

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Dr. Iqbal Taufan

Muhamad Nuh¹, Edy Saptono²
^{1,2}Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Abstraksi

Penelitian ini mengkaji dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit dr. Iqbal Taufan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data dari 30 responden. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan software IBM SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study examines and examines the effect of leadership style, work environment, and work motivation on employee performance at dr. Iqbal Taufan hospital. This research is a quantitative research. This study used a questionnaire to obtain data from 30 respondents. Data were collected and analyzed using IBM SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 26.0 software. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance, work motivation had a positive and significant effect on employee performance, and the work environment had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: leadership style, work environment, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan di mana salah satu upaya yang dilakukannya adalah menjadi tujuan rujukan dari pelayanan tingkat bawahnya, seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), dokter praktek swasta dan rumah sakit lainnya. Untuk itu, sebagai salah satu tujuan dari rujukan layanan kesehatan, maka rumah sakit perlu menjaga kualitas layanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan. Pelayanan kesehatan inilah yang selalu dituntut oleh para pengguna jasa di bidang kesehatan agar selalu bertambah baik dan pada akhirnya tujuan organisasi dalam melakukan pelayanan yang prima dan berkualitas dapat terwujud.

Salah satu peranan penting disuatu Rumah Sakit dalam mencapai keberhasilan yaitu kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sebagai cerminan dari kinerja Rumah Sakit, di mana sebuah Rumah Sakit dalam mencapai tujuan atau menghasilkan *outcome* baik buruknya tergantung pada kinerja karyawan. *Outcome* yang baik berhubungan dengan kemampuan Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat pengguna jasa atau pun yang lainnya.

Kinerja ini ialah hasil dari kualitas dua pekerjaan di mana telah dicapai pegawainya didalam menyelesaikan tugas yang disesuaikan kepada tanggung jawabnya yang telah dipercayakan kepada pegawai tersebut (Mangkunegara, 2016). Berdasarkan pada wawancara dan pengamatan awal terdapat

beberapa masalah dalam kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana karyawan mengalami kinerja yang fluktuatif dan target perusahaan tidak tercapai dalam beberapa tahun belakangan ini.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan di mana gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin bertindak dan bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap objek peningkatan pada kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh karyawan tentunya menjadi hal yang mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya pada sebuah perusahaan, gaya kepemimpinan yang baik tentunya dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Sementara itu berhubungan dengan motivasi, dapat didefinisikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu. Sedangkan pendapat ahli menyatakan, motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Manullang, 2018). Dalam sebuah organisasi motivasi diberikan untuk menunjukkan kepedulian terhadap karyawan untuk memupuk kinerja yang lebih baik, dukungan tersebut dapat berbentuk materi dan moral. Karyawan dengan motivasi tinggi mempunyai level motivasi serta antusias yang besar didalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerjanya akan kurang baik karena tidak memiliki motivasi dan gairah kerja yang tinggi.

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang sangat berpengaruh pada pekerjaan kantor yang pada umumnya atau pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja kantor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang harus diselesaikan. Kondisi-kondisi dalam melaksanakan pekerjaan ini setidaknya harus menyenangkan, nyaman, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Karena lingkungan kerja dalam suatu kantor ataupun perusahaan harus dapat memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George R, 2011).

Secara konseptual gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dari penelitian yang dilakukan Angelique, et al (2021) dengan judul Pagaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Sulawesi Utara. Hasil temuannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit dr. Iqbal Taufan yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik purposive sampling. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan

yang digunakan adalah sampel diambil dari pegawai Rumah Sakit dr. Iqbal Taufan. Dalam penentuan sampel, Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500.

Kuesioner menjadi media dalam mengumpulkan data pada penelitian ini. Kuesioner berisi pernyataan yang tertuang pada formulir penelitian, yang selanjutnya dijawab oleh responden dengan tema terkait gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini menggunakan skala likert dalam mengukur nilai hasil responden. Skala likert berfungsi untuk mengukur pendapat, persepsi ataupun sikap seseorang tentang fenomena sosial (Alimuddin dan Artiyany, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | <i>r</i> hitung | <i>r</i> tabel | Keterangan |
|----------------------|------|-----------------|----------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | GK.1 | 0.682 | 0,3610 | VALID |
| | GK.2 | 0.660 | 0,3610 | VALID |
| | GK.3 | 0.772 | 0,3610 | VALID |
| | GK.4 | 0.796 | 0,3610 | VALID |
| | GK.5 | 0.746 | 0,3610 | VALID |
| | GK.6 | 0.786 | 0,3610 | VALID |
| | GK.7 | 0.659 | 0,3610 | VALID |
| Motivasi Kerja | MK.1 | 0.742 | 0,3610 | VALID |
| | MK.2 | 0.666 | 0,3610 | VALID |
| | MK.3 | 0.851 | 0,3610 | VALID |
| | MK.4 | 0.596 | 0,3610 | VALID |
| | MK.5 | 0.702 | 0,3610 | VALID |

