



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar

Nur Azizah Anshar¹, Mulyadi Hamid², Sri Adrianti Muin³

¹Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

^{2,3}Dosen Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, motivation, and work environment on employee performance at the K.H. Hayyung Regional General Hospital, Selayar Islands Regency. This quantitative research data collection was carried out using the solvin formula sampling technique for 133 populations and the results of the returned and valid questionnaire were 100 people as a sample. The data collection technique was carried out by distributing online questionnaires using the Google form and distributing them to 100 ASN employees as respondents. Data processing uses the validity and reliability test method using the SPSS program, the testing technique that is often used by researchers to test validity is to use the Pearson's Product Moment Coefficient r with decision-making criteria and use the questionnaire reliability test method. In this study, the split half item method was divided into two groups, namely the Gender and Rank/Gol group. Then each group's score for each item is added up to produce a total score. If the correlation is 0.7, it is said that the item provides a sufficient level of reliability, conversely, if the correlation value is below 0.7, it is said that the item is less reliable. The results of this study concluded that leadership style, motivation and work environment affect performance.

Keywords: Leadership Style; Motivation; Work Environment; Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H.Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar. Pengumpulan data penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan teknik sampel rumus solvin terhadap 133 orang populasi dan hasil kuesioner yang kembali dan valid adalah 100 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pembagian Kuesioner online dengan menggunakan *Google form* dan disebar kepada 100 Pegawai ASN sebagai responden. Pemrosesan data menggunakan metode uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan program SPSS, teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan Pearson's Product Moment *Coefficient r* dengan kriteria pengambilan keputusan serta menggunakan metode Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok Jenis Kelamin dan Pangkat/Gol. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: Gaya Kepimpinan; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja.

Article info

Received (05/05/2023)

Revised (15/05/2023)

Accepted (16/05/2023)

Corresponding apotekercica@gmail.com

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah sekaligus proses dari berbagai kegiatan yang direncanakan dan diorganisasikan dalam pencapaian tujuan. Dengan demikian unsur penting dari bergeraknya roda organisasi adalah manajemen. Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin, kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi (Reza, 2017). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Dessler, 2014). Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai cara bisa ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja diantaranya meningkatkan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mewujudkan gaya kepemimpinan yang ideal.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Faktor kepemimpinan ini mempunyai berpengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), implementasi (pelaksanaan tugas), dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan). Gaya kepemimpinan merupakan norma pelaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2010). Gaya Kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005)

Faktor kedua yang harus diperhatikan adalah motivasi kerja. Menurut (Robbin, 2008), motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu) serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan atasan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi tersebut. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab.

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi di bidang kesehatan yang mempunyai peranan sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Rumah sakit dalam mencapai tujuannya diperlukan pegawai yang profesional dan berintegritas dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Standar kinerja atau standar pelayanan minimal rumah sakit diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan (KepMenKes) Nomor 129 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan satuan kerja perangkat daerah yang memberikan jasa pelayanan medis dan mendudukan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat signifikan. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi tersebut karena semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Seperti yang terlihat dalam data dari jumlah pelayanan pasien di Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar, pada tahun 2020 jumlah pasien rawat jalan sebanyak 17403 orang dan pasien rawat inap sebanyak 2405 orang. Pada tahun 2021, jumlah pasien rawat jalan sebanyak 18499 orang dan pasien rawat inap 2522 orang, dan pada tahun 2022, pasien rawat jalan sebanyak 18690 dan pasien rawat inap sebanyak 3737 orang.

Jumlah pegawai keseluruhan lingkup RSUD K.H. Hayyung Kepulauan Selayar per 31 Desember 2021 adalah 400 orang (133 PNS, 267 PTT). Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar yang optimal, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi. Berdasarkan survey pendahuluan, kondisi yang belum ideal antara lain pegawai datang kerja masih terlambat, istirahat lebih awal dan pulang kerja lebih awal, serta adanya pedagang yang masuk ke ruangan menawarkan produk. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh pergantian pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan dalam lima tahun terakhir terjadi sebanyak enam kali sehingga mengakibatkan motivasi kerja pegawai yang menurun dan didukung dengan gaya kepemimpinan yang belum maksimal serta lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Konsep tentang kinerja dikemukakan oleh (Dessler, 2014) bahwa Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan disepakati oleh organisasi. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu. Menurut (Hasibuan, 2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Hasibuan juga mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pegawai.

