial implications are carrying out regular and planned supervision activity schedules, providing supervision technique training for supervisors and room heads, monitoring and evaluating the implementation of supervision from both internal and external hospital parties on a regular basis, improving public facilities such as lockers in sufficient numbers and a place for nurses to rest that is comfortable and provides a decent salary and rewards according to the performance of the nurse.

Keyword: *Nurse Supervision, Work Environment, Work motivation, Nurse Performance.*

Abstrak

Kinerja perawat merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional dan menjadi bagian integral dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Ciputra Hospital adalah rumah sakit swasta tipe B di Kabupaten Tangerang yang berkomitmen memberikan pelayanan Kesehatan yang berkualitas dan profesional sesuai dengan standar keperawatan dengan mengoptimalkan kinerja perawat. Berdasarkan survey pelanggan yang dilakukan tahun 2021 didapatkan hasil 53% pasien rawat inap menyatakan bahwa pelayanan perawat baik sekali, 38% pasien menyatakan baik, 8% pasien menyatakan cukup dan 1% pasien menyatakan pelayanan perawat buruk terhadap pasien rawat inap. Hal ini tidak berbeda jauh dengan hasil survey pelanggan yang dilakukan terhadap pasien rawat jalan dimana diperoleh hasil 60% pasien menyatakan pelayanan perawat baik sekali, 34% menyatakan baik, 3% menyatakan cukup dan 2% pasien rawat jalan menilai kinerja perawat masih buruk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi perawat dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan cross sectional menggunakan kuesioner. Populasinya adalah seluruh perawat rawat inap di Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan total sampling dengan jumlah sampel 60 responden. Metode analisis data menggunakan Analisa Regresi berganda, Uji T, Uji F dan Uji Sobel. Hasil penelitian adalah supervise perawat, lingkungan kerja dan Motivasi kerja sangat berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja perawat ($p < 0,05$). Sedangkan secara parsial, Supervisi perawat tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, supervisi perawat tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Implikasi manajerial adalah melakukan jadwal kegiatan supervise secara teratur dan terencana, memberikan pelatihan-pelatihan tehnik supervise bagi supervisor dan kepala ruangan, melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan

supervise baik dari pihak internal atau eksternal rumah sakit secara rutin, meningkatkan fasilitas umum seperti loker dalam jumlah yg cukup dan tempat istirahat perawat yang nyaman dan memberikan gaji yang layak dan juga reward yang sesuai dengan kinerja perawat.

Kata Kunci: Supervisi Perawat, Lingkungan Kerja, motivasi Kerja, Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Dalam melakukan pelayanan kesehatan, perawat memegang peranan penting dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan. Berdasarkan survey pelanggan yang dilakukan tahun 2021 didapatkan hasil 53% pasien rawat inap menyatakan bahwa pelayanan perawat baik sekali, 38% pasien menyatakan baik, 8% pasien menyatakan cukup dan 1% pasien menyatakan pelayanan perawat buruk terhadap pasien rawat inap. Hal ini tidak berbeda jauh dengan hasil survey pelanggan yang dilakukan terhadap pasien rawat jalan dimana diperoleh hasil 60% pasien menyatakan pelayanan perawat baik sekali, 34% menyatakan baik, 3% menyatakan cukup dan 2% pasien rawat jalan menilai kinerja perawat masih buruk. Melalui survey pelayanan pelanggan terhadap kinerja perawat dapat terlihat bahwa kinerja perawat masih membutuhkan perhatian khusus didalam pelayanan di Ciputra Hospital.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologi. Salah satu faktor organisasi adalah supervisi. Supervisi merupakan bagian fungsi pengarahan yang mempunyai peran untuk mempertahankan agar segala kegiatan yang telah terprogram dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap perawat pelaksana dan supervisor perawat di Ciputra Hospital, Kegiatan supervise tidak rutin dilakukan hal ini diakui karena kurangnya tenaga supervisor di Ciputra hospital. Kegiatan supervise hanya dilakukan untuk perawat baru yang mulai bekerja. Pelaksanaan supervise oleh supervisor tidak dilakukan secara rutin setiap hari. Supervisi yang dilakukan secara langsung berupa bimbingan, dan pengarahan mengacu pada pelayanan kesehatan yang diberikan dan masalah yang muncul di ruang rawat. Pelaksanaan supervise dilakukan ketika hand over oleh kepala ruangan dan