| | | | | |
|------------------|------|-------|--------|-------|
| | MK.6 | 0.466 | 0,3610 | VALID |
| | MK.7 | 0.466 | 0,3610 | VALID |
| Lingkungan Kerja | LK.1 | 0.622 | 0,3610 | VALID |
| | LK.2 | 0.564 | 0,3610 | VALID |
| | LK.3 | 0.548 | 0,3610 | VALID |
| | LK.4 | 0.778 | 0,3610 | VALID |
| | LK.5 | 0.748 | 0,3610 | VALID |
| | LK.6 | 0.613 | 0,3610 | VALID |
| | LK.7 | 0.686 | 0,3610 | VALID |
| Kinerja Karyawan | KK.1 | 0.695 | 0,3610 | VALID |
| | KK.2 | 0.571 | 0,3610 | VALID |
| | KK.3 | 0.732 | 0,3610 | VALID |
| | KK.4 | 0.714 | 0,3610 | VALID |
| | KK.5 | 0.655 | 0,3610 | VALID |
| | KK.6 | 0.726 | 0,3610 | VALID |
| | KK.7 | 0.581 | 0,3610 | VALID |
| | KK.8 | 0.758 | 0,3610 | VALID |
| | KK.9 | 0.655 | 0,3610 | VALID |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas bisa dipahami hasil uji validitas untuk seluruh indikator pernyataan yang mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja,

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki r hitung > rtabel 0,3610 sehingga seluruh indikator pernyataan pada variabel citra merek, kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha (0,60) | N of Items | Keterangan |
|----|-------------------|-------------------------|------------|------------|
| 1 | Gaya Kepemimpinan | 0.854 | 7 | Reliabel |
| 2 | Motivasi Kerja | 0.763 | 7 | Reliabel |
| 3 | Lingkungan Kerja | 0.776 | 7 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan | 0.850 | 9 | Reliabel |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dipahami, hasil uji reliabilitas membuktikan variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel lingkungan kerja (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y), mempunyai nilai cronbach's alpha > 0,60. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban pernyataan variabel X1, X2, X3 dan Y telah sesuai dan memenuhi nilai kriteria dan bisa dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018) "uji normalitas dilaksanakan guna mengetahui apakah variabel penghalang atau residual dalam

model regresi mempunyai persebaran normal". Guna menilai dan menguji normalitas suatu model, hipotesis yang dipakai sebagai berikut:

Ho : Data menyebar atau berdistribusi normal

Ha : Data tidak menyebar atau berdistribusi normal

Jika nilai probabilitas JarqueBera < nilai signifikan (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima menandakan data tidak mempunyai sebaran yang normal. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas JarqueBera > nilai signifikan (0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak menandakan data mempunyai sebarang yang normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|--|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 30 |
| | .0000000 |
| Normal Parameters ^{a,b} | 1.57119328 |
| | .124 |
| | .087 |
| Most Extreme Differences | -.124 |
| Test Statistic | .124 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | |
| b. Calculated from data. | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan (Sig) pada Kolmogorov-Simirnov sebesar 0.200 (Asymp sig (2-tailed)) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) "uji multikolonieritas ditujukan guna menilai suatu model regresi apakah didapatkan adanya korelasi antar variabel bebas". Uji multikolinearitas dapat diketahui, jika nilai tolerance > 0,10, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF < 10,00, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 14.428 | 4.696 | | | |
| | Gaya Kepemimpinan | .537 | .174 | .561 | .445 | 2.249 |
| | Motivasi Kerja | .277 | .131 | .285 | .469 | 2.132 |
| | Lingkungan Kerja | .514 | .118 | .773 | .632 | 1.582 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4 tersebut bisa dipahami bahwa hasil uji asumsi klasik multikolinearitas memiliki nilai tolerance dari gaya kepemimpinan $0,445 > 0,10$ motivasi kerja $0,469 > 0,10$ dan lingkungan kerja $0,632 > 0,10$, yang berarti menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Dan nilai VIF dari gaya kepemimpinan $2,249 > 10,00$ motivasi kerja $2,132 > 10,00$ dan lingkungan kerja sebesar

