

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH
SAKIT BHAYANGKARA KOTA TEBING TINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajem*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : DWIZA TIFLA DITIA
NPM : 1805160261
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 19 Agustus 2022, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DWIZA TIFLA DITIA
 N P M : 1805160261
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA KOTA TEBING TINGGI

Dinyatakan (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Ir. Satria Tirtayasa, M.M., Ph.D.)

Penguji II

(M. Taufik Lesmana Sp., M.M)

Pembimbing

(MUTIA ARDA SE., M.Si)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DWIZA TIFLA DITIA
N P M : 1805160261
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA KOTA TEBING TINGGI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 02 Agustus 2022

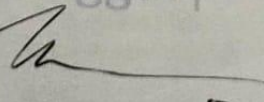
Pembimbing Skripsi


MUTIA ARDA.SE.,M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dwiza Tifla Ditia
NPM : 1805160261
Dosen Pembimbing : Mutia Arda, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaiki lingkungan kerja non fisik	25/7-22	
Bab 2	tambah jurnal	25/7-22	
Bab 3	manajemen hasil penelitian / variabel-variabel	25/7-22	
Bab 4	dari hasil jurnal pendukung yg sudah ada hasil penelitian, perbaikan pembahasan, rumus dpr / dpr (uji-t), dan uji-t	29/7-22	
Bab 5	perbaikan saran sesuai hasil dan jawaban responden	29/7-22	
Daftar Pustaka	terpenuhi lampiran	29/7-22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace sidang meja hijau	2/8-22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, 02 Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Mutia Arda, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dwiza Tifla Ditia
Npm : 1805160261
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan Skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian dan penyusunan laporan akhir penelitian / skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti di penelitian saya mengandung hal hal sebagai berikut :
 - a. Menjiplak / plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - b. Merekayasa data angket, wawancara, observasi atau dokumentasi
3. Saya bersedia di tuntutan didepan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan, stempel, kop surat atau identitas perusahaan lainnya
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau, secepat cepatnya 3 bulan setelah tanggal di keluarkan Surat Penetapan Proyek Proposal/ Makalah/Skripsi dan Penunjukan Dosen Pembimbing dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 7 Juni 2022

Pembuat Pernyataan



Dw

Scanned by TapScanner

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, Puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan dan kemudahan serta limpahan rahmat-NYA kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi”**. Dan tidak lupa sholawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan kita semua, semoga dengan memperbanyak shalawat kita mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak, Amin ya Rabbal ‘alamin.

Penulisan Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan dan penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan, pengetahuan dan masih minimnya pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis akan menerima kritik dan saran yang membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan Skripsi ini baik dosen pembimbing maupun pihak yang berpengalaman di bidang penulisan skripsi ini untuk menyempurnakan Skripsi ini sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan Motivasi yang tak henti-hentinya, dari pihak-pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada saya. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang **Abd Aziz Adityawarman Hutabarat** dan ibunda tercinta **Irda Tutifla Wahid Manullang**, yang telah memberikan segala kasih sayang kepada penulis, berupa dukungan do'a dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Bapak Prof. Drs. Agussani M.Ap, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, M.si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Mutia Arda, SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Eknonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Teman-teman satu angkatan khususnya di kelas E Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisinis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Teman-teman saya Indah Artiany, Livia Rizki, Widya Azhura, Jihan Mandasari, Deya Karlesta dan Anhar Family Reborn. Dan pihak-pihak yang telah membantu penulis yang tidak mampu penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat kekurangan, demi perbaikan selanjutnya saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Medan, Agustus 2022

Penulis

DWIZA TIFLA DITIA
1805160261

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	11
2.1.Uraian Teori	11
2.1.1.Kinerja	11
2.1.1.1Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2.Tujuan dan Manfaat Kinerja	12
2.1.1.3.Faktor Faktor Kinerja	15
2.1.1.4.Indikator Kinerja	17
2.1.2. Kepemimpinan	20
2.1.2.1.Pengertian Kepemimpinan	20
2.1.2.1.Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan.....	22
2.1.2.2.Faktor Faktor Kepemimpinan	23
2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan	25

2.1.3. Motivasi.....	26
2.1.3.1.Pengertian Motivasi	26
2.1.3.2.Tujuan dan Manfaat Motivasi	28
2.1.3.3.Faktor Faktor Motivasi	29
2.1.3.4.Indikator Motivasi	32
2.1.4. Lingkungan Kerja	35
2.1.4.1.Pengertian Lingkungan Kerja	35
2.1.4.2.Tujuan Manfaat Lingkungan Kerja	36
2.1.4.3.Faktor Faktor Lingkungan Kerja	37
2.1.4.4.Indikator Lingkungan Kerja	41
2.2. Kerangka Konseptual.....	45
2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	45
2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	46
2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	47
2.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	48
2.3.Hipotesis.....	49
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	51
3.1.Pendekatan Penelitian.....	51
3.2.Definisi Operasional.....	51
3.3.Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
3.3.1 Tempat Penelitian.....	54
3.3.2 Waktu Penelitian.....	55

3.4.Populasi dan Sampel	55
3.4.1. Populasi Penelitian	55
3.4.2. Sampel Peneltian	55
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.6.Teknik Analisis Data.....	59
BAB 4 HASIL ANALISIS	66
4.1.Deskripsi Data.....	66
4.2.Hasil Analisis Data.....	74
4.3.Pembahasan.....	86
BAB 5 PENUTUP.....	90
5.1.Kesimpulan	90
5.2.Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	51
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	52
Tabel 3.3 Indikator Motivasi	53
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja	53
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	54
Tabel 3.6 Populasi Penelitian	55
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	56
Tabel 3.8 Uji Validitas	58
Tabel 3.9 Uji Realibilitas	59
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 4.2 Umur Responden	67
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	67
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	68
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan.....	70
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi.....	71
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	72
Tabel 4.9 Uji Kolmogorov Smirnov	75
Tabel 4.10 Uji Multikoleneritas	76
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	79
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	82

Tabel 4.11 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	84
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	. 46
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	. 48
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	49
Gambar 3.1 Uji t.....	62
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan.....	63

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA KOTA TEBING TINGGI.

**DWIZATIFLA DITIA
1805160261**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Mughtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 45 orang. Dan penarikan sampel dengan sampling jenuh berjumlah 45 orang. Hasil yang didapat adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : *kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan*

ABSTRAK**EFFECT OF LEADERSHIP, MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HOSPITAL BHAYANGKARA TEBING TINGGI CITY.****DWIZATI FLA DITIA
1805160261**

Faculty Ekonomi and Bisnis

University Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership on employee performance. To find out and analyze the effect of motivation on employee performance. To find out and analyze the effect of the work environment on employee performance. And to know and analyze the influence of leadership, motivation and work environment on employee performance. In this study using an associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented in the form of quantitative data, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing them. In this study, the object studied was the entire employee at Bhayangkara Hospital, Tebing Tinggi City, amounting to 45 people. And sampling with saturated sampling amounted to 45 people. The results obtained are leadership has a significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance. And leadership, motivation and work environment have a significant effect on employee performance

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment and Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen.

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Tebing Tinggi adalah penyelenggara pelayanan kesehatan bagi personel Polri/PNS dan keluarganya serta memberikan dukungan pelayanan kedokteran kepolisian bagi tugas operasional Polri. Di samping itu, Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Tebing Tinggi juga memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat umum, yang terletak di Jln. Pahlawan No. 17 Tebing Tinggi dan merupakan Rumah Sakit Kedua milik Polri yang

berada di Provinsi Sumatera Utara. Pada tanggal tanggal 01 Januari 2014 Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Tebing Tinggi telah berdiri sendiri menjadi Satuan kerja Polda Sumut dan terpisah dari Bid Dokkes Polda Sumut dengan fasilitas tempat tidur berjumlah 133 tempat tidur. Pada tanggal 30 Agustus 2016 Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Tebing Tinggi telah ditetapkan sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum sesuai Surat Keputusan Kementerian Keuangan Republik Indonesia Nomor : 675/KMK.05/2016. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Tebing Tinggi saat ini telah memiliki SDM yang jauh melebihi dari standar minimal Rumah Sakit Tingkat Tk III. Hal tersebut terlihat dari cukup banyaknya pelayanan spesialistik yang dapat diberikan di Rumah Sakit ini, dengan memiliki Dokter Spesialis 21 Orang, Dokter Umum 9 Orang, Dokter Gigi 1 Orang, Apoteker 8 Orang, Perawat dan Bidan 147 Orang, Tenaga Kesehatan Lainnya 26 Orang dan Non Medis 111 Orang.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Menurut (Bangun 2012 hal 231) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha

melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal

Fenomena yang terjadi pada Kinerja di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi yakni kurangnya Pengawasan yang diberikan dalam pekerjaan sehari hari, hal ini terlihat dengan tidak berjalan supervisi untuk mengawasi kerja pada tenaga medis yang ada pada Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi, sehingga para karyawan bebas dalam kegiatan sehari hari seperti bermain handphone saat bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi adalah Hubungan karyawan yang kurang harmonis diimana para karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya tidak memiliki hubungan emosional yang kuat satu sama lain bahkan terkesan saling tak mengenal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan kepemimpinan. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan (Suhanta et al., 2022)

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Fenomena yang terjadi pada Kepemimpinan di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi yakni kemampuan yang buruk yang dicontohkan Pemimpin Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi kepada karyawan yakni kurang dibangunnya hubungan silaturahmi yang harmonis terhadap karyawan sehingga kebiasaan yang buruk tersebut membuat para karyawan menjaga jarak yang cukup jauh dengan pemimpin Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi Kepemimpinan di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi adalah ketegasan pemimpin yang begitu cukup keras dan disiplin karena pimpinan di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi adalah seorang polisi maka membuat para karyawan timbul rasa ketakutan setiap harinya.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja yakni motivasi. Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sangat dibutuhkan motivasi karyawan yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja

memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Menurut (Jufrizen, 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Fenomena yang terjadi pada Motivasi di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi yakni bentuk penghargaan yang rendah. Kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya karyawan yang kurang percaya diri serta masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi adalah Gaji yang di berikan belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga para karyawan kurang memiliki motivasi yang tinggi. Karena pekerjaan yang dilakukan sangat hati hati dan penuh ketelitian akan tetapi gaji karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan suatu organisasi haruslah memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu setiap

perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik-baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja para karyawannya.