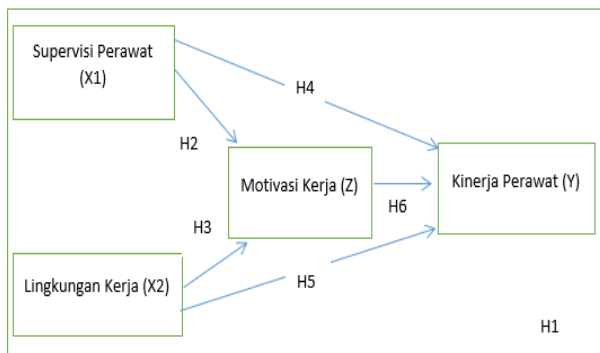
tidak menggunakan pedoman tertentu, sehingga masalah yang ditemukan hanya diidentifikasi secara langsung dengan menggunakan catatan perawatan. Kepala ruangan juga tidak pernah mendapatkan pelatihan tentang supervisi. Kegiatan supervise masih jauh dari yang semestinya. Pencapaian kinerja perawat juga sangat didukung oleh motivasi seorang perawat. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh supervisor pelayanan rawat inap di Ciputra Hospital periode Maret-April 2020 diketahui bahwa terdapat beberapa hal yang berpotensi menurunkan motivasi kerja yang berdampak terhadap kinerja perawat dan kualitas pelayanan rumah sakit diantaranya beban kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para perawat untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga perawat memiliki semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan survei dinamika lingkungan kerja yang dilakukan di Ciputra Hospital pada bulan agustus 2021 terhadap 105 perawat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan sesama karyawan dan *helpful mechanism* didalam departemen keperawatan masih dibawah nilai rata-rata.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka pengaruh terhadap kinerja perawat hendaknya dapat membantu manajemen rumah sakit agar dapat mengatasi apa yang menjadi kekurangan dan yang harus diperbaiki dalam menghadapi masalah kinerja perawat agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Sehingga, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**PENGARUH SUPERVISI PERAWAT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING di CIPUTRA HOSPITAL TANGERANG**".

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan pemikiran terhadap ilmu tentang pengaruh supervise perawat, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan fenomena, kajian teori, dan beberapa penelitian terdahulu yang telah di jelaskan di atas, kerangka pemikiran dan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

H1. Terdapat pengaruh antara supervisi perawat dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Ciputra Hospital secara simultan.

H2. Terdapat pengaruh antara supervisi perawat terhadap motivasi kerja perawat di Ciputra Hospital

H3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat di Ciputra Hospital

H4. Terdapat pengaruh antara supervisi perawat terhadap kinerja perawat di Ciputra Hospital

H5. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Ciputra Hospital

H6. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ciputra Hospital

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang pada bulan Oktober 2022. Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi dua variabel bebas (X), yaitu supervise perawat (X1), lingkungan kerja (X2) dan variabel intervening yaitu motivasi kerja (Z). Sedangkan, variabel terikat yaitu kinerja perawat (Y). Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan teknik kausalitas atau sebab akibat. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di Ciputra Hospital berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Teknik ini dipakai karena jumlah sampel dilakukan jumlah pengambilan yang sama dengan jumlah populasi. Jenis Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan skala likert yang bersifat interval yang disusun berdasarkan urutan variabelnya masing-

masing, jawaban yang menurut responden paling tepat dipilih dengan cara memberikan tanda (X) pada jawaban yang tersedia. Analisis data penelitian ini terdiri dari analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif penelitian ini menggunakan *three box method*, sedangkan analisis statistik inferensialnya menggunakan Uji T, Uji F dan Uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner, karakteristik responden penelitian ini mayoritas perempuan (76,7%), kawin (65,0%), berusia antara 20-30 tahun (46,7%), pendidikan sarjana (61,7%), telah bekerja kurang dari 5 tahun (51,7%), dan perawat pelaksana (55,0%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas perawat Ciputra Hospital adalah perempuan yang berpendidikan tinggi dan berpengalaman yang mempunyai latar belakang pendidikan sesuai bidangnya, sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya terhadap rumah sakit lebih baik lagi.

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa terdapat 67 indikator variabel teramati di dalam variabel laten eksogen dan variabel endogen yang telah lolos uji validitas, karena dari 67 indikator variabel tersebut semua nilai loading factors $\geq 0,254$. Dengan demikian instrumen penelitian dari 67 indikator telah memenuhi syarat uji validitas, sehingga dapat dilanjutkan dengan menggunakan model penelitian dengan mengukur dimensi dari masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil uji *measurement*, menunjukkan bahwa seluruh dimensi dan variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian variabel laten eksogen dan endogen telah memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian
Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
Supervisi Perawat (X1)	0,954	22
Lingkungan Kerja (X2)	0,853	13
Motivasi (Z)	0,905	15
Kinerja (Y)	0,962	17

Sumber: Output IBM SPSS versi 26 (2022)

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan analisis angka indeks *Three Box Method*. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method*. Angka indeks yang dihasilkan adalah 60, sedangkan jarak rentang skala setiap kriterianya adalah 12

Distribusi jawaban responden pada variabel supervise perawat menunjukkan nilai indeks rata-rata sebesar 38,31 yang masuk dalam kategori sedang, hal ini mencerminkan bahwa supervisi perawat di Ciputra Hospital cukup baik. Nilai indeks tertinggi dengan skor 43,8 terdapat pada item pernyataan "Supervisor atau Kepala ruangan memberikan motivasi kepada perawat pelaksana". Hal ini menunjukkan bahwa supervisor atau kepala ruangan didalam melakukan supervise telah memberikan motivasi kepada perawat didalam melakukan pekerjaannya. Nilai indeks terendah dengan skor 29,4 dengan kategori sedang, terdapat pada item pernyataan "Dalam memberikan pengarahan aspek Supervisor atau kepala ruangan saya menggunakan nada suara yang lemah lembut" Hal ini menunjukkan bahwa Cara berkomunikasi supervisor/kepala ruangan dinilai masih kurang lemah lembut. Jika dilihat dari dimensi pembentuknya, skor tertinggi dicapai oleh dimensi Evaluasi (40,56), selanjutnya tertinggi kedua diberikan oleh dimensi Pengawasan (40,00), selanjutnya tertinggi ketiga diberikan oleh dimensi Perencanaan (39,82) dan skor terendah diberikan oleh dimensi Pengorganisasian (32,28), namun keempat dimensi tersebut masih berada dalam kategori yang sama yakni Sedang.

Distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai indeks rata-rata sebesar 38,72 yang masuk dalam kategori sedang, hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja di Ciputra Hospital kondusif. Nilai indeks tertinggi dengan skor 41,8 terdapat pada item pernyataan "Saya merasakan cahaya lampu ditempat saya bekerjasudah sesuai didalam membantu saya dalam melakukan pekerjaan saya", "Lingkungan kerja saya relative aman dari bencana alam seperti banjir, tanah longsor, tsunami" dan " Saya merasa penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat saya semakin rajin dalam bekerja" Hal ini menunjukkan bahwa Ciputra Hospital sudah memperhatikan dengan baik factor penerangan, keamanan

lingkungan RS dan penghargaan dari pihak atasan. Nilai indeks terendah dengan skor 33,6 dengan kategori sedang, terdapat pada item pernyataan "Saya merasa fasilitas umum seperti toilet, ruang ganti, dan tempat istirahat sudah sesuai dengan yang saya butuhkan". Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas umum di Ciputra Hospital belum memadai untuk kebutuhan perawat. Jika dilihat dari dimensi pembentuknya, skor tertinggi dicapai oleh dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik (39,0) dan skor terendah diberikan oleh dimensi Lingkungan Kerja Fisik (38,55), namun kedua dimensi tersebut masih berada dalam kategori yang sama yakni Sedang.

Distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai indeks rata-rata sebesar 37,64 yang masuk dalam kategori sedang, hal ini mencerminkan bahwa motivasi kerja perawat di Ciputra Hospital cukup baik. Nilai indeks tertinggi dengan skor 44,2 dengan kategori tinggi terdapat pada item pernyataan "Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki". Hal ini menunjukkan bahwa perawat di Ciputra Hospital sudah bekerja sesuai dengan latar pendidikannya. Nilai indeks terendah dengan skor 32,2 dengan kategori sedang, terdapat pada item pernyataan "Rumah sakit tempat saya bekerja sangat peduli terhadap kesejahteraan para perawatnya". Hal ini menunjukkan bahwa Ciputra Hospital dinilai oleh perawat belum peduli terhadap kesejahteraan para perawatnya. Jika dilihat dari dimensi pembentuknya, skor tertinggi dicapai oleh dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri (41), selanjutnya tertinggi kedua diberikan oleh dimensi Kebutuhan Sosial (38,6), selanjutnya tertinggi ketiga diberikan oleh dimensi Kebutuhan Penghargaan (36,9), selanjutnya tertinggi keempat diberikan oleh dimensi Kebutuhan Keamanan (36,9), dan skor terendah diberikan oleh dimensi Kebutuhan Fisiologis (33,2), namun kelima dimensi tersebut masih berada dalam kategori yang sama yakni Sedang.

Distribusi jawaban responden pada variabel kinerja perawat menunjukkan nilai indeks rata-rata sebesar 44,9 yang masuk dalam kategori tinggi, hal ini mencerminkan bahwa perawat Ciputra Hospital sudah mempunyai kinerja yang baik. Nilai indeks tertinggi dengan skor 48,2 dengan kategori tinggi terdapat pada item pernyataan "Saya tidak pernah ijin meninggalkan pekerjaan (kurang dari 2 jam) dalam satu periode penilaian (6 Bulan)" Hal ini menunjukkan bahwa perawat Ciputra Hospital

memiliki disiplin kerja yang tinggi. Nilai indeks terendah dengan skor 42,2 dengan kategori sedang, terdapat pada item pernyataan “Saya memiliki kreativitas dan dapat mengerjakan hal-hal yang baru”. Hal ini menunjukkan bahwa perawat Ciputra Hospital belum sepenuhnya memiliki kreativitas dalam mengerjakan hal yang baru. Jika dilihat dari dimensi pembentuknya, skor tertinggi dicapai oleh dimensi Disiplin dan Tata Tertib Kerja (46,8), selanjutnya tertinggi kedua diberikan oleh dimensi Kualitas Kerja (44,2) dan skor terendah diberikan oleh dimensi Kuantitas Kerja (44,2), namun ketiga dimensi tersebut masih berada dalam kategori yang sama yakni Tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang bersangkutan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dengan menggunakan metode grafik histogram, grafik plot yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal probability plot (P-P Plot of Regression Standardized residual) dan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	5.30098953
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.040
Test Statistic		.082
Asymp.Siq (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output IBM SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel di atas nilai Absolute 0,082. Apabila dibandingkan dengan kolmogorov tabel pada sample N = 60 yaitu 0,172, maka 0,082 < 0,172 yang berarti data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji probabilitas pada SPSS yaitu lihat pada nilai Asymp. Sig. (2 tailed) nilainya 0,200 di mana > 0,05 yang menunjukkan bahwa data yang dianalisis memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier/ hubungan yang kuat antara variabel bebasnya. Jika dalam model regresi terdapat gejala multikolinieritas, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variabel yang diteliti.

