



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Malang Kota Malang, Jawa Timur)**

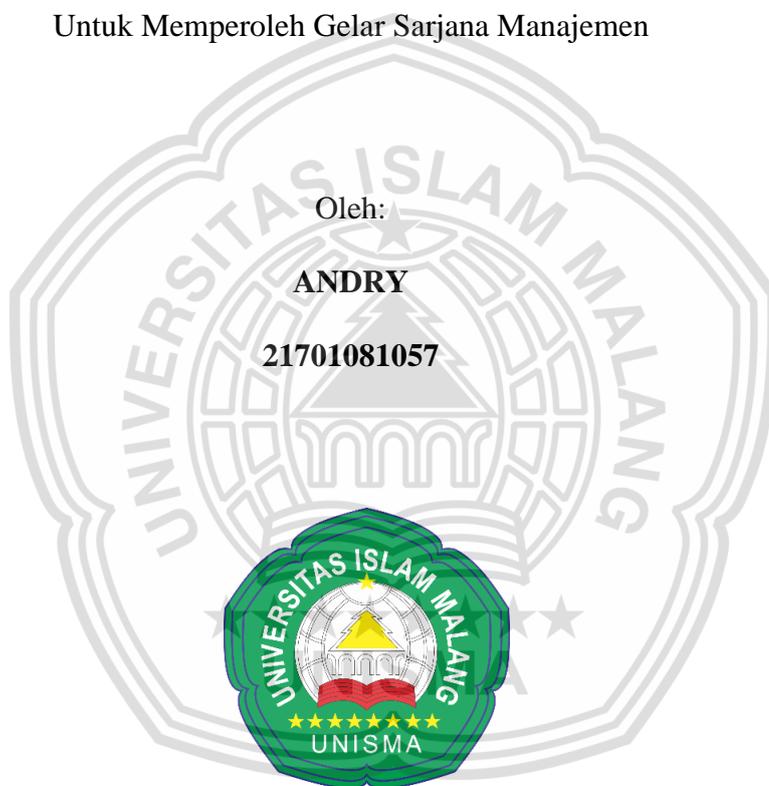
**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

**ANDRY**

**21701081057**



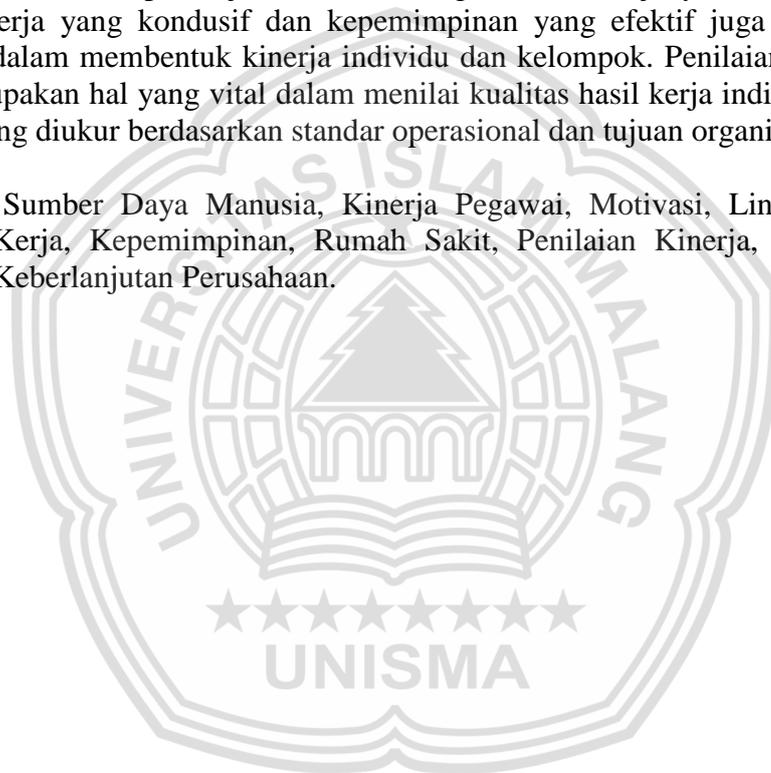
UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG

2021

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pentingnya peran sumber daya manusia dalam keberlangsungan suatu perusahaan, khususnya pada Rumah Sakit Islam Malang. Kehadiran dan kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan dan operasional lembaga. Fokus pada pelayanan pasien menjadikan peran sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam mencapai prestasi dan kemajuan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit. Motivasi berfungsi sebagai faktor pendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang efektif juga menjadi faktor kunci dalam membentuk kinerja individu dan kelompok. Penilaian kinerja pegawai merupakan hal yang vital dalam menilai kualitas hasil kerja individu dan kelompok, yang diukur berdasarkan standar operasional dan tujuan organisasi.