Menurut (Sedarmayanti 2013 hal 23) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja.

Fenomena yang terjadi pada Lingkungan Kerja non fisik pada Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi yakni Hubungan Karyawan kurang harmonis. Diakibatkan Gaya Pemimpin yang memiliki kebiasaan yang buruk dalam menjalin silaturahmi kepada karyawan akhirnya para karyawan juga memiliki sifat yang buruk terhadap hubungan karyawan. Hal ini terlihat dari saling acuh nya antara karyawan yang satu dengan yang lain sehingga membuat Lingkungan kerja jadi terasa tidak nyaman di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi adalah kebisingan yang ditimbulkan di tempat pekerjaan karena lokasi di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi yang berada di jalan lintas Kota Tebing Tinggi membuat lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan karena selalu mendengarkan suara kebisingan dari kendaraan bermotor setiap harinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi adalah sebagai berikut :

1. Kurang optimalnya kinerja yang dihasilkan terbukti dengan tidak adanya pengawasan yang dilakukan saat melakukan pekerjaan.
2. Hubungan karyawan yang kurang harmonis diimana para karyawan ketika melaksanakan pekerjaan nya tidak memiliki hubungan emosional yang kuat satu sama lain bahkan terkesan saling tak mengenal.
3. Kepemimpinan yang tidak mengayomi seluruh karyawan dengan adanya kemampuan yang buruk diberikan contoh oleh Pemimpin yakni tidak menjalin silaturahmi kepada karyawan.
4. Ketegasan pemimpin yang begitu cukup keras dan disiplin membuat para karyawan timbul rasa ketakutan setiap harinya.
5. Motivasi yang diberikan sangat rendah terbukti tidak adanya bentuk penghargaan kepada para karyawan
6. Gaji yang di berikan belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga para karyawan kurang memiliki motivasi yang tinggi.

7. Lingkungan Kerja yang kurang harmonis karena hubungan karyawan satu sama lain tidak saling mengenal lebih baik.
8. Lokasi yang berada di jalan lintas Kota Tebing Tinggi membuat lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan karena selalu mendengarkan suara kebisingan dari kendaraan bermotor.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah kepemimpinan yang dilihat dari kemampuan dan ketegasan, motivasi yang dilihat dari bentuk penghargaan dan gaji, lingkungan kerja yang dilihat dari hubungan antar karyawan dan kebisingan terhadap kinerja yang dilihat dari pengawasan dan hubungan karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi?

4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi.?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi.

1.6 Manfaat penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017 hal 67)

Menurut (Jufrizen, 2018a) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan

Menurut (Kasmir, 2016 hal 182), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut (Bangun, 2012 hal 231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Kinerja (*Performance*) merupakan gambaran mengenai

tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi Instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu Instansi (Moehriono, 2012 hal 95).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

a. Tujuan Penelitian

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rudianto, 2013 hal 311).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017 hal 10) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.

4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

b. Manfaat Kinerja

Menurut (Bangun, 2012 hal 232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain : :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*Job Transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem

Sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017 hal 10) manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job description).

2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut (Kasmir, 2016 hal 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7. Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja atau *Performance* indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukur kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian

Menurut (Affandi, 2019 hal 89) dimensi dan indikator kinerja adalah :

1. Dimensi hasil kerja yang yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kepemimpinan
 - b. Kejujuran
 - c. Kreativitas

Menurut Sulila, (2019) ada lima ukuran indikator kinerja, yakni

1. Kuantitas pekerjaan;
2. Kualitas pekerjaan;
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Untuk Kerjasama

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016 hal 208) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.dengan kata lain

bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

Menurut (Kartono, 2013) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan". Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin

Menurut (Rivai, 2014) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam setiap organisasi. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas sebuah kelompok dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mencapai visi atau tujuan bersama.

Menurut (Sutrisno, 2014) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut (Mulyadi, 2011) menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Sedangkan Menurut (Thoha, 2014) menyatakan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang - orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2013) ada empat tujuan pemimpin yang berkaitan dengan keputusan:

1. Sebagai pengusaha (Enterpreneurial).
2. Sebagai penghalau gangguan (Disturbance Handler).
3. Sebagai pembagi sumber dana (Resource Allocator).
4. Sebagai pelaku Negosiasi (Negotiator).

Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar.

Menurut (Arifin, 2017) terdapat lima manfaat kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam waktu pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
5. Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.
6. Tujuan kelompok adalah untuk menanamkan pentingnya tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
7. Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi

2.1.2.3. Faktor Faktor Kepemimpinan

Menurut (Siagian 2014, hal 121) ada beberapa faktor faktor kepemimpinan antara lain :

1. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikannya tersendiri bagi para bawahannya.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan.

5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas.

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional.

Menurut (Dimiyati, 2014 hal 39) mengemukakan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin mempengaruhi pilihan akan kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Thoha 2014, hal 33) bahwa ada beberapa indikator kepemimpinan yaitu :

1. Kecerdasan, adalah kemampuan seseorang yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif
2. Kedewasaan hubungan sosial, adalah merupakan kemampuan seorang dalam mengakui harga diri, mengakui martabat orang lain, perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahan
3. Motivasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam bertanggung jawab dan keinginan untuk menjadi lebih baik.

Sedangkan (Robbins & Judge, 2017) ada beberapa indikator dari kepemimpinan yakni

1. Telling yaitu kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan
2. Selling yaitu kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota
3. Participating yaitu kemampuan berpartisipasi dengan anggota
4. Delegating yaitu kemampuan mendelegasikan kepada anggota

Menurut (Handoko, 2016) Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “ dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut (Hasibuan, 2019 hal 142) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja

sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Jufrizen, 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut (Fahmi 2014 hal 190) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Dan (Iskandar & Yusnandar, 2021) mengatakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara 2017 hal 93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2014 hal 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Adapun menurut (Bangun, 2012 hal 312) motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan sama sekali.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2019 hal 146) Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat/tugasnya dan bahan baku

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Sesuatu yang dikerjakan karena

ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang merasa dihargai atau diakui.

2.1.3.3. Faktor Faktor Motivasi

Menurut (Wukir, 2013 hal 118) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi pegawai yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka.

2. Faktor non keuangan

- a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi pegawai.

- b. Pengakuan/penghargaan: pegawai dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.

- c. Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat pegawai merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.

- d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.

- e. Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi pegawai.
- f. Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja optimal.

Sedangkan (Sutrisno, 2014 hal 116-120) mengemukakan fakto-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

2.1.3.4. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2017 hal : 111) meliputi yaitu:

1. Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan.

3. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4. Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama.

5. Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6. Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

7. Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8. Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan

Menurut (Robbins & Judge, 2017a) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018 hal 233) Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

1. Gaji (salary).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjukpetunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukkungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan (*Recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

5. Keberhasilan (*Achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut (Sedarmayanti, 2018 hal 21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menurut (Afandi, 2018 hal 65) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Rahman, 2017 hal 47) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik,

langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Sedangkan Menurut (Kaswan, 2017 hal 568) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri. Dan menurut (Marbun & Jufrizen, 2022) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitasnya dalam menjalankan tugas dan akan mempengaruhi pekerjaannya secara optimal guna menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang sangat besar baik bagi seluruh pegawai maupun bagi organisasi, Karena lingkungan tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Afandi, 2018 hal 71) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya

akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Manfaat lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan tempat kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja

Menurut (Busro, 2018 hal 101) menyatakan bahwa manfaat Lingkungan Kerja adalah:

1. Kesehatan Fisik dan Psikis
2. Kenyamanan Kerja
3. Ketenangan Kerja
4. Ketekunan kerja
5. Kedalaman konsentrasi kerja
6. Kepuasan kerja

2.1.4.3. Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

Menurut (Siagian, 2016 hal 63) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang.
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah.
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai.

Menurut (Sedarmayanti, 2018 hal 22) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018 hal 163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b. Rancangan Pekerjaan

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

c. Kondisi Lingkungan Kerja

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

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

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

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah :

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan

Perubahan Dalam Segala Bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para pegawai. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan (Mangkunegara, 2017 hal 139), yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan pegawai yang dalam melaksanakan tugas tugasnya.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan

gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian.

6. Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datang dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri pegawai yang bekerja

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM)

Menurut (Hanaysha, 2016) adapun indikator lingkungan kerja yaitu:

1. *The Facilities To Do Work.*

Fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.

2. *Comfortable Workplace.*

Lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.

3. *Safety.*

Berada dalam keadaan aman dan tenteram

4. *Absence of noise.*

Lingkungan kerja tidak bising.

