

Analisis Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RSM Siti Khodijah Gurah Kediri di Era Pandemi

Fina Fitriani, Arisyahidin, Mohammad Naim Musyafik

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

email : fina.mirzalta@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether there is a positive influence simultaneously or partially between work environment, competence and motivation with nurse performance. The method used is descriptive quantitative, multiple regression analysis tools and data collection techniques in the form of questionnaires and interviews. Respondents used 60 employees with saturated samples. The results of this study are (1) Simultaneously work environment, competence and motivation have a positive effect on nurse performance. (2) Partially, the work environment has a positive effect on the performance of nurses. (3) Partially, competence has no effect on nurse performance. (4) Partially, motivation has no effect on nurse performance. Suggestions for improvement that can be done are by sufficient and facilitating the qualification requirements for training not only participating in training between hospital networks but further expanding the training area and providing easy learning tasks for trainees regardless of their employment status. The second is for work motivation to recalculate the proportion of togetherness without reducing the workload and the risk of the emergency level, in addition to services which are shared on the principle of togetherness, it is proposed to hold a work culture competition with the aim of not only motivating nurses to work but also improving the quality of hospital services

Keywords: Work environment, competence, motivation and performance of nurses

Latar Belakang Teoritis

Tenaga Keperawatan merupakan salah satu tenaga Kesehatan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan dan merupakan tulang punggung di fasilitas pelayanan karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan tenaga kesehatan lain. Perawat memiliki peran sebagai *caregiver* yang merupakan peran utama dimana perawat akan terlibat aktif selama 24 jam dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Selain itu, perawat juga berperan sebagai edukator yang bertugas memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien yang menjalani isolasi, keluarga, dan masyarakat umum

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu organisasi untuk mendapatkan tujuan, visi dan misi perusahaan melalui perencanaan yang strategis suatu organisasi Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya,

melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja

Kompetensi diartikan sebagai keahlian yang dimiliki seseorang yang dapat dikelompokkan menjadi keahlian teknis dan keahlian profesional. Sedangkan dalam sebuah konteks, kompetensi adalah merupakan aspek input dan proses dari kinerja dari sebuah pekerja. Kompetensi seorang perawat adalah sesuatu yang terlihat secara menyeluruh oleh seseorang Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Khodijah G

Menurut Emron Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, mengharapkan hasil yang maksimal sangat tidak mungkin terjadi jika tidak mempunyai fondasi yang kuat. Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu harus memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah, menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual. Padahal, konseptual merupakan bagian dari perencanaan strategis. Menurut Emron (2016) Indikator kinerja : kualitas, komunikasi, kecepatan, kemampuan, inisiatif Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Indikator lingkungan kerja: Peralatan, Penerangan, kebersihan, hubungan karyawan, keamanan Menurut Hutapea dan Thoha (2008) Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Mc. Cleland dalam Sedarmayanti (2011) menjelaskan kompetensi adalah kemampuan melaksanakan

atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rivai (2015) kompetensi merupakan ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin. Kompetensi merupakan factor kunci penentu seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Kompetensi merupakan factor kunci penentu keberhasilan suatu organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2012) kompetensi adalah suatu ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator kompetensi: Pengetahuan, ketrampilan, sikap (attitude)

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal

dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (2011) "Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan." Indikator motivasi : kompensasi, kebijakan, penghargaan

Metode Penelitian

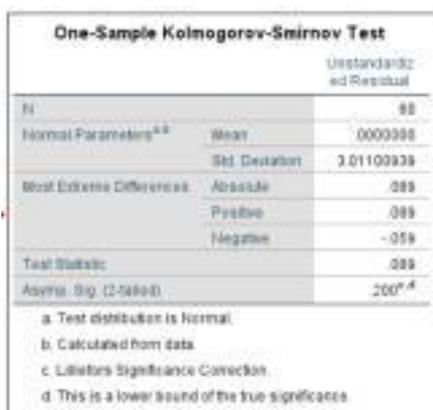
Penelitian ini termasuk pada penelitian diskriptif kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun kelampangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran. Perhitungan, rumus dan data numerik. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang

bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri. Yang terdiri dari 80 orang. Data analisis menggunakan analisis linier berganda

Hasil Dan Pembahasan

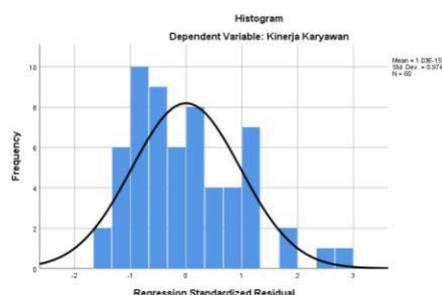
Analisis Diskriptif dari variabel kinerja didapatkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada skor 4,67 sedangkan nilai rata-rata terendah dengan skor 4, Variabel Lingkungan kerja dari variabel lingkungan kerja didapatkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada skor 4,22 sedangkan nilai rata-rata terendah dengan skor 3,58. Variabel kompetensi dari variabel kompetensi didapatkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item 5 dengan rata-rata skor 4,32 sedangkan rata-rata terendah dengan skor 4,18. Dari variabel motivasi di dapatkan nilai rata-rata tertinggi 4.08 sedangkan rata-rata terendah 3,79 Uji Asumsi klasik

