

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Surya Insani

Riski. F¹, Ahmad Rifqi², Dian Puspita Novrianti³

Universitas Riau, Indonesia

E-mail: Riski.F0812@student.unri.ac.id¹, ahmad.rifqi@lecturer.unri.ac.id²,
dian.puspita@lecturer.unri.ac.id³

Article History:

Received: 13 Agustus 2025

Revised: 07 Oktober 2025

Accepted: 25 Oktober 2025

Keywords: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Work Family Conflict, Kinerja Perawat

Abstract: Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja, lingkungan kerja dan work family conflict secara parsial maupun simultan terhadap kinerja perawat rumah sakit Surya Insani Rokan Hulu. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling, dimana sampel yang diambil sebanyak 47 perawat dengan kriteria perawat sudah menikah dan janda/duda. Untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian ini adalah (1) Motivasi kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (2) Lingkungan kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun non fisik, dapat meningkatkan kinerja perawat. (3) Work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat, artinya meskipun terjadi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, hal ini justru dapat mendorong perawat untuk tetap menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini karena adanya dorongan untuk memenuhi tanggung jawab ganda. (4) Motivasi kerja, lingkungan kerja dan work family conflict secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menandakan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja perawat.

PENDAHULUAN

Kinerja perawat adalah tolak ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana perawat berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan keperawatan. Penurunan kinerja ini dapat berdampak signifikan terhadap citra pelayanan rumah sakit di mata masyarakat, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap

kemampuan rumah sakit tersebut. Untuk melihat kinerja perawat Rumah Sakit Surya Insani dapat dilihat penilaian kinerja perawat seperti data dibawah:

Tabel 1: Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Surya Insani

Tahun	Jumlah Perawat	Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket
2022	42	81%	Baik
2023	40	85%	Baik
2024	47	87%	Baik

Sumber: Rumah Sakit Surya Insani, 2024

Berikut standar penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Surya Insani sebagai berikut:

- 91–100: Kinerja sangat baik dengan hasil sempurna, tanpa kesalahan, tidak memerlukan revisi, dan pelayanan melebihi standar yang ditetapkan, serta aspek lainnya.
- 76–90: Kinerja baik menunjukkan 1 atau 2 kesalahan kecil tanpa adanya kesalahan besar, revisi minimal, dan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta aspek lainnya.
- 61–75: Kinerja memiliki 3 hingga 4 kesalahan kecil tanpa kesalahan besar, dengan revisi yang cukup dan pelayanan yang masih memenuhi standar yang ditetapkan, serta aspek lainnya.
- 51–60: Kinerja menunjukkan 5 kesalahan kecil disertai dengan adanya kesalahan besar, dengan revisi yang diperlukan, serta pelayanan yang belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditentukan, dan aspek lainnya.
- 50 ke bawah: Kinerja memiliki lebih dari 5 kesalahan kecil dan terdapat kesalahan besar, hasil yang kurang memuaskan, membutuhkan revisi, serta pelayanan di bawah standar yang ditetapkan, dan aspek lainnya.

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Surya Insani sudah dikatakan baik, namun belum diatas standar kinerja yang sudah ditetapkan. Maka dari itu, dibutuhkannya evaluasi untuk bisa meningkatkan kinerja perawat. Kemudian peneliti melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner ke perawat mengenai variabel motivasi kerja di Rumah Sakit Surya Insani. Dapat dilihat seperti dibawah :

Tabel 2: Hasil Prasurvei Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Ya	Persen	Tidak	Persen
1	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai, saya mendapatkan <i>reward</i> yang seharusnya saya dapatkan	11	42%	15	57%
2	Semua perawat diperlakukan sama oleh atasan	9	34%	17	65%
3	Saya memiliki kesempatan untuk memberikan ide atau pendapat	19	73%	7	26%
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	15	57%	11	42%

Sumber : Hasil prasurvei variabel motivasi kerja, 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil prasurvei menyatakan bahwa perawat sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai, namun tidak mendapatkan *reward* yang seharusnya didapatkan. Perawat merasa pekerjaan yang sudah diselesaikan tidak diapresiasi sebagaimana mestinya.