Menurut (Nitisemito, 2019), lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

1. Suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai. Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
3. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

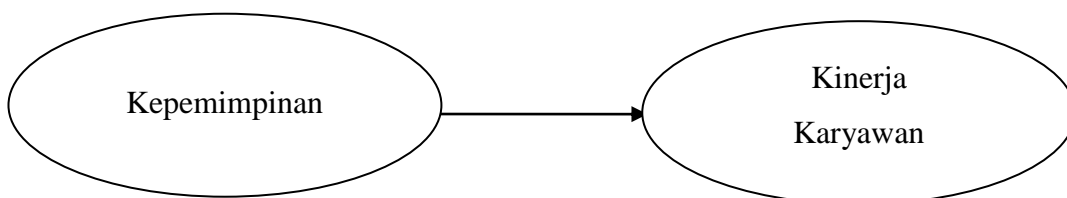
2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan

dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen & Lubis, 2020)

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhanta et al., 2022), (Siswadi & Arif, 2021), (Farisi & Lesmana, 2021), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Indajang et al., 2020), (Afandi & Bahri, 2020), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Tirtayasa, 2019), (Munasip, 2019), (Astuti & Iverizkinawati, 2019), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Siagian & Khair, 2018), (Rizal & Radiman, 2019), (Bahagia et al., 2018), (Nasution, 2018), (Arianty, 2017) dan (Kamal, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

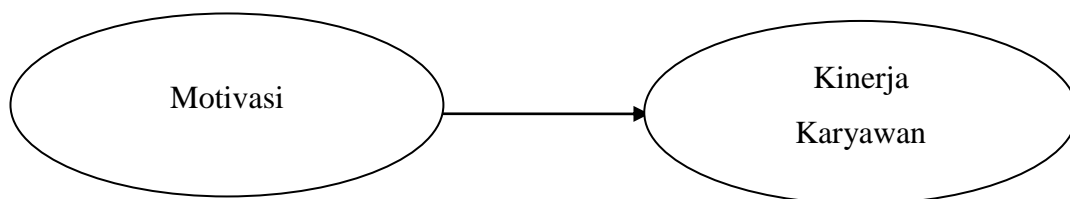
2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2019 hal 141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan

meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Jufrizen & Noor, 2022), (Siswadi & Arif, 2021), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Sembiring et al., 2021), (Farisi et al., 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Prayogi & Yani, 2021), (Jufrizen et al., 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Fransiska & Tupti, 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Tirtayasa, 2019), (Jufrizen, 2018) (Prayogi & Nursudin, 2018) , (Hasibuan, 2017) , (Mujiatun, 2017), dan (Gultom, 2014) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



Gambar 2.2 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

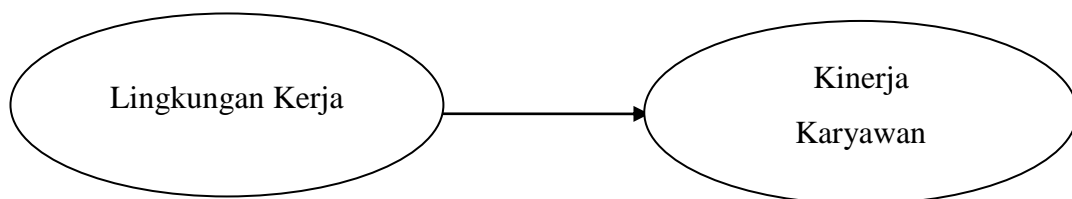
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018 hal 51) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang

mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan (Marbun & Jufrizen, 2022), (Siswadi et al., 2021), (Nabawi, 2020), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Siagian & Khair, 2018) (Lestari, 2021) (Sinambela & Tanjung, 2018) (Julita & Arianty, 2018) (Yusnandar, 2019) , (Julita & Arianty, 2018) dan (Hasibuan, 2015) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja

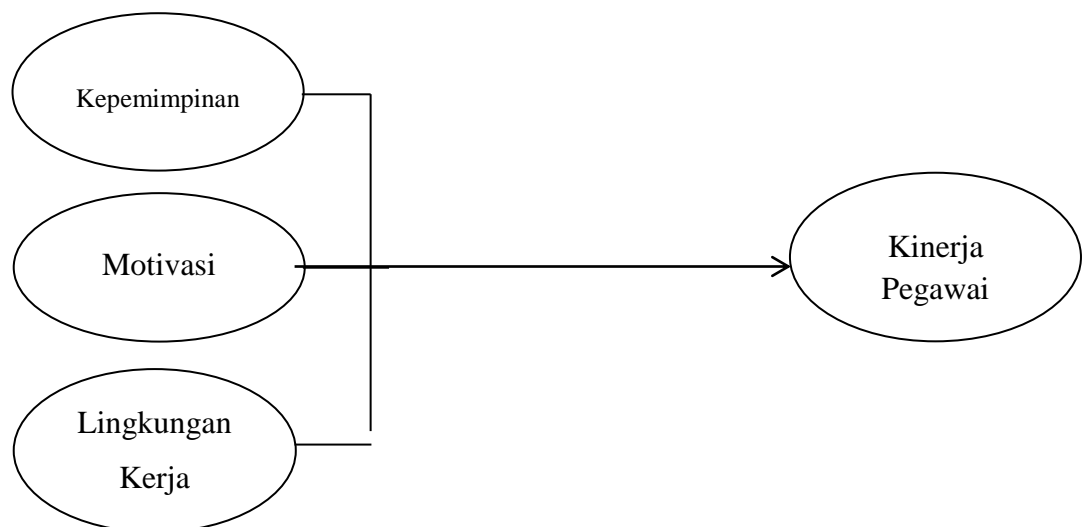
Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan suatu organisasi, melihat pentingnya karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Koopmans et al (2014) bahwa kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Dapat dikatakan bahwa karyawan adalah aset organisasi yang berharga, maka kebutuhan akan dukungan dan pengembangan membuat kemampuan karyawan menjadi baik.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang dapat, sesuai dengan standar organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan kebijakan dan arahan yang diterapkan dari pemimpin yang dapat diandalkan dan motivasi dan arahan yang tinggi. Kebijakan organisasi atau lembaga apa pun dalam memberikan aturan untuk mencapai tujuannya berbeda

Penelitian yang dilakukan oleh (Alexandri et al., 2019) (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Adhan & Prayogi, 2021) , (Rizal & Radiman, 2019) dan (Astuti & Iverizkinawati, 2019). Bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 98)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi.
4. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono 2019 hal 36) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja (Y) adalah adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan.

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas (mutu)	2
2	Kuantitas (jumlah)	2
3	Waktu (jangka waktu)	2
4	Penekanan Biaya	2
5	Pengawasan	2
6	Hubungan Antar Pegawai	2

Sumber : (Kasmir, 2016 hal 208)

3.2.2 Variabel Bebas Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan (X1) adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan.

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut

Tabel 3.2.
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kemampuan	2
2	Kebutuhan	2
3	Kecerdasan	2
4	Ketegasan	2
5	Kepercayaan Diri	2
6	Kreatif	2

Sumber :

(Handoko, 2016)

3.2.3 Variable Bebas Motivasi (X2)

Motivasi (X2) adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan sama sekali.

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.3.
Indikator Motivasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Gaji	2
2	Supervisi	2
3	Hubungan Kerja	2
4	Pengakuan atau Penghargaan	2
5	Keberhasilan	2

Sumber : (Sedarmayanti, 2018 hal 233)

3.2.4 Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja (X3) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitasnya dalam menjalankan tugas dan akan mempengaruhi pekerjaanya secara optimal guna menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 3.4. Indikator
Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Penerangan	1
2	Temperatur	1
3	Kelembaban	1
4	Sirkulasi Udara	1
5	Kebisingan	1
6	Hubungan Pegawai	1
7	Dekorasi	1
8	Musik	1
9	Keamanan	1

Sumber : (Mangkunegara, 2017 hal 139),

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. Jalan Pahlawan No 17 Rambung Kecamatan tebing Tinggi Kota , Kota Tebing Tinggi. Sumatera Utara. 20631

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan bulan Juli 2022.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2022																											
		Maret				April				Mei			Juni				Juli				Agustus								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian	■																											
3	Penyusunan Proposal		■	■	■																								
4	Bimbingan Proposal			■	■																								
5	Seminar Proposal					■																							
6	Revisi Proposal						■	■	■	■	■	■																	
7	Penyusunan Skripsi												■	■	■	■													
8	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■	■	■	■	■					
9	Sidang Meja Hijau																										■		

Sumber Data Diolah Peneliti 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2019 hal 148) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap bagian umum Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi yang berjumlah 45 orang.

Tabel 3.6
Jumlah Populasi

No	Uraian	Jumlah
1	Dokter Umum	6 Orang
2	Keperawatan	12 Orang
3	Kebidanan	8 Orang
4	Tenaga Bantu Kesehatan	5 Orang
5	Tenaga Non Kesehatan	14 Orang
JUMLAH		45 Orang

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayadi, 2015 hal 192). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap bagian umum Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi yaitu sejumlah 45 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayadi, 2015 hal 192).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 45 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3.5.2. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan Rumah Sakit Bhayangkara.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono 2019 hal 248)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Tabel 3.8 Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja Karyawan	Y1	0.722	0.2940	Valid
	Y2	0.609	0.2940	Valid
	Y3	0.727	0.2940	Valid
	Y4	0.559	0.2940	Valid
	Y5	0.516	0.2940	Valid
	Y6	0.600	0.2940	Valid
Kepemimpinan	X1.1	0.383	0.2940	Valid
	X1.2	0.705	0.2940	Valid
	X1.3	0.709	0.2940	Valid
	X1.4	0.576	0.2940	Valid
	X1.5	0.638	0.2940	Valid
	X1.6	0.681	0.2940	Valid
Motivasi	X2.1	0.295	0.2940	Valid
	X2.2	0.592	0.2940	Valid
	X2.3	0.732	0.2940	Valid
	X2.4	0.818	0.2940	Valid
	X2.5	0.771	0.2940	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0.526	0.2940	Valid
	X3.2	0.644	0.2940	Valid
	X3.3	0.679	0.2940	Valid
	X3.4	0.813	0.2940	Valid
	X3.5	0.322	0.2940	Valid
	X3.6	0.757	0.2940	Valid
	X3.7	0.716	0.2940	Valid
	X3.8	0.747	0.2940	Valid
	X3.9	0.373	0.2940	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,2940 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.
2. Nilai validitas untuk variabel Kepemimpinan (X1) lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,2940 maka semua indikator pada variabel Tingkat Pendidikan (X1) dinyatakan valid.
3. Nilai validitas untuk variabel Motivasi (X2) lebih besar dari 0,2940 maka semua indikator pada variabel Pengalaman Kerja (X2) dinyatakan valid.