1. uji normalitas

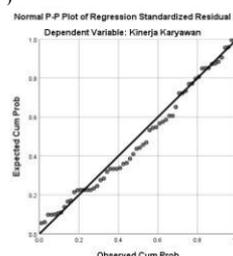


Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov smirnov test* diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

2. uji normalitas



3. Hasil uji normalitas P Plot

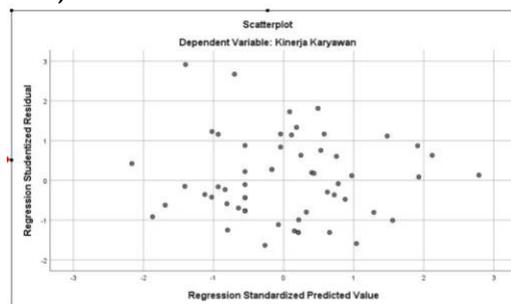


4. Hasil Uji multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	1		Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.420	5.883		2.961	.004		
	Lingkungan Kerja	.419	.120	.483	3.494	.001	.612	1.633
	Kompetensi	.555	.202	.316	2.749	.008	.885	1.130
	Motivasi	-.215	.248	-.120	1.866	.390	.609	1.641

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (XI), memiliki nilai *tolerance* 0,612. Kompetensi (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,885 dan Motivasi (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,609. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian hasil perhitungan *Varian Inflation Factor* (VIF), menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (XI) memiliki nilai 1,633, Kompetensi (X2) memiliki nilai 1,130 dan Motivasi (X3) memiliki nilai 1,641 ketiga nilai variabel tersebut memiliki nilai < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi

5. Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas diketahui bahwa titik titik tersebut menyebar disekitar angka

dibawah dan diatas angka 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedatisitas. sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

6. uji regresi Linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	17.420	5.883
	LINGKUNGAN KERJA	.419	.120
	KOMPETENSI	.555	.202
	MOTIVASI	-.215	.248

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Persamaan diatas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang dipeoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = 17.420 + 0,419X1 + 0,555X2 - 0,215$ Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 17.420.artinya jika X1, X2, X3 nilainya sebesar 0, maka variabel Y memiliki nilai 17.420. Koefisien variabel X1 sebesar 0,419 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X1 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,419. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara kinerja perawat dengan lingkungan kerja. Koefisien variabel X2 sebesar 0,555 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X2 mengalami kenaikan sebanyak 1% maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.5555. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara kinerja dengan kompetensi.Koefisien variabel X3 sebesar -0.215 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X3 mengalami kenaikan sebanyak 1% maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,215. Koefisien bernilai negative artinya tidak ada hubungan antara kinerja dengan motivasi

7. uji Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.345	.310	3.09061

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi, secara gabungan terhadap kinerja berpengaruh 34,5%.Adapun sisanya sebesar 66,5 (100% - 34,5,5%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabel kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi adalah sebesar 34,5%, sedangkan pengaruh sebesar 66,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini

8. Uji Signifikasi Simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.029	3	94.010	9.842	.000 ^b
	Residual	534.904	56	9.552		
	Total	816.933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan tabel 2.4 diperoleh bahwa Fhitung 9,842 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,55 dan nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian menolak H0. Dengan demikian secara serempak Lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

9. Uji Parsial (uji t)

Model	t	Sig
(constant)	2,961	,004
LINGKUNGAN KERJA	3,494	,001
KOMPETENSI	2,749	,008
MOTIVASI	-8,66	,390

a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) t hitung sebesar 3,494 lebih besar dari t tabel yaitu 1,672 sedangkan nilai Sig lebih kecil dari t tabel yaitu 0.001< 0.05. hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan

kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Variabel kompetensi (X2) mempunyai nilai t hitung 2,749 lebih besar dari t tabel yaitu 1,672 dan nilai sig $0,08 > 0,05$. Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial tidak berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X3) nilai t hitung - 866 lebih kecil dari t tabel -1,672 dan nilai sig $0,390 > 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan

PEMBAHASAN

Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah Gurah.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa Fhitung 9,842 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,55 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah.

Dalam memenuhi kinerja perawat lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung terciptanya kinerja perawat yang bagus. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman, gairah kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan visi misi rumah sakit dapat tercapai.