$1,582 < 10,00$ yang berarti menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018) "uji heteroskedastisitas dilaksanakan guna menentukan apakah ada ketidaksamaan varians dan residual antara observasi dalam model regresi". Jika varians residual yang tersisa dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dikatakan Homoskedastisitas dan jika berbeda dikatakan Heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.461 | 2.532 | | .577 | .569 |
| | Gaya Kepemimpinan | -.048 | .094 | -.133 | -.513 | .612 |
| | Motivasi Kerja | -.157 | .091 | -.436 | -1.723 | .097 |
| | Lingkungan Kerja | -.043 | .041 | -.215 | -1.976 | .059 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil pengujian heteroskedastisitas nilai signifikan gaya kepemimpinan $0,612$, motivasi kerja $0,097$ dan lingkungan kerja $0,059$ menunjukkan bahwa nilai dari ketiga variabel tersebut $> 0,05$ maka ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (2018) "analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen". Hasil analisis determinasi dapat dilihat dari output model summary dari hasil

analisis regresi linear berganda dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

| Model Summary^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .786 ^a | .618 | .574 | 1.65937 |
| a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26.0 2023

Berdasarkan tabel 5 yang menunjukkan bahwa nilai R square adalah sebesar 0,618 atau 61,8 % yang artinya variabel kinerja berkontribusi dan berpengaruh sebesar 61,8% oleh gaya kepemimpinan, motivasi

kerja dan lingkungan kerja. Selisih sebesar 38,2% (100%-61,8%) dijelaskan oleh faktor lain atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada model regresi ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 115.876 | 3 | 38.625 | 14.028 | .000 ^b |
| | Residual | 71.591 | 26 | 2.753 | | |
| | Total | 187.467 | 29 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja | | | | | | |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26.0 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $14,028 > F$ tabel 2,74, sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima artinya secara

Bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.428 | 4.696 | | 3.073 | .005 |
| | Pelatihan Kerja | .537 | .174 | .561 | 3.086 | .005 |
| | Motivasi Kerja | .277 | .131 | .285 | 2.117 | .044 |
| | Lingkungan Kerja | .514 | .118 | .773 | 4.350 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26.0 2023

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar $0,005 < 0,05$. Dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3.086 > 2,051$. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pada variabel motivasi kerja adalah sebesar $0,044 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.117 > 2,051$ dapat disimpulkan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kemudian

variabel lingkungan kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,350 > 2,051$. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.428 | 4.696 | | 3.073 | .005 |
| | Gaya Kepemimpinan | .537 | .174 | .561 | 3.086 | .005 |
| | Motivasi Kerja | .277 | .131 | .285 | 2.117 | .044 |
| | Lingkungan Kerja | .514 | .118 | .773 | 4.350 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26.0 2023

Konstanta sebesar 14,428 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan/konstan maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 14,428 satuan.

Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X₂) sebesar 0,537 satuan berarti setiap terjadi kenaikan nilai motivasi kerja sebesar 0,537 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,537 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,277 satuan berarti setiap terjadi kenaikan nilai motivasi kerja sebesar 0,277 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,277 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,514 berarti setiap terjadi kenaikan nilai lingkungan kerja sebesar 0,514 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,514 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit dr. Iqbal Taufan. Kedua, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit dr. Iqbal Taufan. Ketiga, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit dr. Iqbal Taufan. Keempat, variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit dr. Iqbal Taufan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*,4(1),47.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Farida Umi, Sri Hartono, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Umpo press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahendra, P. H., Bambang, M., Sarsono, S. (2020). *Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment*, terbit di *International Journal of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBAR)*.
- Nasution, M. I., Priangkatara, N. (2022). *Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance*. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology*, Terbit di *International Journal of Economics Social Science Entrepreneurship and Technology (IJESET)*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, cetakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Terry, George R. (2011). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. CV. Alfabeta.