4. Nilai validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) lebih besar dari 0,2940 maka semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019 hal 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018 hal 174). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.9 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Karyawan	0,668	Realibilitas Baik
2	Kepemimpinan	0,660	Realibilitas Baik
3	Motivasi	0,645	Realibilitas Baik
4	Lingkungan Kerja	0,758	Realibilitas Baik

1. Kinerja karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,668 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
2. Kepemimpinan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,660 > 0,600$ maka variabel Kepemimpinan adalah reliabel
3. Motivasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,645 > 0,600$ maka variabel Motivasi adalah reliabel

4. Lingkungan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,758 > 0,600$ maka variabel Lingkungan kerja adalah reliable

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber :(Sugiyono 2019 hal 211)

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Motivasi

X_3 : Lingkungan Kerja

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2019 hal 184)

Dimana :

t : nilai t hitung

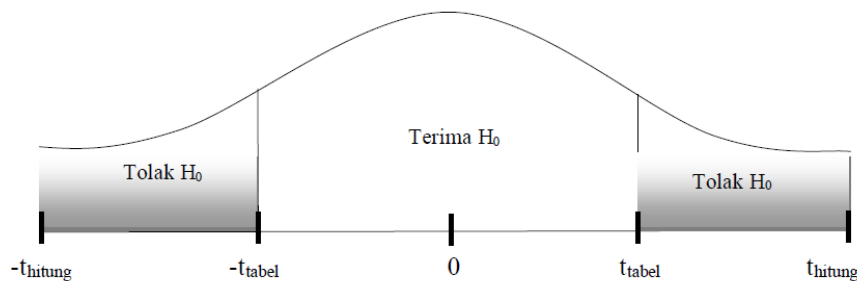
r : koefisien korelasi

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t

2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono 2019 hal 257)

Dimana: R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
 n = Jumlah Variabel
 F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

1. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

2. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono 2019 hal 277)

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 6 pernyataan untuk Kepemimpinan (X1), 6 pernyataan untuk Motivasi (X2), dan 6 pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X3). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 45 orang responden Pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	19	42,22 %
2	Perempuan	26	57,78 %
TOTAL		45	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 19 orang (42,22 %) laki-laki dan perempuan sebanyak 26 orang (57,78%). Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perempuan pada Pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2.
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	17	37,78 %
2	31 – 40 Tahun	9	20 %
3	41 – 50 Tahun	10	22,22 %
3	51 – 60 Tahun	9	20 %
TOTAL		45	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 20-30 tahun sebanyak 37orang (37,78 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 9 orang (20 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 10 orang (22,22 %). Dan berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 9 orang (20 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 20 sampai 30 tahun pada Pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tamatan SMA	5	11,11 %
2	Tamatan D3	11	24,44 %
3	Tamatan S1	16	35,55 %
3	Tamatan S2	10	22,22 %
4	Tamatan S3	3	6,68 %
TOTAL		45	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang tamatan SMA sebanyak 5 orang (11,11 %), tamatan D3 sebanyak 11 orang (24,44%), tamatan S1 sebanyak 16 orang (35,55 %), tamatan S2 sebanyak 10 orang (22,22%). Dan tamatan S3 sebanyak 3 orang (6,68%) Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan S1 pada Pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi .

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama Bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	16	35,56 %
2	11 – 20 Tahun	19	42,22 %
3	> 20 Tahun	10	22,22 %
TOTAL		45	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 16 orang (35,56 %), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 19 orang (42,22 %), lama bekerja > 20 tahun yaitu sebanyak 10 orang (22,22 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah mahasiswa yang lama bekerja 11-20 tahun pada Pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y) , Kepemimpinan (X1) , Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5.

Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	66.67	12	26.67	3	6.67	0	0	0	0	45	100
2	25	55.56	16	35.56	3	6.67	1	2.22	0	0	45	100
3	26	57.78	17	37.78	2	4.44	0	0	0	0	45	100
4	23	51.11	16	35.56	4	8.89	2	4.44	0	0	45	100
5	24	53.33	12	26.67	9	20	0	0	0	0	45	100
6	18	40	21	46.67	5	11.11	0	0	1	2.22	45	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (66,67%).
2. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (55,57%)
3. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (57,78%)

4. Jawaban responden Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (51,11%).
5. Jawaban responden Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila diawasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (53,33%).
6. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (46,67%)

4.1.3.2 Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.6.

Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	11.11	31	68.89	8	17.78	1	2.22	0	0	45	100
2	0	0	18	40	13	28.89	13	28.9	1	2.22	45	100
3	0	0	6	13.33	19	42.22	9	20	11	24.4	45	100
4	0	0	20	44.44	16	35.56	9	20	0	0	45	100
5	0	0	1	2.22	21	46.67	19	42.2	4	8.89	45	100
6	0	0	1	2.22	4	8.89	10	22.2	30	66.7	45	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepemimpinan adalah:

1. Jawaban responden Pimpinan selalu mengarahkan bawahan dalam bekerja. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (68,89%).
2. Jawaban responden Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan dari segala kebutuhan yang diperlukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (40%)

3. Jawaban responden Pemimpinan selalu memiliki ide yang kreatif dalam menjalankan kepemimpinannya sehari hari, mayoritas responden menjawab sangat kurang setuju sebanyak 19 orang (42,22%)
4. Jawaban responden Pemimpin selalu tegas dalam memberikan arahan dan sanksi kepada para karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (44,44%).
5. Jawaban responden Kepercayaan diri yang tinggi dari pemimpin membuat para karyawan bosan dengan aturan yang ada., mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (46,67%).
6. Jawaban responden Kepemimpinan yang ada di bawah pemimpin saat ini kurang memiliki ide atau gagasan dalam mencari solusi apabila terjadi permasalahan, mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 30 orang (66,7%)

4.1.3.3 Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	20	11	24.44	22	48.89	3	6.67	0	0	45	100
2	20	44.44	14	31.11	8	17.78	3	6.67	0	0	45	100
3	0	0	32	71.11	11	24.44	1	2.22	1	2.22	45	100
4	3	6.67	13	28.89	12	26.67	8	17.8	9	20	45	100
5	0	0	6	13.33	25	55.56	6	13.3	8	17.8	45	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi adalah:

1. Jawaban responden Karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila sesuai dengan gaji yang diberikan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang (48,89%).
2. Jawaban responden Pembagian supervisi tidak terbuka bagi setiap karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (44,44%)
3. Jawaban responden Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (71,11%).
4. Jawaban responden Saya bekerja keras guna mencapai penghargaan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (28,89%)
5. Jawaban responden Saya bekerja keras guna mencapai keberhasilan yang ditetapkan oleh standar perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (55,56%).

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	13.33	30	66.67	9	20	0	0	0	0	45	100
2	6	13.33	34	75.56	5	11.11	0	0	0	0	45	100
3	26	57.78	14	31.11	5	11.11	0	0	0	0	45	100
4	39	86.67	4	8.89	1	2.22	1	2.22	0	0	45	100
5	8	17.78	7	15.56	4	8.89	7	15.6	19	42.2	45	100
6	15	33.33	16	35.56	13	28.89	1	2.22	0	0	45	100
7	14	31.11	20	44.44	9	20	2	4.44	0	0	45	100
8	0	0	19	42.22	24	53.33	2	4.44	0	0	45	100
9	0	0	16	35.56	7	15.56	16	35.6	6	13.3	45	100

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Penerangan cahaya di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu pekerjaan sehari hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (66,67%).
2. Jawaban responden Suhu ruangan di kantor terlalu panas karena orang yang terlalu banyak, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (75,76%)
3. Jawaban responden Kelembaban Suhu di ruangan tidak sesuai dengan standart yang di terapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (57,78%)
4. Jawaban responden Sirkulasi udara yang ada disekitar lingkungan kerja membuat nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (86,67%).
5. Jawaban responden Karena terletak di pinggir jalan membuat suara kendaraan bermotor sering mengganggu pekerjaan sehari hari, mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (42,20%).
6. Jawaban responden Hubungan antar pegawai yang begitu baik membuat suasana nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (35,56%)
7. Jawaban responden Dekorasi ruangan sangat membosankan sehingga membuat bekerja kurang semangat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (44,44%)

8. Jawaban responden Musik tidak diperlukan karena banyak pasien yang sakit, responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (53,33%)
9. Jawaban responden Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan rumah sakit Bhayangkara membuat saya tenang dalam bekerja, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang (35,56%).

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi

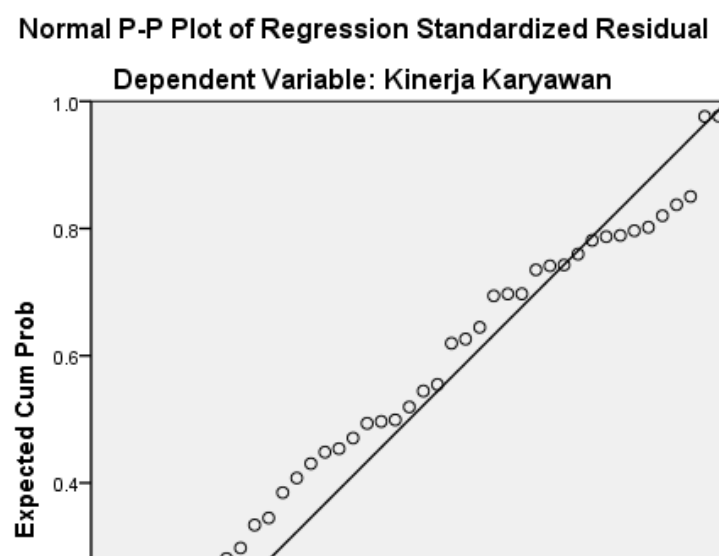
4.2.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018).

Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Gambar. 4.1 Uji Normalitas



Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal

Tabel 4.9
Uji Kolgomorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52871170
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.095
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

- | |
|--|
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.9 diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolmogorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,200 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.2.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila Tolerance $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan (X1)	.991	1.010
	Motivasi (X2)	.991	1.009

	Lingkungan Kerja (X3)	.998	1.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

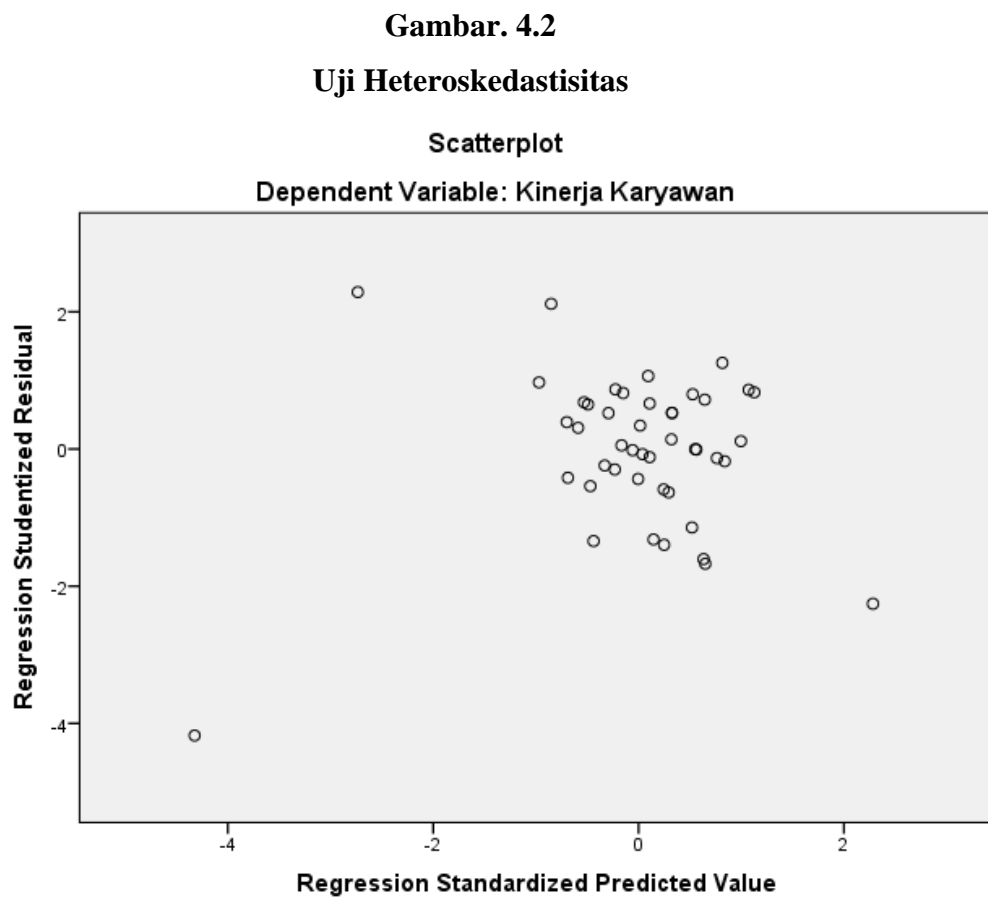
1. Nilai tolerance Kepemimpinan sebesar $0,991 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,010 < 10$, maka variable Kepemimpinan dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Motivasi sebesar $0,991 > 0,10$ dan nilai VIF $1,009 < 10$, maka variabel Motivasi dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
3. Nilai tolerance Lingkungan Kerja $0,998 > 0,10$ dan nilai VIF $1,022 < 10$, maka variable Lingkungan Kerja dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.

4.2.1.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.1.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.530 ^a	.281	.228	2.61959	1.563
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,778 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,563 < + 2$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.2.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.298	3.732	
	Kepemimpinan (X1)	.248	.120	.274
	Motivasi (X2)	.257	.126	.271
	Lingkungan Kerja (X3)	.188	.073	.341

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 11,298
2. Kepemimpinan = 0,248
3. Motivasi = 0,257
4. Lingkungan Kerja = 0,188

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 11,298 + 0,248 + 0,257 + 0,188$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 11,298 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 11,298

2. Kepemimpinan (X1) sebesar 0,248 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,248 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Motivasi (X2) sebesar 0,257 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,257 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,188 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,188 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan

4.2.3. Pengujian Hipotesis

4.2.3.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k$, $df = 45-4 = 41$, sehingga didapat nilai t_{table} sebesar 2,01954

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11	3.		3.	.
		.298	732		027	004
1	Kepemimpinan(X1)	.2	.1	.274	2.	.
		48	20		063	046

	Motivasi (X2)	.2	.1	.271	2.	.
		57	26		038	048
	Lingkungan Kerja (X3)	.1	.0	.341	2.	.
		88	73		572	014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah SPSS 24.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} = 2,063$. dan $t_{tabel} = 2,01954$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,063 > t_{tabel} 2,01954$. Ini berarti H_a ditolak berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,046 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig $0,046 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi .

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2,038$ dan $t_{tabel} = 2,01954$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,038 > t_{tabel} 2,01954$. Ini berarti H_a ditolak berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,048 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,048 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi .

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 0,2572$. dan $t_{tabel} = 2,01954$. Didalam hal ini $t_{hitung} 0,2572 < t_{tabel} 2,01954$. Ini berarti H_a diterima berarti antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,014 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,014 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi .

4.2.3.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan

- a. Jika nilai sig. < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.14
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.847	3	36.616	5.336	.003 ^b
	Residual	281.353	41	6.862		
	Total	391.200	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan						

Dari tabel 4.13 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 5,336, kemudian nilai sig nya adalah 0,005. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k$ dan $k - 1$

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 5,336 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 45 - 4 = 41 \text{ dan } k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$\text{Maka } F_{tabel} = 2,83$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 5,336 > F_{tabel} 2,83$ dengan nilai sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,003 < 0,05$,. Ini berarti H_a dan H_o di tolak

Artinya antara kepemimpinan , motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi .

4.2.4. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai korelasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.228	2.61959
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,281 menunjukkan 28,1 % variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja Sisanya 71,9 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis telah membuktikan tidak ada berpengaruh antara antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana dimana $t_{hitung} 2,063 > t_{tabel} 2,01954$ dan nilai sig $0,046 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial antara kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi .

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen & Lubis, 2020)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhanta et al., 2022), (Siswadi & Arif, 2021), (Farisi & Lesmana, 2021), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Indajang et al., 2020), (Afandi & Bahri, 2020), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Tirtayasa, 2019), (Munasip, 2019), (Astuti & Iverizkinawati, 2019), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Siagian & Khair, 2018), (Rizal & Radiman, 2019), (Bahagia et al., 2018),

(Nasution, 2018), (Arianty, 2017) dan (Kamal, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis telah membuktikan tidak ada berpengaruh antara antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana dimana $2,038 > t_{tabel} 2,01954$. dan nilai sig $0,048 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi .

Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan, 2019 hal 141)

Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Jufrizen & Noor, 2022), (Siswadi & Arif, 2021), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Sembiring et al., 2021), (Farisi et al., 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Prayogi & Yani, 2021), (Jufrizen et al., 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Fransiska & Tupti, 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Tirtayasa, 2019), (Jufrizen, 2018) (Prayogi &

Nursudin, 2018) , (Hasibuan, 2017) , (Mujiatun, 2017), dan (Gultom, 2014) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis telah membuktikan tidak ada berpengaruh antara antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 0,2572 < t_{tabel} 2,01954$ dan nilai sig $0,014 < 0,05$.. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial antara lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi .

Menurut (Afandi, 2018 hal 51) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis telah membuktikan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $5,336 > F_{\text{tabel}} 2,83$ dan nilai sig $0,003 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan , motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi .

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan suatu organisasi, melihat pentingnya karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Koopmans et al (2014) bahwa kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Dapat dikatakan bahwa karyawan adalah aset organisasi yang berharga, maka kebutuhan akan dukungan dan pengembangan membuat kemampuan karyawan menjadi baik. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang dapat, sesuai dengan standar organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan kebijakan dan arahan yang diterapkan dari pemimpin yang dapat diandalkan dan motivasi dan arahan yang tinggi. Kebijakan organisasi atau lembaga apa pun dalam memberikan aturan untuk mencapai tujuannya berbeda

Penelitian yang dilakukan oleh (Alexandri et al., 2019) (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Adhan & Prayogi, 2021) , (Rizal & Radiman, 2019) dan (Astuti & Iverizkinawati, 2019). Bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi
2. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi
4. Secara simultan kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi. Oleh karena itu harus lebih meningkatkan sosialisasi kepemimpinan kepada karyawan agar karyawan semakin paham dengan nilai – nilai perusahaan.

2. Dari hasil penelitian motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi. Oleh karena itu khususnya kepada pihak pimpinan harus bisa lebih tepat dalam menentukan motivasi yang akan dipakai dalam perusahaan tersebut.
3. Dari hasil penelitian lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pada Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi. Oleh karena itu Rumah Sakit Bayangkara Kota Tebing Tinggi harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
4. Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini, peneliti menyarankan bagi peneliti berikutnya menambah variabel lain yang berkaitan erat secara teori terhadap kinerja karyawan, agar lebih banyak diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya bahwa untuk meningkatkan jumlah sampel, dengan maksud agar hasil penelitian dapat lebih mencerminkan keadaan populasi..

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Affandi, A., & Afriansyah, H. (2019). Administrasi Keuangan. *INA-Rxiv Papers*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.31227/osf.io/yv9cx>
- Alexandri, M. B., Pragiwani, M., & Panjaitan, E. N. (2019). Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Di Bank. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 1(3), 97–102.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Arifin, N. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada

Media.

- Dimiyati, H. (2014). *Model kepemimpinan & system Pengambilan Keputusan*. Pustaka Setia.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 257–268.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 22(9), 298–306.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan.

Kumpulan Jurnal Dosen UMSU, 1(1), 1–20.

Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 1(8), 1–10.*

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 12(2), 393–406.*

Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 99–110.*

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27–34.*

Jufrizen, J. (2018a). Peran motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB), 405–424.*

Jufrizen, J. (2018b). The Role of Work Motivation in Moderating the Effects of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. *The National Conferences Management and Business (NCMAB), 405–424.*

Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen, 7(1), 35–54.*

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 41–59.*

Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL, 20(1), 1–16.*

Jufrizen, J., Pohan, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International*

Journal of Business Economics (IJBE), 2(2), 86–98.