Selain lingkungan kerja yaitu kompetensi kompetensi berguna untuk memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, peningkatan ketrampilan, menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat atau dibutuhkan oleh setiap individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan secara efektif dan meningkatkan

standar kualitas profesional dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi sangat penting bagi rumah sakit Muhammadiyah Siti Khodijah, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang perawat harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar perawat dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Motivasi sangat bermanfaat bagi pertumbuhan semangat kerja karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit Siti Khodijah Gurah

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0.01 lebih kecil dari tabel yaitu $0.001 < 0.05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah Gurah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu penelitian Apridai tahun 2020 yang berjudul Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas kec. Tangih bahwa kompetensi, lingkungan dan motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Penyelesaian pekerjaan yang tidak

melebihi beban sangat mempengaruhi kinerja perawat sehinggamenjadi bagus.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di rumah sakit Siti Khodijah Gurah

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh Nilai thitung variabel Kompetensi (X2) adalah 2,749 lebih besar dari ttabel1,672 dengan nilai sig 0,08 > 0,05 maka H0 diterima. Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bukhari dalam penelitian Pengaruh motivasi, kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap (Studi Kasus Pada PDAM Tamiang Kabupaten Aceh)” pada maret 2019 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

Kompetensi keperawatan adalah kemampuan seorang perawat dalam bentuk pelayanan/asuhan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan/asuhan kesehatan dengan ilmu yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan petunjuk kerja yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah kompetensi tidak mempengaruhi kinerja perawat, dikarenakan di masa pandemi semua Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja perawat dari hasil survey didapatkan bahwa tenaga perawat yang mempunyai keahlian khusus terbatas jumlahnya karena terkendala pelatihan yang diikuti oleh rumah sakit adalah hanya sebatas di area jawa timur dan setingkat jaringan rumah sakit muhammadiyah jatim sehingga keahlian yang dimiliki terbatas.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah Gurah

Variabel motivasi nilai thitung variabel motivasi (X3) adalah -866 lebih kecil dari ttabel1,672 dengan nilai sig 0,390 > 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 ditolak. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah bahwa motivasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat. Hal ini disebabkan karena Hal ini disebabkan karena pembagian insentif yang diberikan kepada perawat berdasarkan asas kebersamaan dan berdasarkan jumlah pasien, yang artinya semua jasa yang berikan kepada perawat dan kepada unit yang tidak merawat pasien secara langsung.

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasi apa yang diharapkan. selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif dengan metode kuesioner yang dilakukan di RS Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara simultan lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah sakit Siti Khodijah Gurah
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja

- perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah
3. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja.

Agoes, Sukrisno (2004). *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) Oleh Kantor Akuntan Publik*, Edisi 3 jilid 1. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia : Jakarta

Bodnar, George H and William S. Hopwood (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*, Andy : Yogyakarta

Budiyono, Amirullah Haris. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Erica, Denny dkk. (2019), *Sistem Informasi Akuntansi*, Yogyakarta: Graha Ilmu Fauzi, Ahmad (2017). *Sistem informasi Akuntansi*, Yogyakarta: Deepublish

Harinaldi (2005). *Prinsip - Prinsip Statistik untuk Teknik dan Sains*. Erlangga : Jakarta

Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta

Hery (2014), *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*. Kencana : Jakarta

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2010). *Kompetensi komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Jayaweera, T. (2015). *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Rol of Work Motivation*. *International Journal Of Business and Management* : Vol. 10, 271-278.

Motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat di rumah sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah

Referensi

Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya : Bandung

Mardi (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Ghania Indonesia : Jakarta

Mulyadi (2002). *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*, Salemba Empat: Jakarta

Mulyadi (2002). *Auditing Edisi 6*. Salemba Empat : Jakarta

Mulyadi (2002). *Sistem akuntansi keuangan*. Salemba Empat : Jakarta

Puspita, Lilis (2011), *Sistem Informasi Akuntansi*, Yogyakarta : Graha ilmu

Rahayu, Siti Kurnia dkk. (2010), *Auditing*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Rai, I Gusti Agung (2008). *Audit Kinerja pada Sektor Publik*,. Salemba Empat : Jakarta

Robbins, S dan Judge T (2006). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat : jakarta

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju: Bandung

Sekaran (2001). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat : Jakarta

Supranto J. (2010). *Statistik untuk Pemimpin Berwawasan Global*. Salemba Empat : Jakarta

Susanto, Azhar (2013). *Sistem Informasi Akuntansi : Struktur Pengendalian-Resiko-Pengembangan*. Lingga Jaya :Bandung

Syahrul dan Salim (2012). *Metodologi penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media : Bandung

Tarigan, Azhari Akmal (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. La-Tansa Press : Medan

Timotius, Kris H. (2017). *Pengantar Metodologi penelitian*. Andi : Yogyakarta

Widiana (2015). *Pengaruh teknologi Informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT*. *Pos (Study pada PT. POS INDONESIA*

(Persero) Cabang Bandung). Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas
Pasundan Bandung