Kemudian, atasan tidak memperlakukan perawatnya sama. Perlakuan atasan sangat mempengaruhi tingkat motivasi terhadap perawat. Peran pemimpin juga sangat berpengaruh untuk memotivasi perawat, dimana perawat yang mengalami naik turunnya semangat kerja dan berdampak terhadap pelayanan kepada pasien. Kemudian, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

Selain itu, peneliti juga menyebarkan prasurvei terhadap beberapa responden seperti dibawah ini:

Tabel 3: Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Persen	Tidak	Persen
1	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	7	26%	19	73%
2	Saya memiliki komunikasi yang baik terhadap atasan	10	38%	16	61%
3	Saya memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik	20	76%	6	23%
4	Cahaya yang masuk ke ruangan tidak membuat pekerjaan saya terganggu	24	92%	2	7%
5	Fasilitas dan sarana kerja yang ada tersedia dalam jumlah yang cukup untuk memberikan pelayanan kepada pasien	18	69%	8	30%

Sumber : Hasil prasurvei lingkungan kerja, 2024

Berdasarkan tabel 3 hasil prasurvei sudah menjelaskan bahwa kondisi udara di ruang kerja membuat tidak nyaman karena suhu ruang yang tidak stabil. Kemudian, komunikasi antara perawat dengan atasan yang kurang baik, dan terkadang terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan intruksi dari atasan.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu *work-family conflict*. Maka, peneliti menyebarkan kuesioner seperti dibawah ini:

Tabel 4: Hasil Prasurvei Work-Family Conflict perawat

No	Pernyataan	Ya	Persen	Tidak	Persen
1	Waktu libur sering digunakan untuk bekerja	19	73%	7	26%
2	Tuntutan kerja mempengaruhi kerenggangan hubungan dengan keluarga	22	84%	4	15%
3	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga	26	100%	0	0
4	Kondisi keluarga yang baik mempengaruhi semangat kerja	12	46%	13	50%

Sumber : Hasil prasurvei work-family conflict perawat, 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil prasurvei menjelaskan bahwa sering waktu libur digunakan untuk bekerja dan mengurangi waktu dengan keluarga dirumah. Akibatnya menimbulkan konflik dalam keluarga. Ditambah lagi terkadang masalah yang terjadi dikeluarga terbawa ke dalam pekerjaan dan sebaliknya.

LANDASAN TEORI

Kinerja Perawat

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika (Fauzi & Nugroho, 2020).

Menurut (Kurniawan & Khatimah, 2020) kinerja perawat adalah tolak ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana perawat berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan keperawatan. Penurunan kinerja ini dapat berdampak signifikan terhadap citra pelayanan rumah sakit di mata masyarakat, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit tersebut.

Motivasi Kerja

Menurut (Aulia & Komara, 2022), motivasi adalah kata yang berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*motivation*," yang berarti dorongan. Dalam bahasa Latin, motivasi berasal dari kata "*movere*," yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi merujuk pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan untuk mencapai suatu tujuan.

Adapun pendapat lain, menurut (Sipatu, 2019) motivasi adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang bisa dikembangkan secara mandiri atau dengan bantuan faktor eksternal. Motivasi ini berkaitan dengan imbalan finansial maupun non-finansial, yang dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Wahyudi, 2024). Menurut (Riani & Putra, 2017), lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, dan nyaman.

Menurut pendapat lain (Utami, 2018), lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan, bahan yang digunakan, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok.

Work Family Conflict

Work-family conflict merupakan salah satu jenis konflik antar peran, di mana terjadi tekanan atau ketidakseimbangan antara peran di tempat kerja dan peran dalam keluarga (Manurung et al., 2022). Kemudian menurut (Mujahidin & Irmawati, 2024) *work-family conflict* adalah masalah yang terjadi ketika tuntutan dari lingkungan kerja dan lingkungan keluarga saling bertentangan. Konflik ini muncul karena peran yang diharapkan dalam satu lingkungan (baik itu pekerjaan atau keluarga) tidak sejalan dengan tuntutan peran di lingkungan lainnya (pekerjaan atau keluarga).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. Terletak di Jl. Diponegoro No. KM. 4, Koto tinggi, kec. Rambah Kab. Rokan Hulu, Riau. Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 72 perawat Rumah Sakit Surya Insani Rokan Hulu.