Beragam penilaian kinerja telah diteliti sebelumnya, menurut (Mas'ud, 2004) melakukan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evaluation*) dengan menggunakan sebelas kriteria yaitu kuantitas kerja pegawai, kualitas kerja pegawai, efisiensi pegawai, standar kualitas pegawai, usaha pegawai, standar profesional pegawai, kemampuan pegawai terhadap pekerjaan inti, kemampuan pegawai menggunakan akal sehat, ketepatan pegawai, pengetahuan pegawai, dan kreativitas pegawai.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinan dalam memimpin bawahannya. Ada beberapa gaya-gaya kepemimpinan yaitu diantaranya Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Delegatif, Gaya Kepemimpinan Birokratis, Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*, Gaya Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian*), Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Moral, Gaya Kepemimpinan Administratif, Gaya kepemimpinan analitis (*Analytical*), Gaya kepemimpinan *entrepreneur*, Gaya Kepemimpinan *Visioner*, Gaya Kepemimpinan Situasional, Gaya Kepemimpinan Militeristik.

Motivasi

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005). Motivasi adalah masalah yang penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu (Handoko, 2001). Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Menurut (Mas'ud, 2004) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya lebih baik, dibandingkan dengan yang tidak memiliki.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang

berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Konsep motivasi dari berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor – faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Menurut Amabile *et al* elemen-elemen dari motivasi intrinsik antara lain: (1) *Self-determination*, (2) *Task involvement*, (3) *Competence*, (4) *Curiosity*, (5) *Interest* (Saragih, 2009).

Lingkungan Kerja

Setiap pemerintah daerah selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan kegiatannya dan selalu memperhatikan faktor-faktor baik yang ada dalam maupun di luar lingkungan organisasi pemerintahan. Menurut (Sukanto dan Indriyo, 2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para aparatur tersebut melaksanakan tugas dan fungsinya.

Menurut (Sedarmayanti, 2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekankerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

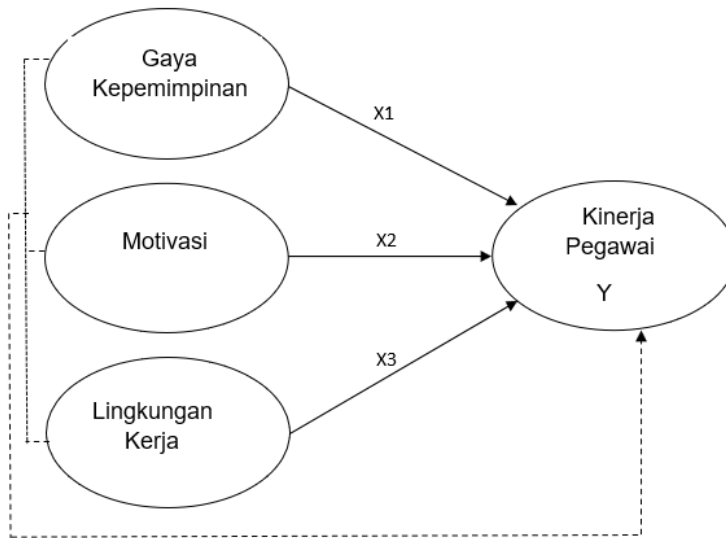
Kerangka Konseptual

Setiap pemerintah daerah perlu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, faktor yang mempengaruhi antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dari pegawai. Faktor-faktor tersebut yang menimbulkan variasi dari kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga kerangka pemikiran ini dapat digunakan dalam penelitian ini. Apabila cara-cara lama dinilai sudah tidak lagi sesuai, maka sang pemimpin akan menyusun visi baru mengenai masa depan dengan fokus strategi dan motivasional

Visi tersebut menyatakan dengan tegas tujuan organisasi dan sekaligus berfungsi sebagai sumber inspirasi dan komitmen. Kepemimpinan terdiri dari empat indikator yaitu, pengaruh individual (*individualized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individu (*individualized consideration*).

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dalam hal ini, indikator motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan digunakan teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow yang terdiri dari Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*), Kebutuhan rasa aman (*safety-need*), Kebutuhan sosial (*social-need*), Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*), dan Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization-need*). Menurut (Rivai, 2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah adanya lingkungan kerja yang mampu menjadikan pegawai bekerja dengan tenang, nyaman, dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal pula. Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada diinstansi tersebut baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan Kerangka Konsep maka penelitian ini dapat disajikan dalam gambar sebagai berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *Kuantitatif*. Penelitian ini menguji pengaruh 3 (tiga) variabel yaitu Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Penelitian Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2008) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan selama 1 (satu) bulan yaitu Februari 2023 sampai Maret 2023. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) lingkup Rumah Sakit Umum K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar yang telah memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 133 orang, yang terdiri atas Dokter, Perawat, Bidan, Apoteker, Kesehatan Masyarakat, Tenaga keterampilan fisik, Tenaga ketekhnisan medis, dan Tenaga non medis.