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1. Supervisi Perawat	.770	1.298
X2. Lingkungan Kerja	.770	1.298

a. Dependent Variabel: Y. Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai VIF kedua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang di ajukan tidak memiliki pelanggaran multikolinieritas.

Uji Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan variance pada residual (error) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji adanya gejala heteroskedastisitas digunakan pengujian dengan metode scatter plot dan uji glejser

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.188	2.869		.065	.948
	X1. Supervisi Perawat	-.004	.036	-.018	-.120	.905
	X2. Lingkungan Kerja	.099	.069	.213	1.443	.155

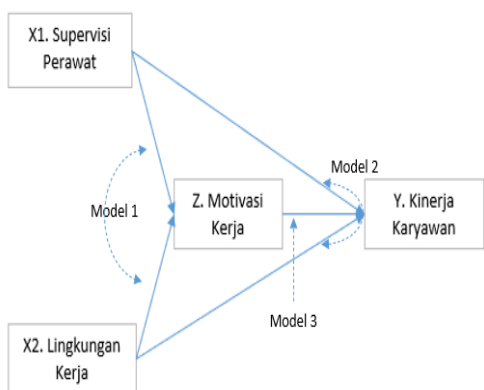
a. Dependent Variable: AbsRes1

Sumber: Output IBM SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai probabilitas (Sig) kedua variabel saat diregresikan kepada nilai Absolut Residu (AbsRes1) lebih besar dari 0,05 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pelanggaran heteroskedastisitas dalam data sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan pembuktian statistik atas semua yang telah dihipotesiskan dalam penelitian berdasarkan teori. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk mendeteksi pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen digunakan metode analisis deskriptif statistik, three box method, analisis jalur, pengujian secara simultan (uji f) dan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian intervening (Uji Sobel)



Gambar 2 Model dan Hipotesis

Model 1 akan menjawab hipotesis 2 dan 3, Model 2 menjawab hipotesis 4 dan 5, Model 3 akan menjawab hipotesis 6, sedangkan hipotesis 1 akan menggunakan Uji Sobel (Sobel Test).

Tabel 5 Hasil Analisis Jalur Model 1 (Hipotesis 2 dan 3)

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13.213	4.584		2.882	.003
X1. Supervisi Perawat	.026	.058	.047	.448	.656
X2. Lingkungan Kerja	.734	.110	.697	6.665	.000

a. Dependent Variable: Z. Motivasi Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.503	5.39319

a. Predictors: (constant), X2. Lingkungan Kerja, X1. Supervisi Perawat

b. Dependent Variable: Z. Motivasi Kerja

Sumber: Output IBM SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel output di atas menunjukkan bahwa

persamaan garis regresi sebagai berikut :
 $Z = 13,213 + 0,26 X1 + 0,734 X2$
 Dengan R² sebesar 0,520

Uji Hipotesis 2 (Uji-t) : Pengaruh Supervisi Perawat terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai t hitung = 0,448. Dari tabel distribusi t, dengan α=5%, dan df=58, diperoleh t tabel sebesar ± 2.002

Hasil : Nilai t hitung berada di antara kedua nilai t tabel sehingga berada di wilayah penerimaan H₀, artinya Supervisi Perawat tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Uji Hipotesis 3 (Uji-t) : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai t hitung = 6,665. Dari tabel distribusi t, dengan α=5%, dan df=58, diperoleh t tabel sebesar ± 2.002

Hasil: Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga berada di wilayah penolakan H₀, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 6 Hasil Analisis Jalur Model 2 (Hipotesis 4 dan 5)

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	42.725	7.528		5.676	.000
X1. Supervisi Perawat	.428	.095	.491	2.345	.000
X2. Lingkungan Kerja	.561	.181	.405	3.446	.001

a. Dependent Variable: Y. Kinerja Perawat

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.619	.604	3.81567

a. Predictors: (constant), X2. Lingkungan Kerja, X1. Supervisi Perawat

b. Dependent Variable: Y. Kinerja Perawat

Sumber: Output IBM SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel output di atas menunjukkan bahwa persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = 42,725 + 0,428 X1 + 0,561 X2$$

Dengan R² sebesar 0,619

Uji Hipotesis 4 (Uji t) : Pengaruh Supervisi Perawat terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai t hitung = 2,345. Dari tabel distribusi t, dengan α=5%, dan df=58, diperoleh t tabel sebesar ± 2.002

Hasil: Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel

sehingga berada di wilayah penolakan H0, artinya Supervisi Perawat berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Uji Hipotesis 5 (Uji t) : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai t hitung = 3,446. Dari tabel distribusi t, dengan α=5%, dan df=58, diperoleh t tabel sebesar ± 2.002

Hasil: Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga berada di wilayah penolakan H0, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Tabel 7 Hasil Analisis Jalur Model 3 (Hipotesis 6)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.709	6.647		5.824	.000
	Z.Motivasi Kerja	.530	.143	.438	3.712	.000

a. Dependent Variable: Y.Kinerja Perawat

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.178	8.39358

a. Predictors: (constant), Z.Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Y.Kinerja Perawat

Sumber: Output IBM SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel output di atas menunjukkan bahwa persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = 38,709 + 0,530Z$$

Dengan R² sebesar 0,192

Uji Hipotesis 6 (Uji t) : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai t hitung = 3,712. Dari tabel distribusi t, dengan α=5%, dan df=58, diperoleh t tabel sebesar ± 2.002