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *INA-Rxiv Papers*, 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 15(01), 61–70.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers).
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Lestari, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02), 1–23.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

- Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moehriono, A. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Banjarmasin.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–15.
- Mulyadi, M. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Prayogi, M. A., & Nursudin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222. <http://repository.una.ac.id/52/>
- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environmet On Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 211–220.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. CV Sah Media.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

- Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017a). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017b). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- Sedarmayanti, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–16.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 121–131.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwatno & Priansa. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi dan Konsep Dasar Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wukir, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Pressindo.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference On Global Education*, 1575–1583.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT
BHAYANGKARA KOTA TEBING TINGGI

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi
Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Dwita Tifla Dita (1805160261) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Tebing Tinggi”

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Dwiza Tifla Ditia

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | | |
|----|-----|-----------------------|-----------------|
| a. | SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. | S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. | KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. | TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. | STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun >20 Tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Kuantitas						
2	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
Waktu						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
Penekanan Biaya						
4	Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
Pengawasan						
5	Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan					
Hubungan Antar Karyawan						
6	Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain					

2. Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1	Pimpinan selalu mengarahkan bawahan dalam bekerja.					
Kebutuhan						
2	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan dari segala kebutuhan yang diperlukan					
Kecerdasan						
3	Pemimpinan selalu memiliki ide yang kreatif dalam menjalankan kepemimpinannya sehari hari					
Ketegasan						
4	Pemimpin selalu tegas dalam memberikan arahan dan sanksi					

	kepada para karyawan					
Kepercayaan Diri						
5	Kepercayaan diri yang tinggi dari pemimpin membuat para karyawan bosan dengan aturan yang ada					
Kreatif						
6	Kepemimpinan yang ada di bawah pemimpin saat ini kurang memiliki ide atau gagasan dalam mencari solusi apabila terjadi permasalahan					

3. MOTIVASI (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila sesuai dengan gaji yang diberikan					
Suvervisi						
2	Pembagian suvervisi tidak terbuka bagi setiap karyawan					
Hubungan Kerja						
3	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada.					
Penghargaan / Pengakuan						
4	Saya bekerja keras guna mencapai penghargaan yang lebih tinggi					
Keberhasilan						
5	Saya bekerja keras guna mencapai keberhasilan yang di tetapkan oleh standar perusahaan					

4. LINGKUNGAN KERJA (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Penerangan						
1	Penerangan cahaya di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu pekerjaan sehari hari					
Temperatur						
2	Suhu ruangan di kantor terlalu panas karena orang yang terlalu banyak					

Kelembaban						
3	Kelembaban Suhu di ruangan tidak sesuai dengan standart yang di terapkan oleh perusahaan					
Sirkulasi Udara						
4	Sirkulasi udara yang ada disekitar lingkungan kerja membuat nyaman dalam bekerja.					
Kebisingan						
5	Karena terletak di pinggir jalan membuat suara kendaraan bermotor sering mengganggu pekerjaan sehari hari					
Hubungan Pegawai						
6	Hubungan antar pegawai yang begitu baik membuat suasana nyaman dalam bekerja					
Dekorasi						
7	Dekorasi ruangan sangat membosankan sehingga membuat bekerja kurang semangat					
Musik						
8	Musik tidak diperlukan karena banyak pasien yang sakit					
Kemananan						
9	Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan rumah sakit Bhayangkara membuat saya tenang dalam bekerja					

No	Kode	KEPEMIMPINAN						TOTAL	RATA RATA
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		
1	A01	3	4	4	3	2	2	18	3.00
2	A02	3	3	3	3	3	2	17	2.83
3	A03	4	4	3	3	2	3	19	3.17
4	A04	4	4	4	3	3	1	19	3.17
5	A05	4	4	4	3	2	1	18	3.00
6	A06	3	4	3	3	2	3	18	3.00
7	A07	4	4	4	4	3	1	20	3.33
8	A08	3	3	3	2	3	2	16	2.67
9	A09	4	4	2	4	2	2	18	3.00
10	A10	4	3	2	3	2	1	15	2.50
11	A11	4	4	3	4	2	1	18	3.00
12	A12	4	4	1	3	3	1	16	2.67
13	A13	4	4	1	3	3	1	16	2.67
14	A14	4	4	2	4	3	2	19	3.17
15	A15	3	4	2	4	2	1	16	2.67
16	A16	5	2	2	2	3	1	15	2.50
17	A17	4	4	1	3	1	1	14	2.33
18	A18	4	3	3	2	3	1	16	2.67
19	A19	3	4	2	4	3	1	17	2.83
20	A20	4	1	3	3	2	1	14	2.33
21	A21	4	4	2	2	2	1	15	2.50
22	A22	3	2	3	3	3	1	15	2.50
23	A23	4	2	3	4	2	1	16	2.67
24	A24	4	2	2	4	3	1	16	2.67
25	A25	5	3	3	4	3	1	19	3.17
26	A26	4	4	2	4	3	1	18	3.00
27	A27	4	2	1	4	3	1	15	2.50
28	A28	4	2	1	4	2	1	14	2.33
29	A29	4	2	3	2	1	1	13	2.17
30	A30	4	3	1	2	1	1	12	2.00
31	A31	4	2	3	2	2	1	14	2.33
32	A32	4	2	3	2	2	1	14	2.33
33	A33	5	3	3	4	2	2	19	3.17
34	A34	4	3	3	4	2	3	19	3.17
35	A35	4	3	3	2	2	1	15	2.50
36	A36	4	3	3	4	2	2	18	3.00
37	A37	2	3	1	4	3	3	16	2.67
38	A38	5	4	4	4	3	2	22	3.67

39	A39	5	2	3	3	3	2	18	3.00
40	A40	4	3	3	3	1	1	15	2.50
41	A41	4	2	4	3	4	2	19	3.17
42	A42	4	2	1	4	2	1	14	2.33
43	A43	4	2	1	4	3	1	15	2.50
44	A44	4	3	1	4	3	4	19	3.17
45	A45	3	4	1	3	3	1	15	2.50
TOTAL		175	138	110	146	109	66	744	124.00
RATA RATA		3.89	3.07	2.44	3.24	2.42	1.47	16.53	2.76

No	Kode	MOTIVASI					TOTAL	RATA RATA
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
1	A01	4	3	3	2	3	15	3.00
2	A02	4	2	2	1	2	11	2.20
3	A03	3	5	3	3	3	17	3.40
4	A04	5	3	3	1	2	14	2.80
5	A05	3	3	4	4	4	18	3.60
6	A06	4	5	4	4	2	19	3.80
7	A07	4	2	4	1	1	12	2.40
8	A08	2	5	4	4	3	18	3.60
9	A09	5	4	4	3	3	19	3.80
10	A10	3	4	3	1	1	12	2.40
11	A11	3	3	4	1	3	14	2.80
12	A12	4	5	4	2	3	18	3.60
13	A13	3	5	4	1	3	16	3.20
14	A14	3	5	3	3	3	17	3.40
15	A15	3	3	3	3	1	13	2.60
16	A16	3	5	4	2	3	17	3.40
17	A17	3	5	4	2	1	15	3.00
18	A18	3	5	4	3	3	18	3.60
19	A19	3	4	3	2	1	13	2.60
20	A20	3	4	4	3	3	17	3.40
21	A21	3	5	4	4	3	19	3.80
22	A22	3	4	4	4	3	18	3.60
23	A23	3	5	4	4	3	19	3.80
24	A24	3	3	3	1	2	12	2.40
25	A25	3	4	4	4	4	19	3.80

26	A26	4	4	4	3	1	16	3.20
27	A27	4	4	4	3	3	18	3.60
28	A28	5	4	4	3	3	19	3.80
29	A29	5	4	4	2	3	18	3.60
30	A30	5	5	4	3	3	20	4.00
31	A31	5	5	4	4	4	22	4.40
32	A32	3	5	4	4	3	19	3.80
33	A33	4	3	4	5	4	20	4.00
34	A34	3	5	3	2	2	15	3.00
35	A35	3	5	4	4	3	19	3.80
36	A36	5	4	4	4	4	21	4.20
37	A37	5	3	4	3	3	18	3.60
38	A38	3	4	4	5	3	19	3.80
39	A39	3	5	4	4	3	19	3.80
40	A40	2	5	4	5	3	19	3.80
41	A41	2	4	4	4	4	18	3.60
42	A42	4	4	4	3	2	17	3.40
43	A43	4	2	3	1	1	11	2.20
44	A44	5	5	1	1	1	13	2.60
45	A45	4	5	3	2	3	17	3.40
TOTAL		161	186	164	128	119	758	151.60
RATA RATA		3.58	4.13	3.64	2.84	2.64	16.84	3.37

No	Kode	LINGKUNGAN KERJA									TOTAL	RATA RATA
		X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5	X3 .6	X3 .7	X3 .8	X3 .9		
1	A01	3	3	3	4	5	4	4	4	3	33	3.67
2	A02	5	5	3	2	4	5	5	2	2	33	3.67
3	A03	4	4	5	5	4	5	2	3	2	34	3.78
4	A04	4	3	4	4	4	4	4	3	2	32	3.56
5	A05	3	4	5	5	2	3	3	3	4	32	3.56
6	A06	5	5	5	5	2	3	3	3	4	35	3.89
7	A07	3	4	3	5	5	4	5	3	3	35	3.89
8	A08	4	4	5	5	1	3	5	4	4	35	3.89
9	A09	5	4	4	5	1	4	4	4	4	35	3.89
10	A10	3	5	5	5	5	5	4	3	2	37	4.11
11	A11	4	4	5	5	4	5	4	4	1	36	4.00