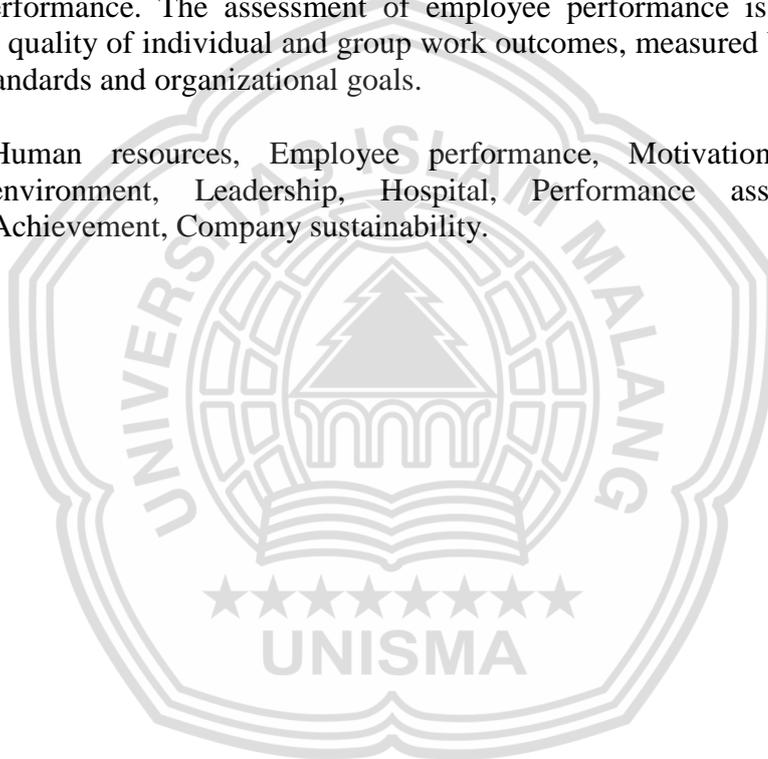
Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Rumah Sakit, Penilaian Kinerja, Prestasi, Keberlanjutan Perusahaan.



## 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.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama berjalannya suatu perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor utama berdirinya suatu instansi diawali dengan tekad sumber daya manusianya, seiring dengan berjalannya waktu maka sumber daya manusia yang ada harus menyesuaikan kebutuhan instansi yang bersangkutan. Karena hampir setiap proses aktivitas yang ada di instansi melibatkan sumber daya manusia, baik sektor keuangan, sektor pemasaran, administrasi, operator, dan sektor lainnya yang ada di instansi tersebut.

Rumah sakit islam malang tidak lepas dari aktivitas sumber daya manusia itu sendiri hal ini dikarenakan rumah sakit islam malang bergerak dalam bidang jasa yang seluruh aktivitas dan produk yang ditawarkan ialah bentuk pelayanan bagi para pasien yang datang, sehingga perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dalam bidangnya dan berkompeten.

Sumber daya manusia dapat memberikan kemajuan bagi instansi yang bersangkutan apabila di iringi dengan pengelolaan yang baik, misal dalam hal penempatan para tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman di bidangnya serta adanya pelatihan dan penilaian sebagai

bahan evaluasi akan kontribusi kinerja para karyawan terhadap sebuah instansi yang menaunginya.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.” Sehingga penilaian kinerja karyawan sangat penting bagi suatu instansi untuk menilai seberapa berkualitasnya hasil kerja individu yang di berikan dan seberapa solidnya sekelompok individu dengan kuantitas yang ada.