Hasil: Nilai t hitung berada di antara kedua nilai t tabel sehingga berada di wilayah penolakan H0, artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji F dari perangkat lunak IBM SPSS disajikan sebagai berikut.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Simultan Model 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1793.471	2	896.736	30.830	.000 ^b
	Residual	1657.929	57	29.086		
	Total	3451.400	59			

a. Dependent Variable: Z. Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), X2. Lingkungan Kerja, X1. Supervisi Perawat

Sumber: Output IBM SPSS versi 26 (2022)

Dari tabel di atas diperoleh hasil F hitung sebesar 30,830. Dari tabel distribusi F, dengan α=5%, df1=2 dan df2=57 diperoleh nilai F tabel sebesar 3,159. Terlihat bahwa F hitung (30,830) > F tabel (3,159), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima,

Hasil : Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Supervisi Perawat dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) Model 2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586.745	2	293.372	3.741	.030 ^b
	Residual	4470.105	57	78.423		
	Total	5056.850	59			

a. Dependent Variable: Y. Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X2. Lingkungan Kerja, X1. Supervisi Perawat

Sumber: Output IBM SPSS versi 26 (2022)

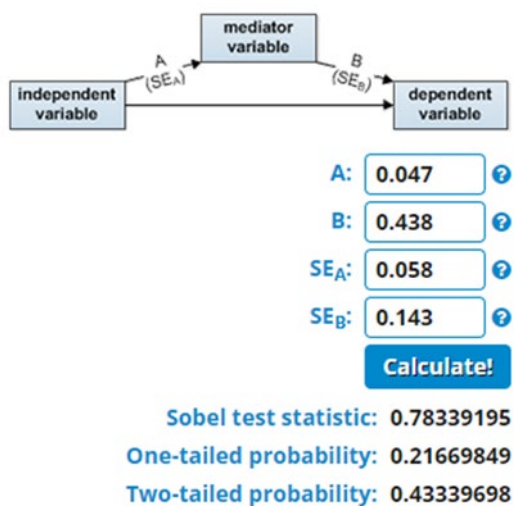
Dari tabel di atas diperoleh hasil F hitung sebesar 3,741. Dari tabel distribusi F, dengan α=5%, df1=2 dan df2=57 diperoleh nilai F tabel sebesar 3,159. Terlihat bahwa F hitung (3,741) > F tabel (3,159), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima,

Hasil: Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Supervisi Perawat dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Pengujian Intervening

Untuk melakukan pengujian signifikansi variabel intervening, digunakan uji Sobel (Sobel Test). Dengan menggunakan perhitungan online melalui <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>, diperoleh perhitungan nilai signifikansi sebagai berikut :

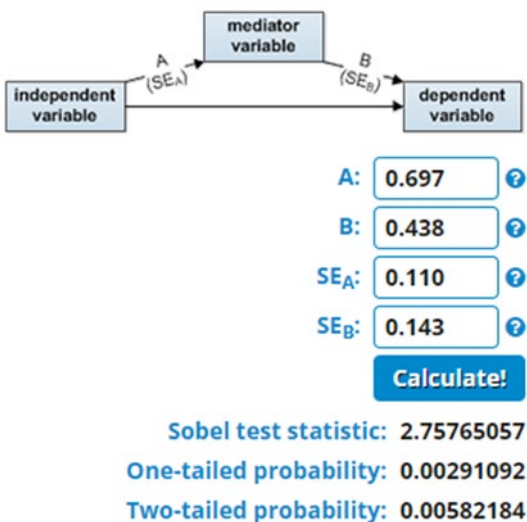
Uji Intervening ke-1 : Pengaruh Supervisi Perawat Terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Kerja



Gambar 3 Hasil Sobel Model Intervening 1

Hasil: Dari gambar di atas, diperoleh nilai signifikansi dua pihak (two tailed) sebesar 0,433 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan H₀ diterima, artinya Supervisi Perawat tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak menjadi variabel intervening terhadap pengaruh Supervisi Perawat terhadap Kinerja Perawat.

Uji Intervening ke-2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Kerja



Gambar 3 Hasil Sobel Model Intervening-2

Hasil: Dari gambar di atas, diperoleh nilai signifikansi dua pihak (two tailed) sebesar 0,005 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan H₀ ditolak, artinya Lingkungan Kerja

berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja menjadi variabel intervening terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat.

Merujuk kepada hasil pengujian Pengaruh Supervisi Perawat dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat secara simultan pada pengujian simultan Model 1 (Uji F), pengujian Model 3 (Uji t), dan pengujian intervening yang telah disajikan di atas (Uji Sobel), maka diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis Pengaruh Supervisi Perawat dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Ciputra Hospital Secara Simultan dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh supervise perawat dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang secara simultan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel supervise perawat dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat secara simultan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan. Baik buruknya kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi (Edy,2008). Faktor lain yang berhubungan dengan kinerja, misalnya insentif yang didapatkan perawat dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai kompetensi, serta supervise (Natasari dkk 2012; Mulyono dkk, 2013). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menengahi pengaruh supervise perawat dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Supervise perawat dan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang. Motivasi kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kinerja perawat. Jika perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang mencapai tingkat motivasi tertinggi, maka akan meningkatkan kinerja perawat tersebut didalam bekerja.