12	A12	4	4	4	5	1	4	4	4	4	34	3.78
13	A13	4	4	4	5	1	4	5	4	4	35	3.89
14	A14	4	4	4	5	5	5	4	4	1	36	4.00
15	A15	4	5	5	4	1	4	4	4	4	35	3.89
16	A16	3	5	5	5	1	3	3	3	4	32	3.56
17	A17	4	4	5	5	1	4	5	4	3	35	3.89
18	A18	5	5	5	5	3	3	3	3	4	36	4.00
19	A19	4	4	5	5	1	3	5	3	2	32	3.56
20	A20	4	3	3	3	5	3	4	4	2	31	3.44
21	A21	3	4	4	5	1	4	3	3	3	30	3.33
22	A22	4	4	4	5	4	3	5	3	2	34	3.78
23	A23	4	4	4	5	2	5	5	4	4	37	4.11
24	A24	3	4	5	5	3	4	5	4	4	37	4.11
25	A25	3	4	5	5	3	5	4	3	1	33	3.67
26	A26	4	4	5	5	1	3	3	3	3	31	3.44
27	A27	5	4	5	5	2	3	2	2	2	30	3.33
28	A28	4	4	5	5	5	5	4	4	2	38	4.22
29	A29	4	4	4	5	5	4	5	3	4	38	4.22
30	A30	3	4	5	5	1	3	5	4	3	33	3.67
31	A31	4	4	4	5	1	4	4	3	4	33	3.67
32	A32	4	4	5	5	2	4	5	4	2	35	3.89
33	A33	4	4	5	5	1	2	3	3	4	31	3.44
34	A34	4	4	5	5	1	3	4	3	4	33	3.67
35	A35	4	4	4	5	1	4	4	4	2	32	3.56
36	A36	4	4	4	5	1	5	5	4	3	35	3.89
37	A37	4	4	5	5	2	5	5	4	1	35	3.89
38	A38	4	4	5	5	1	4	3	3	1	30	3.33
39	A39	4	4	5	5	1	3	3	3	2	30	3.33
40	A40	4	4	4	5	4	5	4	3	1	34	3.78
41	A41	4	3	5	5	1	5	4	3	2	32	3.56
42	A42	4	4	3	5	5	5	4	3	2	35	3.89
43	A43	4	4	5	5	4	4	4	4	2	36	4.00
44	A44	4	4	4	5	2	5	4	3	4	35	3.89
45	A45	5	3	5	4	3	5	4	3	2	34	3.78
TOTAL		17 7	18 1	20 1	21 6	11 3	18 0	18 1	15 2	12 3	1524	169.33
RATA RATA		3.9 3	4.0 2	4.4 7	4.8 0	2.5 1	4.0 0	4.0 2	3.3 8	2.7 3	33.87	3.76

37	A37	5	5	5	2	5	5	27	4.50
38	A38	5	5	5	5	5	5	30	5.00
39	A39	5	5	5	5	3	5	28	4.67
40	A40	5	5	5	3	5	5	28	4.67
41	A41	5	5	5	5	5	5	30	5.00
42	A42	5	5	5	2	5	5	27	4.50
43	A43	5	2	5	5	5	5	27	4.50
44	A44	5	5	5	5	5	5	30	5.00
45	A45	5	3	5	3	5	4	25	4.17
TOTAL		207	200	204	195	195	190	1191	198.50
RATA RATA		4.60	4.44	4.53	4.33	4.33	4.22	26.47	4.41

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	26.1333	2.98176	45
Kepemimpinan	17.3333	3.30289	45
Motivasi	16.7778	3.14707	45
Lingkungan Kerja	33.1778	5.41584	45

Correlations

	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan	Motivasi	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.312	.345
	Kepemimpinan	.312	1.000	.039
	Motivasi	.287	.088	1.000
	Lingkungan Kerja	.345	.039	-.026
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.019	.028
	Kepemimpinan	.019	.	.282
	Motivasi	.028	.282	.
	Lingkungan Kerja	.010	.401	.434
N	Kinerja Karyawan	45	45	45
	Kepemimpinan	45	45	45
	Motivasi	45	45	45
	Lingkungan Kerja	45	45	45

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson		
				R Square Change	F Change	df1			df2	
1	.530 ^a	.281	.228	2.61959	.281	5.336	3	41	.003	1.563

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.847	3	36.616	5.336	.003 ^b
	Residual	281.353	41	6.862		
	Total	391.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.298	3.732		3.027	.004						
	Kepemimpinan	.248	.120	.274	2.063	.046	.312	.307	.273	.991	1.010	
	Motivasi	.257	.126	.271	2.038	.048	.287	.303	.270	.991	1.009	
	Lingkungan Kerja	.188	.073	.341	2.572	.014	.345	.373	.341	.998	1.002	

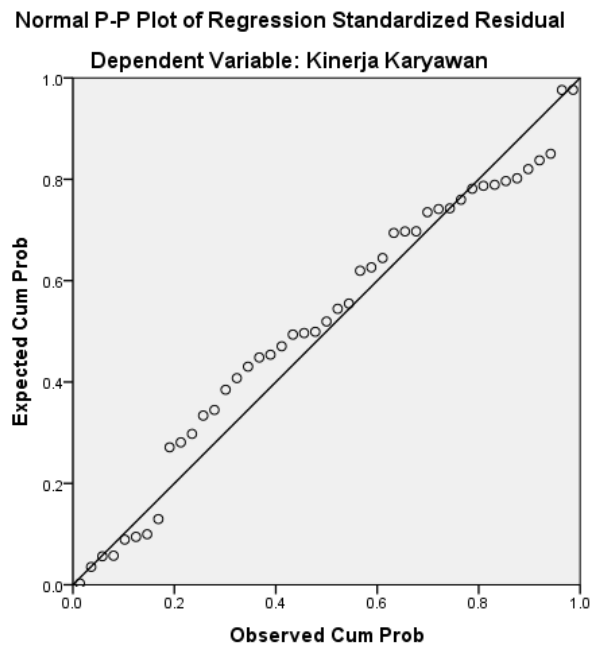
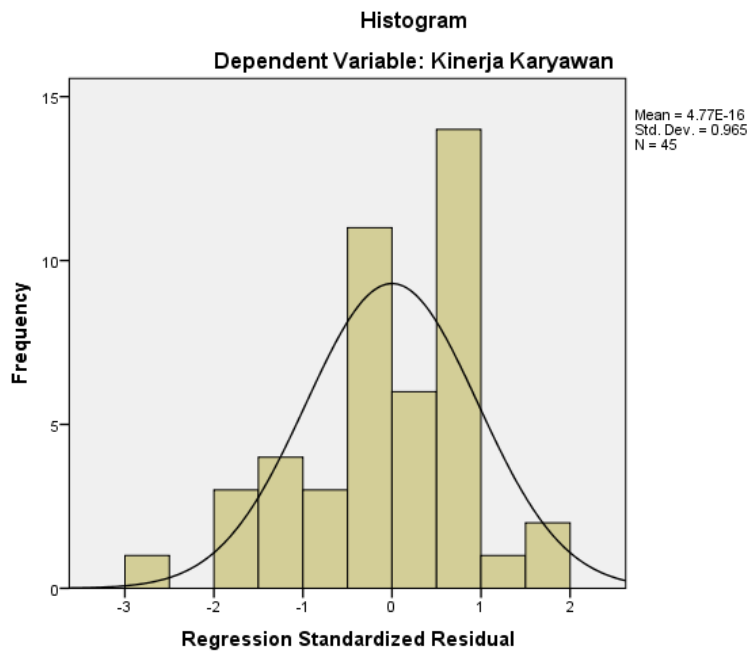
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

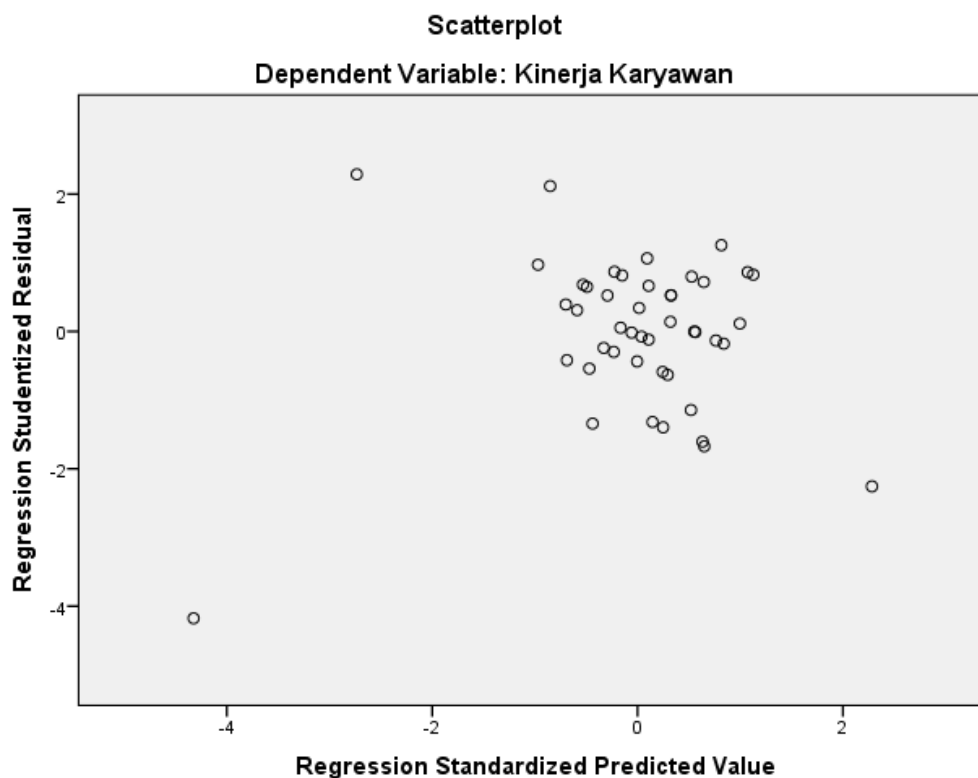
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.3010	29.7405	26.1333	1.58004	45
Std. Predicted Value	-4.324	2.283	.000	1.000	45
Standard Error of Predicted Value	.425	1.951	.709	.330	45
Adjusted Predicted Value	20.0795	32.3672	26.2994	1.60845	45
Residual	-7.30097	5.21137	.00000	2.52871	45
Std. Residual	-2.787	1.989	.000	.965	45
Stud. Residual	-4.177	2.287	-.024	1.130	45
Deleted Residual	-16.39895	6.92054	-.16609	3.64931	45
Stud. Deleted Residual	-5.443	2.419	-.053	1.263	45
Mahal. Distance	.179	23.433	2.933	4.601	45
Cook's Distance	.000	5.435	.163	.814	45
Centered Leverage Value	.004	.533	.067	.105	45

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52871170
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.095
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.5333	.72614	45
Y.2	4.4000	.80904	45
Y.3	4.4667	.69413	45
Y.4	4.3111	.87444	45