Menurut Siyoto & Sodik (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Nonprobability Sampling*, khususnya teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019), *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu. Maka, pada penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan sebanyak 47 perawat.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka dan observasi. Sumber data yang didapat dalam penelitian ini meliputi dari data primer dimana didapatkan dari sampel yang telah diteliti dengan wawancara dan kuesioner dalam bentuk google formulir yang ditujukan pada perawat Rumah Sakit Surya Insani Rokan Hulu. Kemudian Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Rumah Sakit Surya Insani Rokan Hulu seperti jumlah perawat, sejarah, organisasi dan lain-lain.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan software SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel. Menurut Ghozali & Latan (2015), dalam menganalisa PLS dilakukan dengan dua sub model yaitu model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk uji validitas dan uji reabilitas, sedangkan model struktural (*inner model*) digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran kuesioner ke 47 perawat Rumah Sakit Surya Insani Rokan Hulu. Berdasarkan jenis kelamin, perawat perempuan lebih banyak yaitu sebanyak 36 orang dengan presentase 76,6%, dibandingkan dengan perawat pria sebanyak 11 orang dengan presentase 23,4%. Berdasarkan tingkat pendidikan perawat lebih dominan menempuh pendidikan terakhir profesi ners yaitu sebanyak 28 orang dengan presentase paling tinggi 59,58%. Berdasarkan lama bekerja, perawat lebih dominan selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 26 orang dengan presentase 55,31%. Berdasarkan status pernikahan, lebih dominan dengan status menikah sebanyak 39 orang dengan presentase 82,98 dan dengan status pernikahan janda/duda sebanyak 8 orang dengan presentase 17,02. Berdasarkan jumlah anak, yang memiliki 2 anak berjumlah 25 orang dengan presentase 53,19%.

1. Analisis Outer Model

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel.

Tabel 5: Hasil Uji Validitas Konvergen

Indikator	Kinerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Work Family Conflict	Hasil
X1.1		0,821			Valid
X1.2		0,769			Valid
X1.3		0,781			Valid
X1.4		0,772			Valid
X1.5		0,920			Valid
X2.1			0,903		Valid
X2.2			0,772		Valid
X2.3			0,712		Valid
X2.4			0,801		Valid
X3.1				0,922	Valid
X3.2				0,756	Valid
X3.3				0,823	Valid
X3.4				0,894	Valid
X3.5				0,823	Valid
Y1	0,828				Valid
Y2	0,717				Valid
Y3	0,814				Valid
Y4	0,762				Valid
Y5	0,705				Valid

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2025

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai pada setiap indikator atau outer loading bernilai $> 0,7$, sehingga seluruh indikator dapat dikatakan valid karena sudah memenuhi syarat validitas konvergen dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna menunjukan tingkat keakuratan, konsistensi, serta keakuratan pada instrumen dalam mengukur konstruk.

Tabel 6: Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kinerja	0,840	Reliabel
Motivasi Kerja	0,838	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,893	Reliabel
Work Family Conflict	0,902	Reliabel

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai *Croanbach Alpha* dari seluruh variabel memiliki nilai $>0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa tiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan. Sehingga dapat dinyatakan pada setiap variabel memiliki nilai tingkat reliabilitas yang tinggi.

2. Analisis Inner Model

R Square

Nilai *R-Square* $< 0,70$, $< 0,50$, $< 0,25$ menunjukan model yang kuat, sedang dan moderate dan lemah (Ghozali, 2014). Apabila nilai semakin besar, maka ini menunjukkan prediktor model semakin baik dalam melakukan penjelas varian.

Tabel 7: Hasil R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,267	0,216

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai *R-Square* kinerja adalah 0,267. Hasil ini menjelaskan bahwa X1, X2 dan X3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y sebesar 0,267 atau 26,7%. Hasil *R-Square* dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Surya Insani.

Fornell-Larcker Criterion

Fornell-Larcker Criterion adalah suatu ukuran yang membandingkan square root dari nilai AVE dengan hubungan variabel laten. Dengan demikian, nilai square root dari setiap konstruk AVE harus lebih besar dari nilai korelasinya dengan konstruk lainnya.

Tabel 8: Hasil Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Kinerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Work Family Conflict
Kinerja	0,767	0,450	0,219	0,152
Motivasi Kerja		0,800		
Lingkungan Kerja		0,046	0,815	
Work Family Conflict		0,039	-0,028	0,846

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap nilai konstruk lebih besar dari konstruk lainnya.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan P-value yang dihasilkan dengan menjalankan algoritma dan bootstrap di smartPLS untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Tabel 9: Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,245	3	3,415	17,326	,000 ^b
	Residual	2,865	43	,918		
	Total	39.529	46			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja, *Work family conflict*
Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, diketahui F hitung sebesar 17,326 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= n-k-1 \\ &= 47-3-1 \\ &= 43 \\ &= 2,82 \end{aligned}$$

Keterangan n: Jumlah sampel
 k: Jumlah variabel bebas
 1: Konstan

Dengan demikian diketahui bahwa F hitung (17,326) > F tabel (2,82) dengan sig (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1,X2,X3 berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y, sehingga disimpulkan bahwa H₁ diterima.

Tabel 10: Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis	Pengaruh	T Statistics (O/STDEV)	P- Values	T-Tabel	Ket
H2	Motivasi Kerja → Kinerja	2,099	0,036	2,015	Berpengaruh
H3	Lingkungan Kerja → Kinerja	3,553	0,000	2,015	Berpengaruh
H4	<i>Work Family Conflict</i> → Kinerja	12,510	0,000	2,015	Berpengaruh

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari hipotesis tersebut disimpulkan bahwa:

- Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik (2,099) > 2,015 dengan signifikan (0,000) < 0,05. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Maka disimpulkan H₂ diterima.
- Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik (3,553) > 2,015 dengan signifikan (0,020) < 0,05. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Maka disimpulkan H₃ diterima.
- Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik (12,510) > 2,015 dengan signifikan (0,000) < 0,05. Artinya bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Maka disimpulkan H₄ diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa F hitung (17,326) > F tabel (2,82) dengan sig (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1,X2,X3 berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Hal ini menandakan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja perawat, sehingga

perlu mendapatkan perhatian dalam manajemen sumber daya manusia di bidang keperawatan. Maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan analisis data, hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik (2,099) > 2,015 dengan signifikan (0,000) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Maka hipotesis ke-dua dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan analisis data, hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik (3,553) > 2,015 dengan signifikan (0,020) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun non fisik, dapat meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Maka disimpulkan hipotesis ke-tiga dalam penelitian ini diterima.

4. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan analisis data, hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik (12,510) > 2,015 dengan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya meskipun terjadi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, hal ini justru dapat mendorong perawat untuk tetap menunjukkan kinerja yang optimal, karena adanya dorongan untuk memenuhi tanggung jawab ganda. Maka hipotesis ke-empat dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Surya Insani Rokan Hulu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan *work family conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menandakan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja perawat, sehingga perlu mendapatkan perhatian dalam manajemen sumber daya manusia di bidang keperawatan.
2. Motivasi kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Lingkungan kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun non fisik, dapat meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.
4. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat, artinya meskipun terjadi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, hal ini justru dapat mendorong perawat untuk tetap menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini karena adanya dorongan untuk memenuhi tanggung jawab ganda.

DAFTAR REFERENSI

- Aulia, M., & Komara, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Mdp Student Conference (Msc)*, 134–141.
- Fauzi, A., & Nugroho, H. R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Universitas Airlangga.
- Kurniawan, R. nur, & Khatimah, K. (2020). Kinerja Perawat di Rsud H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, 3(1), 36–46. <https://doi.org/10.47650/jpp.v3i1.147>
- Manurung, I. Y., Taufiqurrahman, & Roesdi, R. (2022). *Pengaruh Work Family Conflict, Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Permata Hati Duri*. 9, 1–10.
- Mujahidin, M. R. A. R., & Irmawati. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Tirta Investama. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1064–1085.
- Riani, T. L. N., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Manajemen*, 6(11), 5970–5998.
- Sipatu, L. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 1(1), 147–158.
- Utami, F. R. P. H. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 1–8.
- Wahyudi, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rs ‘Aisyiyah Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 3(2), 49–67. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v3i2.11265>