Tentunya dalam penilaian kinerja karyawan tidak dapat di pisahkan dari beberapa faktor seperti efektivitas yang dimiliki, rasa bertanggung jawab akan tugas yang di embannya, kedisiplinan dalam bekerja, peka terhadap sesuatu pekerjaan, memiliki kemampuan dan keahlian dalam pekerjaannya, memiliki pengetahuan yang cukup hal inilah yang harus menjadi pertimbangan dasar dalam memilih tenaga kerja bagi suatu instansi untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, sedangkan bagi instansi yang bersangkutan dalam menciptakan kinerja yang baik dibutuhkan beberapa faktor penunjang seperti rancangan kerja yang telah dirumuskan, motivasi yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi yang mudah beradaptasi, serta kepemimpinan yang mampu memberikan sumbangsih terhadap meningkatnya kinerja baik karyawan maupun instansi.

Dari penjelasan tentang kinerja di atas setidaknya instansi mempertimbangkan beberapa aspek yang diharapkan menjadi sebab meningkatnya kinerja karyawan dengan baik, seperti motivasi, Menurut Hasibuan (2013:141) “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” motivasi yang berperan sebagai faktor pendorong dapat dilakukan baik sebelum melakukan pekerjaan maupun sesudah penilaian akan kinerja yang telah dilakukan.

Adapun dampak dari motivasi utamanya disebabkan karena adanya kebutuhan seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan berfasiliasi ataupun bersahabat sehingga dengan adanya motivasi yang baik, yang diberikan baik secara arahan dan ucapan maupun berupa material seperti pemberian bonus maupun kenaikan jabatan ketika menjalankan misi dan target dengan baik, hal ini semata-mata untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh seorang individu untuk meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor pendorong terciptanya kinerja yang baik, Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap

organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Sehingga lingkungan kerja memiliki peran sebagai sarana dalam melakukan pekerjaannya yang memiliki dampak baik apabila para karyawan merasa nyaman saat beraktivitas, dan dampak buruk apabila para karyawan merasa tidak nyaman atau merasa terbebani dengan keadaan yang ada baik dari segi sarana yang dimiliki seperti bangunan, tempat kerja, ataupun peralatan yang dibutuhkan maupun sesama karyawan yang bertugas.

Faktor pendorong terciptanya kinerja karyawan berikutnya ialah Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011: 170). Menurut Badeni (2013: 2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Kepemimpinan dalam satu organisasi maupun instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menyukseskan visi, misi serta tujuan yang akan ditempuh, adapun fungsi dari kepemimpinan menurut menurut Ansory & Indrasari, (2018:83), antara lain Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu, Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para

bawahan, Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen, Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat, Mengembangkan loyalitas, imajinasi, dan kreativitas bawahan, Pemprakarsai, penggiat, dan pengendali rencana, Mengkordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.

Dari penjelasan teori dan juga gambaran mengenai objek maupun variabel di atas didukung oleh beberapa riset penelitian terdahulu seperti Reniyati (2017), Ratmayani (2018), Manikottama (2019), Dewi (2018), dan Mahajaya (2016) yang menyatakan bahwa adanya tingkat pengaruh yang signifikan dan laju pengaruh yang positif, maka penelitian ini berkeinginan melakukan riset lanjutan dengan mempertimbangkan kesamaan yang telah dijelaskan dan perbedaan penelitian seperti objek penelitian yang berbeda, waktu yang digunakan serta sebagian metode yang digunakan dan juga teori yang dijelaskan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan mengenai pentingnya kinerja karyawan bagi instansi dan didorong oleh beberapa faktor meliputi Motivasi, Lingkungan kerja, dan kepemimpinan maka dilakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan studi pada Rumah Sakit Islam Malang.

## 1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang ?

- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Malang ?
- c. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Malang ?
- d. Apakah Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Malang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam Malang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam Malang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam Malang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam Malang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Materi yang dibahas dalam penelitian ini diharapkan memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta wawasan yang lebih bermanfaat, di samping itu juga sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen

**b. Bagi Pembaca**

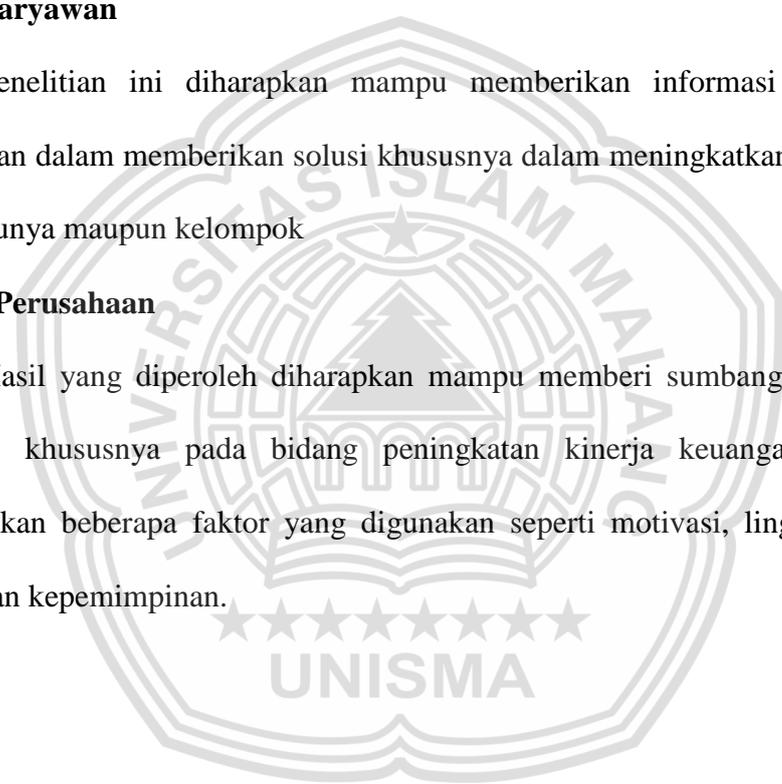
Materi yang dibahas dalam penelitian ini dapat memberikan sumbangsih tambahan keilmuan dan juga referensi ilmiah yang dibutuhkan oleh para pembaca.

**1.4.2 Manfaat Praktis****a. Bagi Karyawan**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada karyawan dalam memberikan solusi khususnya dalam meningkatkan kinerja individunya maupun kelompok

**b. Bagi Perusahaan**

Hasil yang diperoleh diharapkan mampu memberi sumbangsih bagi instansi khususnya pada bidang peningkatan kinerja keuangan yang disebabkan beberapa faktor yang digunakan seperti motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit islam Malang dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Bahwa terdapat pengaruh secara Simultan antara Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit islam Malang. dari hasil uji F dijelaskan bahwa Kinerja Karyawan Rumah sakit islam Malang terbukti dipengaruhi oleh variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan.
- b. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit islam Malang. Dari hasil uji t dalam koefisien regresi penelitian di peroleh hasil positif yang artinya Upah yang diberikan memotivasi saya lebih giat bekerja maka semakin meningkat juga Kinerja Karyawan Rumah sakit islam Malang. Motivasi merupakan faktor penting terhadap Kinerja karyawan pada saat jam kerja berlangsung.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit islam Malang. dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena Tempat kerja saya menyediakan fasilitas yang lengkap dapat mempengaruhi

kinerja karyawan rumah sakit islam Malang. Hal ini Lingkungan Kerja menjadi faktor penting bagi karyawan karena fasilitas yang lengkap dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- d. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit islam Malang. Dari hasil uji t dijelaskan bahwa Kepemimpinan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena, Pimpinan selalu memberikan motivasi kerja kepada saya dapat mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit islam Malang,

## 5.2 Keterbatasan

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

- a. Jumlah responden yang ada dalam penelitian ini hanya pada Karyawan Rumah Sakit Islam Malang.
- b. Penelitian ini terbatas hanya pada satu tempat saja yaitu pada Rumah Sakit Islam malang.

## 5.3 Saran

- a. Bagi perusahaan

Adapun jawaban terendah dari responden terkait item pertanyaan dari setiap variabel yang harus diperhatikan lagi oleh perusahaan yaitu dari:

1. Variabel Motivasi (X1)

“Upah yang diberikan memotivasi saya lebih giat bekerja” dengan rata-rata jumlah 4,60. Sebaiknya Pihak Rumah sakit bisa memberikan Upah yang sebanding terhadap kinerjanya, upah yang besar bisa

membuat semangat para karyawan untuk bekerja itu juga bisa memotivasi karyawan dan pihak rumah sakit mengerti sesuai dengan keinginan karyawan .

b. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut dianjurkan agar:

1. Menambahkan variabel lagi yang berbeda pada penelitian berikutnya agar bisa memperkuat pendapat.
2. Dapat menambah item pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
3. Bisa menambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya agar memperoleh hasil yang lebih sempurna.



**DAFTAR PUSTAKA**

- 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.