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah suatu himpunan bagian dari populasi, sampel terdiri dari atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan Slovin, yakni:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = % kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya untuk penelitian ini menggunakan 5%.

$$n = \frac{133}{1 + 133 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133 \times 0,05 \times 0,05}$$

$$n = \frac{133}{1,3325}$$

$$n = 99,81$$

$$n = 100$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dengan jumlah populasi 133 Pegawai maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 99,81 namun karena subyek bukan bilangan pecahan, maka dibulatkan menjadi 100 responden.

Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi beberapa sifat yaitu valid dan reliable. Pada penelitian ini semua pengujian terhadap data yang ada dilakukan dengan menggunakan program Statistik Program Social Science (SPSS) versi 22.0. beberapa pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya Uji Validitas, Uji Reliabilitas Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas. Untuk uji Hipotesis diantaranya Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji f), Koefisien Determinasi (R²) dan Analisis Regresi Linier Berganda

IV. HASIL/TEMUAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 100 pegawai rumah sakit umum daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hasil olah data dihasilkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang (16%) dan perempuan jumlahnya 84 orang (84%). Karena pengambilan sampel dilakukan secara sensus, maka pada penelitian ini tidak ada pemilihan dan pembedaan terhadap responden berdasarkan jenis kelamin.

Uji Validitas

Penghitungan Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 26 for windows*. Cara mencari nilai korelasi untuk pernyataan pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R kritis	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.716	0.300	Valid
	0.700	0.300	Valid
	0.796	0.300	Valid
	0.733	0.300	Valid
	0.718	0.300	Valid
	0.615	0.300	Valid
Motivasi (X2)	0.311	0.300	Valid
	0.586	0.300	Valid
	0.511	0.300	Valid
	0.543	0.300	Valid
	0.475	0.300	Valid
	0.649	0.300	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0.398	0.300	Valid
	0.519	0.300	Valid
	0.596	0.300	Valid
	0.615	0.300	Valid
	0.471	0.300	Valid
	0.574	0.300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.426	0.300	Valid
	0.512	0.300	Valid
	0.520	0.300	Valid
	0.552	0.300	Valid
	0.551	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Persyaratan minimum untuk dapat dianggap valid adalah apabila $r = 0,300$. Sehingga apabila korelasi antar item dengan skor kurang dari 0,300 maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan perhitungan pada tabel 1 semua item pernyataan dinyatakan valid karena berada diatas r kritis, yaitu 0,300. Artinya alat ukur yang dipakai yaitu instrumen mampu dan tepat mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Pada Penelitian ini dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X dengan variabel Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap

reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari >0,60 jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena <0.60. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variable penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	No Item	R hitung	R kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0.889	0.600	Reliabel
Motivasi (X2)	2	0.757	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	3	0.780	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	4	0.711	0.600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variable gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.889, motivasi (X2) sebesar 0.757, lingkungan kerja (X3) sebesar 0.780 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.711 lebih besar dari batasan 0.600. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni : jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.66958901	
Most Extreme Differences	Absolute	.095	
	Positive	.095	
	Negative	-.069	
Test Statistic		.095	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.027 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.312 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.300
		Upper Bound	.324

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan output pada tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Unstandardized Residual* sebesar 0,324 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data regresi di penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Model regresi yang dapat dikatakan baik adalah tidak adanya hubungan antara variabel, sebaliknya apabila muncul hubungan yang tinggi antar variabel maka hal tersebut dikatakan adanya gejala multikoleniaritas. Pengujian ini melihat nilai dari TOL (*tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari tiap-tiap variabel independen terhadap variable dependen. Tidak adanya gejala multikoleniaritas dilihat jika nilai dari VIF ≤ 10 dan TOL ≥ 0,10. Hasil pengujian multikoleniaritas yang telah peneliti lakukan adalah:

Tabel 4. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.547	1.829
	X2	.458	2.183
	X3	.639	1.565

