

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT MEDIKA SANGATTA

Alifia Kharisa Rifqarini¹, Meita Sondang Riski²

Email : kharismaalifia91@gmail.com¹, meitasondang@yahoo.com²

¹Manajemen, STIE Nusantara Sangatta

²Manajemen, STIE Nusantara Sangatta

Abstrak

Artikel Info

Sejarah Artikel:

Diterima: 17 September 2024

Selesai Revisi: 30 September 2024

Dipublikasi: Oktober 2024

Kata Kunci: kompetensi,
lingkungan kerja fisik, kinerja

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kinerja perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Medika Sangatta. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dimana datanya diolah dengan menggunakan aplikasi pemrograman komputer SPSS (Statistical Program For Social Science) versi 21. Dari hasil analisis pembahasan nilai korelasi R sebesar 0,733 dan koefisien determinasi R² sebesar 0,537 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel kompetensi (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja perawat (Y)

Rumah Sakit Medika Sangatta tergolong kuat. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel tersebut, maka hubungan fungsional antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diformulasikan dalam persamaan regresi $Y = 2,567 + 0,694 X_1 + 0,139 X_2$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan) adalah signifikan.

Kata kunci : kompetensi, lingkungan kerja fisik, kinerja

I. PENDAHULUAN

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI Indonesia, 2012) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap, sesuai dengan petunjuk kerja yang ditetapkan serta dapat terobservasi. Dalam penelitian di RS (Rumah Sakit) Medika Sangatta, peneliti memilih variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik dikarenakan ingin mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja perawat. Terkait dengan masalah kompetensi, peneliti melakukan observasi pada RS Medika Sangatta. Jumlah perawat dilihat pendidikannya lebih banyak perawat yang berpendidikan Diploma 3 dari pada Sarjana. Berikut di bawah ini disajikan data perawat pada RS Medika Sangatta.

Tabel 1. Jumlah Perawat Bagian Rawat Inap RS Medika Sangatta, 2024

Jenis Kelamin	Pendidikan
---------------	------------

Laki – Laki	Perempuan	D3	S1
22	150	109	63
Total Perawat 172			

Sumber : RS Medika Sangatta (2024)

Perawat yang diteliti adalah perawat di bagian rawat inap RS Medika Sangatta. Selain jenjang pendidikan, peneliti menemukan beberapa perawat memiliki watak yang kurang ramah terhadap pasien, cenderung menginginkan pasien cepat keluar dari rumah sakit. Sering kali perawat mengatakan pasien sudah lama di rumah sakit dan harus pulang ke rumah. Pengobatan bisa dilakukan rawat jalan.

Disamping meneliti kompetensi, penulis juga meneliti lingkungan kerja fisik perawat pada RS Medika Sangatta. Perawat rawat inap bekerja di lokasi kerja yang disebut *nurse station*. Lokasi kerja perawat merupakan tempat perawat berkumpul, membagi tugas dalam melayani pasien, mencatat rekam medis, diskusi dengan perawat lain dan dokter dan lainnya. Sedangkan tanggung jawab perawat dalam melayani pasien rawat inap dibagi berdasarkan departemen yang terdiri dari banyaknya jumlah kamar rawat inap. Satu kamar terbagi lagi menjadi beberapa tempat tidur untuk pasien. Pembagian kamar rawat inap berdasarkan kelas kamarnya (Kelas I, II, III atau VIP).

Hasil pengamatan awal penulis, ruang *nurse station* tidak terlalu luas. Perawat memiliki fasilitas meja panjang dan kursi untuk bekerja. File-file pasien disusun di atas meja kerja perawat. Di ruangan tersebut juga banyak disimpan obat-obatan dan peralatan kesehatan seperti infus, stateskop, alat pengukur tensi dan masih banyak lainnya yang di simpan dalam rak dinding. Jika perawat ingin istirahat biasanya mereka duduk di kursi kerjanya sambil makan atau minum. Pada *nurse station* tidak memiliki ruangan untuk shalat dan beristirahat pada saat malam hari.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta?
3. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penulis menentukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta
3. Menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta

II KAJIAN TEORI

2.1 Kompetensi

Suparno (2012:27) menjelaskan pengertian kompetensi adalah kecakapan yang memadai dalam melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Klemp (dalam Edison et al., 2016:143) menulis kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dalam menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul. Sedangkan Edison et al. (2016:17) menerangkan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Indikator kompetensi menurut Spencer (dalam Moeheriono, 2014:5) adalah :

1. Watak
Dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental karyawan, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.
2. Motif
Dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan.
3. Konsep Diri
Dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan perilaku yang baik di dalam instansi.
4. Pengetahuan
Dorongan untuk para karyawan agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.
5. Keterampilan
Dorongan untuk setiap karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

2.2. Lingkungan Kerja Fisik

Suwatno dan Priansa (2011:163) menjelaskan lingkungan kerja fisik adalah yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi :

1. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja para karyawan.

2. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat berpengaruh terhadap kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran

Yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:15) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan dan kesegaran dalam bekerja. Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari.

2. Suhu Udara

Suhu udara atau sirkulasi udara sangat mempengaruhi karyawan secara fisik di dalam bekerja, dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

3. Kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu, karena saat bekerja

karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya .

4. Penggunaan Warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi aspek psikologis dan perasaan kepada karyawan, karena warna ruangan bisa menimbulkan semangat kerja atau sebaliknya dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan sehingga semangat kerja menurun dan kinerja karyawan tersebut juga akan menurun.

5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan juga member kemudahan kepada karyawan untuk melakukan aktivitasnya termasuk tata letak tempat sampah.

6. Keamanan Bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan. Perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.3 Kinerja

Menurut Bacal (2015:153) kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Rivai dan Sagala (2016:269) menyatakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Simamora (2015:339) menjelaskan kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo

(2017:2) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Sangadji (2018:351) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator kinerja yaitu:

1. **Kualitas**
kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**
merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan Waktu**
merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. **Efektivitas**
merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_a : Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta
 H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta
2. H_a : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta
 H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta
3. H_a : Diduga terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta

H₀ : Diduga tidak terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta

III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat bagian rawat inap pada RS Medika Sangatta yang berjumlah 172 orang. Dengan menggunakan perhitungan teori Slovin, didapat jumlah sampel sebanyak 63 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017 : 85)

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara berstruktur menggunakan kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan menggunakan jawaban langsung yang tertutup karena responden menjawab pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dengan memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Hasil jawaban responden yang disediakan pada kuesioner akan diberi kode, seperti :

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Kurang Setuju (KS)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

3.3 Alat Analisis dan Uji Hipotesis

Alat analisis dan uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji instrumen (validitas dan reliabilitas)
2. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas)
3. Analisis regresi linier berganda
4. Uji koefisien determinasi
5. Uji hipotesis (uji t dan uji F)

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari tabel model Summary memperlihatkan nilai korelasi sebesar 0,733 dan koefisien determinasi sebesar 0,537. Nilai tersebut

menggambarkan bahwa hubungan variabel kompetensi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta.

Tabel 2. Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,733 ^a	,537	,522	1,534	1,491
a. Predictors: (Constant), x2, x1					
b. Dependent Variable: y					

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2024)

Nilai koefisien determinasi pengaruh variabel kompetensi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta sebesar 53,7%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model penelitian. Artinya variabel yang mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta tidak terbatas dari dua variabel yang diteliti, masih ada variabel lainnya yang dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta, misalnya disiplin, kompensasi, budaya kerja, kepemimpinan dan lainnya.

Tabel 3. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,567	2,310		1,111	,271
X_1	,694	,096	,658	7,248	,000
X_2	,139	,064	,197	2,169	,034

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2024)

Variabel kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta. Kondisi ini menggambarkan bahwa kompetensi yang memiliki indikator : watak

dan karakter, motif bekerja, penampilan/tutur bahasa/perilaku, memperluas pengetahuan, keterampilan bekerja memberikan pengaruh yang berarti pada kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2017:2) yang menjelaskan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta sejalan dengan pendapat Suryandari (2018) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat IGD RSUD di Yogyakarta.

Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta. Kondisi ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik yang memiliki indikator : penerangan, sirkulasi udara, tidak bising, warna dinding, ruangan tidak sempit dan rasa aman memberikan pengaruh yang berarti (signifikan) pada kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta. Sunyoto (2015:38) menjelaskan lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat Rumah sakit Medika Sangatta sejalan dengan pendapat Fauzi (2023) yang mengatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat rawat inap pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,746	2	81,873	34,812	,000 ^b
	Residual	141,111	60	2,352		
	Total	304,857	62			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2024)

Sedangkan pembahasan hipotesis secara simultan (bersama-sama), yaitu variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta, terbukti berpengaruh cukup kuat. Pengaruh kuat memberikan arti bahwa apabila pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik menurun, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja perawat, demikian

sebaliknya, jika pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik meningkat, maka kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta akan meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Rahman (2015) yang mengatakan secara simultan variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,567	2,310	
	kompetensi	,694	,096	,658
	Lingk. Kerja fisik	,139	,064	,197

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2024)

Tabel 5. menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien regresi B masing-masing variabel, yaitu kompetensi (X_1) terhadap kinerja sebesar 0,694, lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja sebesar 0,139. Nilai koefisien regresi masing-masing tersebut memberikan arti bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel dapat menyebabkan pengaruh yang berdampak positif terhadap kinerja perawat RS Medika Sangatta. Hasil analisis yang sama dapat dilihat dari nilai koefisien *standard* beta masing-masing variabel yang bernilai positif. Dari ke dua variabel tersebut menunjukkan nilai koefisien beta terbesar adalah kompetensi, dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel tersebut, maka hubungan fungsional antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diformulasikan dalam persamaan regresi seperti berikut : $Y = 2,567 + 0,694 X_1 + 0,139 X_2$

Persamaan di atas menjelaskan bahwa setiap perubahan atau peningkatan masing-masing variabel independen kompetensi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja perawat berdampak meningkatkan nilai Y.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Durbin-Watson

				Estimate	
1	,733 ^a	,537	,522	1,534	1,491
a. Predictors: (Constant), x2, x1					
b. Dependent Variable: y					

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2024)

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0,737 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,537 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja perawat(Y) RS Medika Sangatta tergolong kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja perawat sebesar 53,7%, sisanya sebesar 46,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

V PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta. Hipotesis pertama dinyatakan terbukti. Hal ini berarti bahwa kinerja Rumah Sakit Medika Sangatta ditentukan oleh kompetensi perawat.
2. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta. Hipotesis kedua dinyatakan terbukti. Hal ini berarti bahwa kinerja Rumah Sakit Medika Sangatta ditentukan oleh lingkungan kerja fisik.
3. Secara bersama-sama (simultan) kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta. Hipotesis ketiga dinyatakan terbukti. Hal ini berarti bahwa kinerja Rumah Sakit Medika Sangatta ditentukan oleh kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan (bersama-sama).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Amir, M. F. 2018. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.

- Bacal, Robert. 2015. *Performance Management*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Bhuono Agung, Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Andi, Yogyakarta.
- Budianto dan Amelia. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distributow Wilayah I Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 3 No 1. Oktober 2015.
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resources Management, International Edition*. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Fauzi.2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Asy Syifa Sambi*. Jurnal Universitas Telkom Bandung.
- Flippo. 2016, *Manajemen Personalia*. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Fogg, Milton. 2004. *The Greatest Networker in the World*. Three Rivers Press, New York.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Kandula. R. S. 2013. *Competency Based Human Resource Management: A Compelette Text With Case Studies on Competency Mapping, Modelling, Assessing and Applying*. Gtae Corporation. Bangalore, Delhi.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 12. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Pamela.2021. *Melihat Propsek Bisnis Rumah Sakit Yang Tampak Menjanjikan*. <https://ajaib.co.id/melihat> prospek bisnis rumah sakit yang-tampak-menjanjikan.
- Rahman. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru*. Jurnal Faculty of Ecomics Riau University Pekanbaru Indonesia.
- Rahmawanti, Nela Pima, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No. 2 Maret 2014.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Sangaji, Sopiah dan Etta Mamang. 2018. *Perilaku Organisasioal*. Andi Offsett, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*. Alfabeta, Bandung.
- Sunoyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Suryandari, Dewi. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat IGD RSUD Di Yogyakarta*. Jurnal UMY Repository.
- Sulistyo, Bambang. 2023. *Strategi Manajemen Kesehatan di Rumah Sakit : Memaksimalkan Pelayanan Pasien dan Efisiensi Operasional*. Jurnal Sains dan Kesehatan (JUSIKA). Vol 7, No 1. Hal 09-19.
- Suparno, E. 2012. *Kebijakan dan strategi penempatan tenaga kerja*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenamedia Group, Jakarta.
- Suwatno, & Priansa, Donni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja (Anna (Ed.); 1st ed.)*. Refika Aditama, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Cetakan 10. Rajawali Pers, Jakarta.