Y.5	4.2667	.86340	45
Y.6	4.1556	.87790	45
Total	26.1333	2.98176	45

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.402**	.577**	.270	.276	.259	.722**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.073	.067	.086	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y.2	Pearson Correlation	.402**	1	.469**	.238	-.026	.230	.609**
	Sig. (2-tailed)	.006		.001	.116	.865	.128	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y.3	Pearson Correlation	.577**	.469**	1	.280	.167	.326*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.063	.273	.029	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	.270	.238	.280	1	.159	.084	.559**
	Sig. (2-tailed)	.073	.116	.063		.298	.585	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	.276	-.026	.167	.159	1	.274	.516**
	Sig. (2-tailed)	.067	.865	.273	.298		.069	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y.6	Pearson Correlation	.259	.230	.326*	.084	.274	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.086	.128	.029	.585	.069		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.722**	.609**	.727**	.559**	.516**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	21.6000	6.291	.569	.571
Y.2	21.7333	6.609	.391	.628
Y.3	21.6667	6.364	.584	.570
Y.4	21.8222	6.740	.305	.660
Y.5	21.8667	6.982	.255	.677
Y.6	21.9778	6.522	.356	.642

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.5111	.78689	45
X1.2	3.0667	.98627	45
X1.3	2.4667	1.05744	45
X1.4	3.2667	.83666	45
X1.5	2.4000	.80904	45
X1.6	1.6222	.93636	45
Total	17.3333	3.30289	45

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.131	.226	.030	-.150	-.133	.383
	Sig. (2-tailed)		.392	.136	.845	.326	.384	.060
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.131	1	.362	.308	.336	.348	.705**
	Sig. (2-tailed)	.392		.015	.039	.024	.019	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.226	.362	1	.113	.308	.435**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.136	.015		.460	.039	.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.030	.308	.113	1	.410**	.306	.576**
	Sig. (2-tailed)	.845	.039	.460		.005	.041	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	-.150	.336	.308	.410**	1	.444**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.326	.024	.039	.005		.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	-.133	.348	.435**	.306	.444**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.384	.019	.003	.041	.002		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45

Total	Pearson Correlation	.283	.705**	.709**	.576**	.638**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12.8222	10.059	.046	.713
X1.2	14.2667	7.291	.497	.570
X1.3	14.8667	7.073	.483	.574
X1.4	14.0667	8.427	.367	.621
X1.5	14.9333	8.155	.454	.593
X1.6	15.7111	7.574	.477	.579

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.6222	.88649	45
X2.2	4.0667	1.00905	45
X2.3	3.6000	.71985	45
X2.4	2.8000	1.23583	45
X2.5	2.6889	.97286	45
Total	16.7778	3.14707	45

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	-.047	.078	-.050	.098	.295
	Sig. (2-tailed)		.757	.609	.745	.523	.049

	N	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	-.047	.319*	.357**	.230	.592**	
	Sig. (2-tailed)	.757	.033	.016	.129	.000	
	N	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.078	.319*	.572**	.500**	.732**	
	Sig. (2-tailed)	.609	.033	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	-.050	.357*	.572**	.628**	.818**	
	Sig. (2-tailed)	.745	.016	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.098	.230	.500**	.628**	.771**	
	Sig. (2-tailed)	.523	.129	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.295	.592**	.732**	.818**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.1556	9.043	.014	.742
X2.2	12.7111	7.165	.319	.630
X2.3	13.1778	7.104	.595	.530
X2.4	13.9778	5.068	.595	.473
X2.5	14.0889	6.128	.587	.496

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.8222	.77720	45
X3.2	3.9333	.71985	45

X3.3	4.3333	.92932	45
X3.4	4.5556	1.05649	45
X3.5	2.4222	1.55927	45
X3.6	3.7556	1.04785	45
X3.7	3.8444	1.08619	45
X3.8	3.2667	.78044	45
X3.9	3.2444	1.06931	45
Total	33.1778	5.41584	45

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Total
X3.1 Pearson Correlation	1	.547**	.462**	.317*	.026	.308*	.236	.230	.108	.526**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.034	.866	.039	.119	.129	.479	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.2 Pearson Correlation	.547**	1	.645**	.528**	-.015	.339*	.306*	.275	.287	.644**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.923	.023	.041	.067	.056	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.3 Pearson Correlation	.462**	.645**	1	.756**	-.131	.319*	.255	.439**	.351*	.679**
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.392	.033	.091	.003	.018	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.4 Pearson Correlation	.317*	.528**	.756**	1	-.008	.474**	.473**	.643**	.481**	.813**
Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000		.960	.001	.001	.000	.001	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.5 Pearson Correlation	.026	-.015	-.131	-.008	1	.440**	.201	.092	-.418**	.322*
Sig. (2-tailed)	.866	.923	.392	.960		.002	.186	.547	.004	.031
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.6 Pearson Correlation	.308*	.339*	.319*	.474**	.440**	1	.565**	.554**	.034	.757**
Sig. (2-tailed)	.039	.023	.033	.001	.002		.000	.000	.823	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.7 Pearson Correlation	.236	.306*	.255	.473**	.201	.565**	1	.693**	.190	.716**
Sig. (2-tailed)	.119	.041	.091	.001	.186	.000		.000	.211	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.8 Pearson Correlation	.230	.275	.439**	.643**	.092	.554**	.693**	1	.301*	.747**
Sig. (2-tailed)	.129	.067	.003	.000	.547	.000	.000		.044	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.9 Pearson Correlation	.108	.287	.351*	.481**	-.418**	.034	.190	.301*	1	.373*
Sig. (2-tailed)	.479	.056	.018	.001	.004	.823	.211	.044		.012
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total Pearson Correlation	.526**	.644**	.679**	.813**	.322*	.757**	.716**	.747**	.373*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.031	.000	.000	.000	.012	
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0


a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	29.3556	25.507	.410	.741
X3.2	29.2444	24.825	.556	.726
X3.3	28.8444	23.362	.568	.717
X3.4	28.6222	21.149	.727	.686
X3.5	30.7556	26.325	.036	.833
X3.6	29.4222	21.840	.653	.700
X3.7	29.3333	22.091	.594	.709
X3.8	29.9111	23.628	.671	.710
X3.9	29.9333	26.155	.186	.775


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2068/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di Medan

Medan, 20/1/2022

Dengan hormat,
 Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dwiza Tifla Dittia
 NPM : 1805160261
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah :


- 1.) -pegawai sering mengabaikan pekerjaan sewaktu jalannya proses jam kerja
-perlakuan pengembangan karir/dilingkungan pegawai hanya pada tingkat tertentu
- 2.)- apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai
- apakah terdapat pengaruh kepuasan pelanggan terhadap kinerja pegawai
- 3.)maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah
apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Rencana Judul :


1. Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Kedisiplinan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja Pegawai
3. Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telkom Cabang Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
 Pemohon

 (Dwiza Tifla Dittia)

Scanned by TapScanner


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 767 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **29 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Dwiza Tifla Ditia**
N P M : **1805160261**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**


Dosen Pembimbing : **Mutia Arda, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **29 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.


Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 26 Sya'ban 1443 H
 29 Maret 2022 M


 Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
 1. Pertinggal



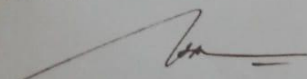
Scanned by TapScanner

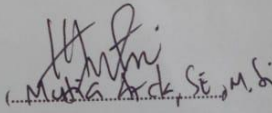

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2068/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/1/2022

Nama Mahasiswa	: Dwiza Tifla Ditia
NPM	: 1805160261
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul	: 20/1/2022
Nama Dosen Pembimbing ^{*)}	: Mutia Arda, SE., M.Si <i>Mutia Arda</i> 20/1/2022
Judul Disetujui ^{**)}	: Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rs. Blayangkara Kota Tebing Tinggi

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan
 Dosen Pembimbing

 (Mutia Arda, SE., M.Si.)

Keterangan:
 *) Ditanda-tangani oleh Ketua Program Studi
 **) Ditanda-tangani oleh Dosen Pembimbing
 Setelah disahkan oleh Presk. dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah tembuhan ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

Scanned by TapScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

UMSU
 Berprestasi | Berkeadilan | Terpercaya

Nomor : 767 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 26 Sya'ban 1443 H
 29 Maret 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 RS.Bhayangkara Kota Tebing Tinggi
 Jln.Pahlawan No.17 Rambung T.Tinggi
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Dwiza Tifla Ditia
Npm : 1805160261
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan


Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Scanned by TapScanner


KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA
RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III TEBING TINGGI
Jln. Pahlawan No. 17 Tebing Tinggi 20633

Tebing Tinggi, 25 Mei 2022

Nomor B/ 151 /V/2022/RSBTT
Klasifikasi BIASA
Lampiran -
Perihal Izin Penelitian

Kepada
Yth. DEKAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA

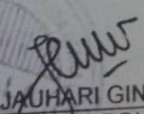
di
Medan


1. Rujukan
Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 767/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 29 Maret 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas disampaikan kepada Ka, bahwa Mahasiswa/i Program Studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas nama :

Nama	: Dwiza Tifla Ditia
Nim	: 1805160261
Program Studi	: S1 - Manajemen
Judul Penelitian	: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"

Diberikan izin untuk melaksanakan Riset pendahuluan di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Tebing Tinggi.
3. Demikian untuk menjadi maklum.

KEPALA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III TEBING TINGGI


drg. JAUHARI GINTING
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 65090809


KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA
RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III TEBING TINGGI
Jln. Pahlawan No. 17 Tebing Tinggi 20633

Tebing Tinggi, 15 Juli 2022


Nomor : B/ 170 /VII/OTL./2022/RSBTT
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset

Kepada
Yth. DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
UMSU

di
Medan

1. Rujukan
Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor :1984/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 13 Juli 2022 Perihal Menyelesaikan Riset.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas disampaikan kepada Ka, bahwa Mahasiswa/i Program Studi S1, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas nama:
Nama : DWIZA TIFLA DITIA
NIM : 1805160261
Diberikan izin untuk melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Tebing Tinggi.
3. Demikian untuk menjadi maklum.

KEPALA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III TEBING TINGGI


drg. JAUHARI GINTING
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP. 65090809



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila meminda surat ini agar dibuktikan
sejak dari tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1984/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 14 Dzulhijjah 1443 H
13 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
RS.Bhayangkara Kota Tebing Tinggi
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Dwiza Tifla Ditia**
N P M : **1805160261**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal

