

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Malang Kota Malang

Andry*)

Agus Widarko)**

M. Khoirul ABS*)**

Email : boss.kecill.099@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research discusses the crucial role of human resources in the sustainability of a company, particularly at Islamic Hospital Malang. The presence and quality of human resources have a significant impact on the formation and operation of the institution. The focus on patient care makes the role of human resources crucial in achieving the hospital's achievements and progress. This research aims to identify the influence of motivation, work environment, and leadership on employee performance in the hospital. Motivation serves as a driving factor for employees to achieve goals and enhance their performance. Additionally, a conducive work environment and effective leadership are also key factors in shaping individual and group performance. The assessment of employee performance is vital in evaluating the quality of individual and group work outcomes, measured based on operational standards and organizational goals.

Keywords: *Human resources, Employee performance, Motivation, Work environment, Leadership, Hospital, Performance assessment, Achievement, Company sustainability.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang memengaruhi kelangsungan suatu perusahaan, termasuk Rumah Sakit Islam Malang. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, penempatan tenaga kerja yang sesuai, pelatihan, dan motivasi merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan efektivitas, tanggung jawab, kedisiplinan, kepekaan, kemampuan, dan pengetahuan. Motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berperan penting dalam mencapai kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Manfaatnya mencakup tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan, serta solusi bagi karyawan dan instansi dalam meningkatkan kinerja.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Para ahli mendefinisikan kinerja karyawan meliputi aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Hipotesis: Kinerja karyawan dipengaruhi oleh aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Hipotesis: Faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, waktu penyelesaian tugas, kerjasama antar karyawan, penekanan biaya, dan tingkat pengawasan.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau penggerak individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dorongan tersebut dapat bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari faktor luar (ekstrinsik), seperti bonus atau kenaikan pangkat. Hipotesis: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, termasuk meningkatkan kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kerjasama dalam tim. Indikator motivasi yang dapat digunakan meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang, dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

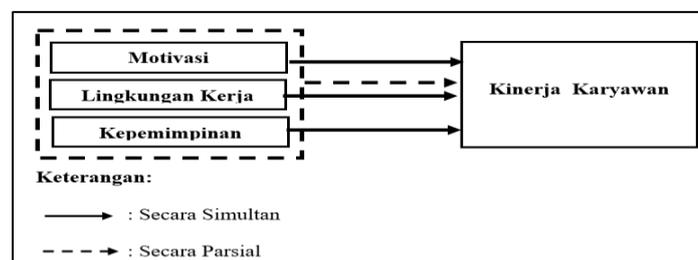
Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Hipotesis: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, membantu dalam pengambilan keputusan, pendelegasian wewenang, dan memotivasi karyawan. Indikator lingkungan kerja yang dapat digunakan meliputi bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, kerjasama antar karyawan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi kepemimpinan meliputi pengambilan keputusan, pendelegasian wewenang, peningkatan daya guna dan hasil guna, motivasi bawahan, pengembangan loyalitas dan kreativitas bawahan, serta pengkoordinasian kegiatan bawahan. Hipotesis: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengukur kepemimpinan, dapat digunakan indikator seperti strategi yang jelas, kepedulian terhadap anggota dan lingkungan, merangsang peningkatan kompetensi, menjaga kekompakan anggota tim, serta menghargai perbedaan dan keyakinan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Terdapat empat variabel independen, yaitu motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel dependen adalah kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual dan tinjauan teori, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut: H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H4: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan metode kuantitatif. Tujuannya adalah untuk menjelaskan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Islam Malang, Kota Malang, Jawa Timur, pada bulan September 2021 sampai Oktober 2021. Populasi penelitian terdiri dari 253 orang karyawan Rumah Sakit Islam Malang, dan sampel penelitian berjumlah 71 responden yang diambil menggunakan teknik Nonprobability Sampling dengan metode sampling insidental.

Variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen (Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan) serta variabel terikat (Kinerja Karyawan). Kinerja Karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama antar karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert untuk mengukur tanggapan responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dengan pendekatan statistik.

Uji instrumen terdiri dari beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji asumsi klasik.

Uji Validitas: Uji ini dilakukan untuk mengukur keabsahan atau validitas suatu instrumen atau kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Metode yang digunakan dalam uji validitas adalah Pearson Correlation, dimana jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas: Uji ini digunakan untuk mengukur konsistensi atau stabilitas dari suatu kuesioner atau instrumen. Reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten jawaban seseorang terhadap pertanyaan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha, dan jika nilai Alpha $> 0,6$ maka instrumen tersebut dianggap reliabel.

$$R = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum a_i^2}{a^2} \right)$$

Dimana :

R : reliabilitas instrument

K : banyaknya butir pertanyaan

$\sum a_i^2$: jumlah varian butir

a^2 : varian total

Gambar 2. Uji Reliabilitas

Uji Normalitas: Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dimana jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik: Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah variance dari residual dalam model regresi berbeda-beda dari pengamatan satu ke pengamatan lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan uji instrumen, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan linier antara variabel bebas (Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Uji hipotesis menggunakan uji F untuk mengukur pengaruh bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dan uji t untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive, di mana data diperoleh secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan dengan kriteria Karyawan Rumah Sakit Islam Malang. Penyebaran kuesioner dilakukan dari 10 September 2021 hingga 14 April

2021, dengan 71 responden sebagai sampel berdasarkan rumus (Malhotra, 2010). Data karakteristik responden seperti nama, NPM, jurusan, dan umur dikumpulkan untuk menggambarkan kondisi para responden. Hasil analisis menunjukkan mayoritas responden berusia >25-30 tahun (60%) dan jenis kelamin perempuan (54%), menunjukkan cenderungnya karyawan rumah sakit Islam Malang adalah perempuan.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	33	46%
Perempuan	38	54%
Jumlah	71	100%

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan data dari kuesioner untuk menganalisis variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, serta Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) sebagai variabel independen.

Setiap variabel diukur menggunakan beberapa pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata jawaban untuk masing-masing indikator sebagai berikut:

Motivasi (X1) memiliki rata-rata 4,60, menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan-pernyataan tentang motivasi kerja.

Lingkungan Kerja (X2) memiliki rata-rata 4,81, menunjukkan responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan tentang lingkungan kerja.

Kepemimpinan (X3) memiliki rata-rata 4,69, menunjukkan responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan tentang kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh kepemimpinan, dan motivasi memiliki pengaruh paling rendah.

Tabel 4.8 Rata-rata Jawaban Variabel

No	Variabel	Rata-rata
1	Motivasi (X1)	4,60
2	Lingkungan Kerja (X2)	4,81
3	Kepemimpinan (X3)	4,69

Uji Instrumen penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa uji statistik untuk menguji validitas, reliabilitas, dan normalitas data yang diperoleh melalui kuesioner.

Uji Validitas:

- a. Variabel Motivasi (X1): Kelima item pernyataan valid karena nilai r hitung > r tabel (pada taraf signifikan 0,05).
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X2): Ketiga item pernyataan valid karena nilai r hitung > r tabel (pada taraf signifikan 0,05).
- c. Variabel Kepemimpinan (X3): Kelima item pernyataan valid karena nilai r hitung > r tabel (pada taraf signifikan 0,05).
- d. Variabel Kinerja Karyawan (Y): Keempat item pernyataan valid karena nilai r hitung > r tabel (pada taraf signifikan 0,05).

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,688	0,230	Valid
	X1.2	0,705	0,230	Valid
	X1.3	0,751	0,230	Valid
	X1.4	0,742	0,230	Valid
	X1.5	0,640	0,230	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,782	0,230	Valid
	X2.2	0,798	0,230	Valid
	X2.3	0,783	0,230	Valid
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,745	0,230	Valid
	X3.2	0,684	0,230	Valid
	X3.3	0,785	0,230	Valid
	X3.4	0,743	0,230	Valid
	X3.5	0,609	0,230	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,828	0,230	Valid
	Y.2	0,764	0,230	Valid
	Y.3	0,725	0,230	Valid
	Y.4	0,808	0,230	Valid

Uji Reliabilitas:

- Variabel Kinerja Karyawan (Y): Koefisien Cronbach's Alpha = 0,785, menunjukkan bahwa variabel ini reliabel.
- Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2): Koefisien Cronbach's Alpha = 0,741 dan 0,690, menunjukkan bahwa kedua variabel ini reliabel.
- Variabel Kepemimpinan (X3): Koefisien Cronbach's Alpha = 0,755, menunjukkan bahwa variabel ini reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja karyawan (Y)	0,785	Reliabel
2	Motivasi (X1)	0,741	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,690	Reliabel
4	Kepemimpinan (X3)	0,755	Reliabel

Uji Normalitas:

Data yang diperoleh dari model regresi dikatakan normal karena nilai signifikansi residual regresi lebih besar dari 0,05.

Dari hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian valid, reliabel, dan data berdistribusi normal, sehingga penelitian dapat dilanjutkan dengan kesimpulan layak.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,51343255
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,087
	Negative	-,148
Kolmogorov-Smirnov Z		1,244
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas:**

Model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Motivasi (X1) adalah 1,013 (tolerance 0,987), pada variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 1,035 (tolerance 0,966), dan pada variabel Kepemimpinan (X3) adalah 1,036 (tolerance 0,966). Semua nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1.

Table 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0.987	1.013	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.966	1,035	Bebas Multikolinearitas
Kepemimpinan (X3)	0.966	1,036	Bebas Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas:

Model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Nilai signifikansi (Sig) pada variabel Motivasi (X1) adalah 0,107, pada variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,190, dan pada variabel Kepemimpinan (X3) adalah 0,877. Semua nilai Sig > 0,05, menunjukkan data bebas dari heteroskedastisitas atau ketidaksamaan variance dari residual antar pengamatan.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	A	Keputusan
1	Motivasi (X1)	0,107	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,190	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
3	Kepemimpinan (X3)	0,877	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta seberapa besar pengaruhnya. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,039 + 0,094X1 + 0,437X2 + 0,139X3 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

b1: Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X1) (0,094)

a: Nilai Konstanta (8,039)

b2: Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2) (0,437)

e: Standard Error (tingkat kesalahan) b3: Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan (X3) (0,139)

Hasil interpretasi dari model regresi berganda ini adalah sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 8,039 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) bernilai konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan memiliki nilai positif.
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) (b1) sebesar 0,094, menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi meningkat, maka Kinerja Karyawan juga meningkat, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) konstan.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) (b2) sebesar 0,437, menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan meningkat, dengan asumsi variabel Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X3) konstan.
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X3) (b3) sebesar 0,139, menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan meningkat, maka Kinerja Karyawan meningkat, dengan asumsi variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) konstan.

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,039	3,641		2,208	,031
1 MOTIVASI	,094	,038	,269	2,483	,016
LINGKUNGAN KERJA	,437	,122	,392	3,580	,001
KEPEMIMPINAN	,139	,066	,231	2,109	,039

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Hipotesis**Uji F:**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh adalah 0.000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05.

Tabel 4.15 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316,365	3	105,455	26,405	,000 ^b
	Residual	267,579	67	3,994		
	Total	583,944	70			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

Uji t:

Analisis uji t menunjukkan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y):

- Variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t sebesar 2.483 dan nilai signifikansi 0.016 (< 0.05).
- Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t sebesar 3.580 dan nilai signifikansi 0.001 (< 0.05).
- Variabel Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t sebesar 2.109 dan nilai signifikansi 0.039 (< 0.05).

Dari hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas (Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 4.16 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	8,039	3,641		2,208	,031			
1	MOTIVASI	,094	,038	,269	2,483	,016	,987	1,013
	LINGKUNGAN KERJA	,437	,122	,392	3,580	,001	,966	1,035
	KEPEMIMPINAN	,139	,066	,231	2,109	,039	,966	1,036

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena upah yang memotivasi membuat karyawan lebih giat bekerja. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif karena fasilitas yang lengkap meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan kenyamanan. Kepemimpinan berpengaruh positif karena pimpinan memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karena upah yang memotivasi dan pengakuan atas hasil kerja. Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh positif karena fasilitas lengkap dan kondisi bangunan yang sesuai kebutuhan. Sementara itu, Kepemimpinan berpengaruh positif karena pimpinan memberikan motivasi dan arahan yang memudahkan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Dari penelitian diatas tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh beberapa simpulan penting sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh simultan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang. Uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa upah yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat berdampak positif pada kinerja karyawan selama jam kerja.
3. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang lengkap di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang.
4. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang memberikan motivasi kerja efektif terhadap karyawan berdampak positif pada kinerja mereka di rumah sakit.

Meskipun penelitian ini memberikan temuan yang berharga, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan tersebut meliputi jumlah responden yang terbatas hanya pada karyawan Rumah Sakit Islam Malang dan fokus penelitian yang terbatas pada satu lokasi penelitian, yaitu Rumah Sakit Islam Malang.

Saran, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan upah yang sebanding dengan kinerja dan keinginan karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka. Peningkatan fasilitas lingkungan kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pihak rumah sakit juga perlu terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan memberikan motivasi dan arahan yang tepat kepada karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain guna memperkuat pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penambahan item pertanyaan dalam penelitian berikutnya juga dianjurkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih mendalam dan akurat. Selain itu, perlu ditambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih besar serta melakukan penelitian di lokasi yang berbeda untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai lingkungan kerja.

Referensi

- Ansory & Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Erlangga.
- Bayu Fadillah. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*.
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *Center for Academic Publishing Service*.
- Dewi, Adhita Maharani. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Marthani. *Jurnal Magisma Vol. 6 No. 1*. Universitas Kristen Surakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Semarang* : Bp Universitas Diponegoro. Edisi 8
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. Jakarta: Graha Ilmu.

- Mahajaya, Gede Restu. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11. Universitas Udayana (Unud) Bali.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manikottama, Ramya Inggita. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Satu Visi Edukasi. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM). Institut Pertanian Bogor.
- McShane, Steven L, & Von Glinow, Mary Ann. 2010. *Organizational. Behavior:Emerging Knowledge and Practice for the Real World. New York: The McGraw-Hill*
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behaviour, Human Behaviour at Work. New York: McGraw Hill.*
- Ratmayani, Novika. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada CV. Mitra Abadi). Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Reniyati (2017) Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). Jurnal Fakultas Ekonomi. Universitas Pandanaran Semarang
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika. Aditama.
- Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W. 2008. Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D. Bandung: Alfabeta,
- Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Torang, Dr. Syamsir. 2017. Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi). Bandung : Alfabeta.
- Umi dan Hartono , Sri. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Andry *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Agus Widarko**) Adalah Dosen TETap FEB Unisma

M. Khoirul ABS***) Adalah Dosen TETap FEB Unisma