Pengaruh supervise perawat terhadap motivasi kerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang secara parsial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel supervise perawat tidak berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian dita purnamasari et al yang

menyatakan bahwa tidak ada hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap. Tanggapan responden berdasarkan *three box method* nilai indeks tertinggi dengan skor 43,8 terdapat pada item pernyataan “Supervisor atau Kepala ruangan memberikan motivasi kepada perawat pelaksana”. Hal ini menunjukkan bahwa supervisor atau kepala ruangan didalam melakukan supervise telah memberikan motivasi kepada perawat didalam melakukan pekerjaannya namun masih dianggap belum mampu mengidentifikasi kebutuhan dan permasalahan yang diperlukan untuk meningkatkan motivasi perawat, dan memberikan kepercayaan pada seluruh staf terkait penilaian kinerja secara personal sesuai dengan standar kebijakan di rumah sakit beserta alternative pemecahan, dan juga tidak memberikan feedback atas hasil supervisi. Artinya motivasi kerja perawat yang tinggi tidak berkaitan dengan kegiatan supervise yang dilakukan oleh kepala ruangan/supervisor RS dan supervise yang dilakukan saat ini tidak berdampak terhadap motivasi kerja perawat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mua, 2011 yang menyatakan Kepala ruangan sebagai seorang supervisor juga harus berorientasi pada pekerjaannya dan mempunyai sensitivitas sosial yang mampu memberikan umpan balik, penghargaan, pengakuan serta memotivasi keahlian terhadap stafnya sehingga motivasi staf akan muncul dalam memberikan pelayanan keperawatan yang lebih baik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang secara parsial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang. Artinya kondisi lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja dan menunjang pegawai untuk menjalankan pekerjaan demikian juga sebaliknya. Faktor kenyamanan, keamanan kerja, kebebasan berpendapat, teman kerja, dan hubungan antara sesama teman maupun atasan, kondisi ruangan, penataan ruangan, kerindangan, sarana dan prasarana yang memadai serta pengaturan tempat kerja secara psikis keadaan tersebut akan menciptakan suasana yang kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan penelitian serupa menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aluf (2018) dan Novriani (2021). Tanggapan responden berdasarkan *three box method* variabel lingkungan kerja posisi berada pada kategori sedang. Artinya responden merasa lingkungan kerja yang ada di Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang cukup kondusif. Namun terdapat kondisi dilingkungan kerja perawat yang membutuhkan pembenahan seperti toilet khusus perawat, ruang ganti/loker perawat dan tempat istirahat perawat. Dengan adanya penanganan pada kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif tersebut, akan mampu meningkatkan pelaksanaan tugas yang diemban oleh perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang, sehingga akan lebih meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Pengaruh supervise perawat terhadap kinerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang secara parsial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel supervise perawat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang. Artinya jika supervise perawat terlaksana dengan baik dan optimal, maka kinerja yang ditunjukkan perawat di Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang juga akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Foury Erawati (2014) hasil penelitiannya diketahui bahwa supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Putra dan Subekti (2010) menyatakan kesimpulannya bahwa semakin tinggi pelaksanaan fungsi perencanaan yang dilakukan oleh kepala ruangan maka semakin baik pula kinerja ketua tim. Kepala ruang merupakan manajer pada level pertama dalam manajemen di unit perawatan rawat inap yang memiliki tugas mengontrol kinerja perawat secara langsung (Tappen, 1998).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang secara parsial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang. Artinya jika lingkungan kerja kondusif, maka akan meningkatkan kinerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Aritonang (2007) dan Nicko Permana (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja mendapatkan predikat kategori sedang pada hasil analisa three box method dalam penelitian ini. Perawat memiliki persepsi bahwa lingkungan kerja mereka cukup kondusif dan mendukung mereka dalam bekerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang secara parsial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya. Hal tersebut dapat diartikan jika motivasi kerja perawat meningkat, maka kinerja yang ditunjukkan perawat juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Suharto et al, (2005) dan Hakim (2006), menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan dan juga hasil penelitian Rivai (2004) yang menyatakan bahwa semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Tanggapan responden berdasarkan analisa three box method variabel motivasi kerja berada pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden merasa mereka telah memberikan motivasi kerja cukup baik untuk rumah sakit. Namun, beberapa responden memiliki persepsi bahwa di Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang kurang memperhatikan kesejahteraan perawat juga perlu mempertimbangkan pemberian penghargaan berupa upah/ gaji yang layak, reward bagi pegawai-pegawai yang memiliki kinerja yang baik, serta memperlengkapi sarana pendukung pekerjaan para perawat.

Temuan Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung yang paling besar terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang. Penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja perawat sebaliknya supervise perawat tidak memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berperan signifikan memediasi

lingkungan kerja sebaliknya motivasi kerja tidak berperan secara signifikan memediasi supervise perawat. Dapat disimpulkan bahwa supervise perawat tidak membutuhkan motivasi kerja sebagai variabel intervening untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang.

KESIMPULAN,IMPLIKASI,DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini adalah bahwa supervise perawat dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Supervisi Perawat tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja perawat sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pada hasil penelitian didapati pula bahwa supervise perawat dan lingkungan kerja sama-sama memiliki berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Di samping itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh sebagai variabel intervening didalam hubungan supervise perawat terhadap kinerja sebaliknya motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

Implikasi Manajerial

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa supervise perawat yang ada di Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang belum dilakukan secara optimal hal ini disebabkan karena tidak ada jadwal supervise yang terjadwal dengan rutin dan belum pernah dilakukan pelatihan supervisi. Dengan adanya hasil tersebut, management perlu melakukan jadwal kegiatan supervise secara teratur dan terencana, memberikan pelatihan-pelatihan tehnik supervise bagi supervisor dan kepala ruangan, melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan supervise baik dari pihak internal atau eksternal rumah sakit secara rutin guna memperbaiki pelaksanaan supervise.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden merasa lingkungan kerja yang ada di

Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang sudah kondusif. Namun pihak management perlu melakukan penambahan fasilitas seperti toilet khusus perawat, loker perawat dalam jumlah yang cukup dan tempat istirahat perawat yang nyaman. Selain pembenahan lingkungan fisik dibutuhkan juga perbaikan didalam lingkungan non fisik yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan menciptakan hubungan kerja yang baik dengan menjalin keakraban antara atasan dan bawahan baik melalui kegiatan formal dan informal yang dilakukan secara rutin dilingkungan RS.

3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di Ciputra Hospital Tangerang sudah baik. Namun, beberapa responden memiliki persepsi bahwa management belum peduli terhadap kesejahteraan perawatnya. Management perlu meningkatkan kesejahteraan perawat melalui pemberian upah/ gaji yang layak, bonus dan upah lembur yang sesuai dengan pangkat dan jabatan, tunjangan profesi yang sesuai dengan kompetensi perawat serta reward bagi perawat yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut merupakan beberapa saran yang peneliti dapat berikan, yaitu : Manajemen rumah sakit diharapkan melakukan jadwal kegiatan supervise secara teratur dan terencana, memberikan pelatihan-pelatihan tehnik supervise bagi supervisor dan kepala ruangan, melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan supervise baik dari pihak internal atau eksternal rumah sakit secara rutin guna memperbaiki pelaksanaan supervise sehingga supervisor dan kepala ruangan kompeten dalam melakukan kegiatan dan tehnik supervise sehingga tujuan dan manfaat dari supervisi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Manajemen rumah sakit juga diharapkan melakukan penambahan fasilitas seperti toilet khusus perawat, loker perawat dalam jumlah yang cukup dan tempat istirahat perawat yang nyaman. Selain pembenahan lingkungan fisik Manajemen rumah sakit juga diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan menciptakan hubungan kerja yang baik dan menjalin keakraban antara atasan dan bawahan baik melalui kegiatan formal dan informal yang dilakukan secara rutin

dilingkungan RS.

Pihak manajemen juga diharapkan terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dari perawat dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja perawat yaitu dengan cara mengevaluasi dan memenuhi kebutuhan dasar pegawai, seperti: memberikan gaji yang layak, bonus dan upah lembur yang sesuai dengan pangkat dan jabatan, tunjangan profesi yang sesuai dengan kompetensi perawat serta reward bagi pegawai-pegawai yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan study terkait topik ini dengan pendekatan mix methode. Mencari variabel lain sebagai intervening atau perantara.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T.Y. (2007). Manajemen administrasi rumah sakit. Edisi kedua. Jakarta: UI Press
- Afifuddin, M.M.2012. Dasar-dasar Manajemen. Bandung:ALFABETA
- Ahakwa, I. (2021). The Influence of Employee Engagement, work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Al-Anzi, N. (2009). Workplace Environment and Its Impact on Employee Performance.
- Aluf, W. al, Sudarsih, Musmedi, D. P. & Supriyadi. Assessing The Impact Of Motivation, Job Satisfaction, And Work Environment On Theemployee Performance In Healthcare Services. *Int. J. Sci. Technol. Res.* 6, 337–341 (2017).
- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>

- Arifhan, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 2(2), 31–40.
- Ariyani, I., Selatan, S., Haerani, I. S., Haris Maupa, I., & Idrus Taba, I. M. (2016). The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Working Climate on the Performance of Nurses through Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in the Private Hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, IV(Vii), 16. www.scirj.org
- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). Role of Organizational Commitments in Mediating the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction Towards Turnover Intention on Nurses Private Hospital. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1), 25–34. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n1.1101>
- Atmojo, M. The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. 5, (2012).
- Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abose, Z., Van Roosmalen, J., Stekelenburg, J., Kim, Y. M., Teshome, M., & Mariam, D. W. (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0373-8>
- Bartlett Jones, 2010, *The Profession of Nursing : Chapter 2 The Essence of Nursing: Knowledge and Caring*, Jones Bartlet LLC Learning centre, diunduh 21-01-2014 www.jblearning.com.
- Barkauskas, V.H. (2000). Perspectives about and models for supervision in the healthprofessions. <http://www.google.co.id/search?q=proctors+model+of+clinical+supervision&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:enUS:official&client=firefox-a>. Diperoleh 11 Pebruari 2011
- Brunero, S. & Parbury, S. (2005). The effectiveness of clinical supervision in nursing: an evidenced based literatur review. *Australian Journal of Advanced Nursing*
- Vol. 25
- Clinical Supervision a structured approach to best practice. (2008). National Council for the profesional develoment of nursing and midwifery. Ireland. <http://www.ncnm.ie/items/1299/85/3167984576%5CClinical%20Supervision%20Disc%20paper%202008.pdf>, diperoleh 10 Pebruari 2011
- Depkes. (1993). *Pedoman penerapan proses keperawatan di rumah sakit*. Jakarta: Depkes RI
- Depkes. (1994). *Standar asuhan keperawatan*. Jakarta: Depkes RI
- Deressa, A. T., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: The case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research Notes*, 12(1), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management 15th Ed.* In S. Wall (Ed.), *Fortune (15th ed.)*.
- Dian Purnamasari (2014). Pengaruh supervise kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Program Study Ilmu Keperawatan, Universitas Riau
- Eachen, Mc dan Keogh. 2007. *Nurse Management Demystified, A Self teaching Guide*, New York : Mc Graw Hill.
- Fakhrizal. (2010). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi terhadap kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Yuliddin Away Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan. Tesis tidak diterbitkan. Program PascaSarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J. & Konopaske, R. *Organizations - Behavior, Structurem Processes*. Igarss 2014 (2014). doi:10.1007/s13398-014-0173-7.2.43. Herzberg, F. & Mausner, Bernard; Snyderman, B. B. *The Motivation to Work*. (John Wiley, 1959).
- Gillies, D. A. 2010. *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem Edisi Kedua*. Terjemahan Illiois W. B. Saunders Company
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate*

- Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hackman, R. J. & Oldham, G. R. Motivation Through The Design of Work: Test of A Theory. *Organ. Behav. Perform.* 16, 250–279 (1976).
- Hayes. A.F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis : A Regression Based Approach*”. 2nd. New York : The Guilford Press.
- Hasibuan. M. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta, Jakarta
- Jabbar, M. N., Mahmood, W., & Qambar, G. (2020). Mediating Role of Organizational Commitment and Work Environment on the Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction. *Talent Development & Excellence*, 12(2), 3974–3988.
- Janssen, O. & Yperen, N. W. Employees’ goal orientations, the quality of Leader-member exchange, and the outcomes of job Performance and job satisfaction. *Acad. Manag. J.* 47, 368–384 (2004).
- Joseph, I. (2016). Analysis the Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity in General Hospital Gmim Kalooran Amurang South Minahasa Regency. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 407–420.
- Kapantow, N. H., Luddin, M. R., & Kambey, D. C. (2020). The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital. *KnE Social Sciences*, 2020, 565–575.
<https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7915>
- Kane, J. *Performance Assessment : Methods and Application*. (Johns Hopkins Press, 1986).
- KARS. *Daftar Rumah Sakit Terakreditasi*. http://akreditasi.kars.or.id/application/report/report_accredited.php (2019).
- Kementerian Kesehatan RI. (2017). *Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia*. In *Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI* (pp. 1–12). Marquis, B. L. & Huston, C. J. *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi*. (EGC, 2010).
- Husaini Usman dan Purnomo Setadi Akbar, *Pengantar Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h.133
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jose.P.E. (2013). *Doing Statistical Mediation and Moderation*. New York : The Guilford Press
- MacKinnon, D.P. (2008). *Introduction to Statistical Mediation Analysis*. New York London: Lawrence Erlbaum Association
- Maslow. (1962). A theory of human motivation. In *A Theory of Human Motivation*.
- McClelland, D. C. (1965). *Human Motivation Study* (p. 681).
- McCoy, J.M., & Evans. (2005). *Physical Work Environment*. Sage Publications
- McGuire, D., & McLaren, L. (2009). The impact of physical environment on employee commitment in call centres: The mediating role of employee well- being. *Team Performance Management*, 15(1–2), 35–48.
<https://doi.org/10.1108/13527590910937702>
- Mihalcea, A. Leadership, Personality, Job Satisfaction and Job Performance. *Procedia Soc. Behav. Sci.* 127, 443–447 (2014).
- Muri, Y. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (4th ed.). Kencana.
- Nanda, R.A (2021). Uji Multikolinearitas pada Analisis regresi
https://lab_adrk.ub.ac.id/id/uji-multikolinearitas-pada-analisis-regresi/
<https://www.konsultanstatistik.com/2009/03/uji-asumsi-klasik.html>
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Noor, Z. A. (2012). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 80, 473–486.
- Novriani, Nurlina. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang.

- Undergraduate Thesis. UEU Jakarta.
- Riana, M. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 1(1), 558–565.
- Robbins, S. (2017). Organizational Behavior. In E.-C. S. Wall (Ed.), Pearson (17th ed., Vol. 17). Donna Battista.
- Saljan, M. (2005). Pengaruh pelatihan supervisi terhadap peningkatan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Islam Jakarta Pondok Kopi Jakarta Timur. Tesis. Program Magister FIK UI. Tidak diperjualbelikan
- Saryadi, & Arini, L. D. D. (2019). Competence , Motivation on Performance of Nursing: The Mediating Effect of Satisfaction. Icohetech 2019, 10–14.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (19th ed.). Alfabeta.
- Taiwo, A. S. (2010). The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of BusinessManagement*,4(3),299–307.
[tps://doi.org/10.5897/AJBM.9000607](https://doi.org/10.5897/AJBM.9000607)
- Taufiqurokhman, S.Sos., M.Si.DR (2008). KONSEP DAN KAJIAN ILMU PERENCANAAN. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2009). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. In Indonesia.