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Pada Tabel 4 dapat dilihat nilai dari tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF ≤ 10 . Maka dapat peneliti tarik kesimpulannya pada penelitian ini tidak terdapat gejala dari multikoleniaritas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas untuk model regresi pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser* disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.578	1.184		-1.332	.186
	X1	.037	.049	.099	.743	.459
	X2	.051	.065	.114	.778	.439
	X3	.032	.053	.074	.599	.551

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan output pada tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel berada di atas 0.50 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y). Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, Hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.416	1.939	
	X1	.017	.081	.026
	X2	.286	.107	.362
	X3	.069	.087	.091

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Hasil persamaan regresi linear berganda ini :

$$Y = 11.416 + 0.026 X_1 + 0.362 X_2 + 0.091 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah Nilai konstanta $a = 11.416$ artinya jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja tidak dimasukkan dalam penelitian maka kinerja pegawai rumah sakit umum daerah meningkat 11.416%. Nilai koefisien $b_1 = 0.026$, artinya jika variable gaya kepemimpinan ditingkatkan lebih baik lagi maka kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah meningkat sebesar 0.026% dengan asumsi variable independent yang konstan. Nilai koefisien $b_2 = 0.362$, artinya jika variable motivasi ditingkatkan lebih baik lagi maka kinerja pegawai rumah sakit umum daerah meningkat sebesar 0.362% dengan asumsi variable

independent yang konstan. Nilai koefisien $b_3 = 0.091$, artinya jika variable lingkungan kerja ditingkatkan lebih baik lagi maka kinerja pegawai rumah sakit umum daerah meningkat sebesar 0.091% dengan asumsi variable independent yang konstan.

Uji Parsial T

Uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0.05 maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima atau koefisien regresi tidak signifikan.

Tabel 7 Hasil Uji t-Test Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.416	1.939		5.886	.000
	X1	.017	.081	.026	.212	.833
	X2	.286	.107	.362	2.669	.009
	X3	.069	.087	.091	.792	.430

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Hasil uji t tersebut dapat dilihat pada tabel 7 bahwa nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (t hitung) adalah sebesar 0.212 < dengan t tabel 1.984. Signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0.833 atau lebih besar dari nilai alpha 0.05. kesimpulannya t hitung < t tabel dan signifikansi 0.833 > 0.05 artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai regresi motivasi t hitung adalah sebesar 2.669 > dengan t tabel 1.984. Signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0.009 atau lebih kecil dari nilai alpha 0.05. kesimpulannya t hitung > t tabel dan signifikansi 0.009 < 0.05 artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai regresi lingkungan kerja t hitung adalah sebesar 0.792 < dengan t tabel 1.984. Signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0.792 atau lebih besar dari nilai alpha 0.05. kesimpulannya t hitung < t tabel dan signifikansi 0.792 > 0.05 artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan F

Ketentuan yang diberlakukan adalah apabila nilai prob. F hitung (ouput hasil ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan H_0 diterima jika nilai f hitung \leq f tabel dan signifikansi > 0,05

Tabel 8 Hasil Uji F-test (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.145	3	22.048	7.670	.000 ^b
	Residual	275.965	96	2.875		
	Total	342.110	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Dari tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 7.670. nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel pada tabel distribusi F. dengan $\alpha = 0,05$, $df = (k ; n - k) = 3 ; 100 - 2$, maka diperoleh F tabel sebesar dengan demikian F hitung $7.67 > 2.70$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara antara gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah K.H. Hayyung.

Uji Koefisien Determinasi

Setiap ada penambahan variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menghitung koefisien determinasi peneliti menggunakan bantuan *Software IBM SPSS windows* versi 26.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.193	.168	1.695

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan output pada tabel 9 di atas jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,193 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 19.3%. Artinya, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai rumah sakit umum daerah K.H. Hayyung.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung

Menurut hasil penelitian yang telah peneliti lakukan didapatkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut peneliti buktikan dengan nilai (t hitung) adalah sebesar 0.212 > dengan t tabel 1.984 dengan nilai signifikansi 0.833 < 0.05 artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori maupun temuan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Putra (2019) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dipahami mengingat kepemimpinan sebaik apapun tidak akan mampu menggerakkan organisasi manakala sistem yang dibangun tidak mampu memberi landasan bahkan membatasi kreativitas sang pemimpin. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terjadi karena penelitian ini memiliki keterbatasan karakteristik, jumlah dan sebaran responden serta pengukuran variabel. Selain itu, tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja mungkin terjadi karena faktor yang mempengaruhi kinerja bukan gaya kepemimpinannya tetapi sikap, tipe dan perilaku pemimpinnya. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan telaah kembali dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik agar dapat digeneralisasi dan dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief Teguh Nugroho (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung

Menurut hasil penelitian yang telah peneliti lakukan didapatkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut peneliti buktikan dengan nilai (t hitung) adalah sebesar 2.669 > dengan t tabel 1.984 dengan nilai signifikansi 0.009 < 0.05 artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kepuasan yang terjadi pada setiap orang. Untuk dapat meningkatkan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu instansi, maka seorang pemimpin harus menyadari pentingnya peran unsur manusia selaku anggota organisasi benar-benar menjadi salah satu kunci keberhasilan untuk mempengaruhi motivasi terhadap kinerja yang pada akhirnya pencapaian keberhasilan misi instansi.

Terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai

dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori maupun temuan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Putra (2019) yang menghasilkan temuan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja karyawan yang semakin tinggi maka dapat diupayakan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan karyawan mulai dari pemenuhan kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri.

Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung

Menurut hasil penelitian yang telah peneliti lakukan didapatkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut peneliti buktikan dengan nilai (t hitung) adalah sebesar $0.792 <$ dengan t tabel 1.984 dengan nilai signifikansi $0.430 > 0.05$ artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Masalah lingkungan kerja yang terjadi yaitu hubungan dengan rekan kerja dimana sering adanya kesalah pahaman antar karyawan yang terjadi akibat kurangnya komunikasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori maupun temuan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Putra (2019) dimana lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan setiap harinya. Perusahaan terlalu berfokus terhadap kemampuan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Meskipun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ernanda et al. (2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya segala sesuatu di sekitar lingkungan kerja dapat mendukung aktifitas kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini penerapan lingkungan kerja tidak serta merta mampu mendorong kinerja pegawai. Dengan demikian temuan ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2020) yang menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan intansi tersebut hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai

Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung

Menurut hasil penelitian yang telah peneliti lakukan didapatkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal tersebut peneliti buktikan dengan nilai (f hitung) sebesar $7.670 > 2.70$ dengan f tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Kinerja dapat dicapai secara efektif apabila pemimpin dalam organisasi tersebut mengembangkan suatu gaya kepemimpinan kontingensi. Pendekatan kontingensi merupakan pendekatan yang menyatakan bahwa teknik manajemen yang paling baik memberikan kontribusi untuk pencapaian sasaran organisasi mungkin bervariasi dalam situasi atau lingkungan yang berbeda. Pendekatan ini juga disebut pendekatan kontingensi/situasional. Filder berasumsi dalam teori tersebut bahwa cukup sulit bagi seorang pemimpin untuk mengubah gaya kepemimpinan sehingga membuat mereka sukses. Gaya Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi

haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Faktor lainnya ialah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang cukup memuaskan para pegawai akan mendorong para pegawai tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula (Pratama, 2015). Kondisi lingkungan kerja mencakup antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejenuhan dan kelelahan sering terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan akan menurun dan hal ini dapat menghambat usaha ataupun rencana yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya sehingga tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rangga Mahardika (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh penulis sehingga ditarik beberapa kesimpulan, yaitu adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah K.H. Hayyung. adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah K.H. Hayyung. adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah K.H. Hayyung. adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah K.H. Hayyung.

Dalam penelitian ini, penulis memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian ini secara langsung maupun tidak langsung menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai. Namun belum maksimal dalam mendapatkan Hasil. Semoga bisa diteliti lebih lanjut dan lebih mendalam ke depannya.

REFERENSI

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2).
- Benazir, S. N. A. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Skripsi*. Universitas Widyatama.
- Dessler, G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Prenhalindo. Jakarta.
- Dharmawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Mudiarta, I. W. U. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Guritno, B., & Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, 1(1). 63-74.
- Hakim, A. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*, 2(2). 165-180
- Harlie. M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahkabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Maryam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap nerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jaya Indonesia (Persero). *Thesis*. Universitas Diponegoro.
- McNeese-Smith, D. (2011). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Hospital & Health Services Administration*, 41(2). 160-175.
- Reza, R. A. & Dirgantara. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Thesis*. Universitas Diponegoro.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo. Jakarta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Cet. 20. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV. Bandung.

Susanty, A. dan Baskoro, S.W. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. (Online).

Yulianti., & Wuryanti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM. *2nd Conference in Business, Accounting, and Management*, 2(1).