

**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah  
H. Abdul Manap Kota Jambi**

**Rahmi Handayani<sup>1</sup> Septini Kumala Putri<sup>2</sup>**

Universitas Muhammadiyah Jambi

Email: handayani.rahmi@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni beberapa karyawan yang ada di RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif deskriptif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance on RSUD H.Abdul Manap Jambi city. The sample in this study is the employees who are in the RSUD H.Abdul Manap Jambi city. The method used in this research is descriptive quantitative method by conducting multiple linear regression analysis test. This research is done by quantitative method. Data collection techniques used were questionnaires. Data analysis techniques used in this study is multiple linear regression. Style Leadership and work environment simultaneously affect the performance of employees. Leadership style partially significant effect on employee performance, work environment partially also have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style, work environment and Employee Performance.

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang

sangat cepat menuntut perusahaan agar dapat beradaptasi dan mampu bertahan dalam segala situasi, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan tersebut terlihat dari hasil pekerjaannya yang sudah sesuai

atau tidak dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tentu tidak mudah bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan apabila tidak di dukung oleh gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif diperusahaan. Upaya-upaya dalam peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan besar bagi sebuah perusahaan.

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan yang terjadi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Untuk menunjang kelancaran dan kesuksesan dalam memimpin, seorang pemimpin harus berani menggunakan gaya kepemimpinan lainnya dan tidak harus selalu memegang teguh satu gaya kepemimpinan tertentu yang dianggap sudah sempurna untuk lingkungan perusahaan yang ia pimpin menurut (Robbins dan Judge 2015) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Dalam sebuah situasi yang dinamis, sejumlah gaya kepemimpinan juga perlu diketahui dan dikuasai karena kemampuan untuk beradaptasi merupakan kunci utama agar terusbertahan di antaranya gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk melakukan tugas serta tanggung jawabnya melampaui kepentingan pribadi

mereka.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Roscahyo dan Prijati 2013) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga mempunyaipengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menyenangkan lingkungan kerja tempat ia bekerja tentu akan betah di tempat kerjanya dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, dan sulit berkonsentrasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Apabila ruangan kerja panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, dan berisik, maka menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerjadalam suatu perusahaan bagi karyawan sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkannya, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kehadiran sebuah Rumah Sakit Pemerintah bagi masyarakat Kota Jambi sangatlah dibutuhkan, selain tentunya biaya pelayanan kesehatan murah juga fasilitas peralatan yang lengkap dan dijamin oleh pemerintah. Untuk memenuhi tuntutan tersebut dan dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan

kepada masyarakat, pada tahun anggaran 2006 Pemerintah Kota Jambi mulai membangun Rumah Sakit Umum Daerah yang melayani semua golongan masyarakat, khususnya masyarakat Kota Jambi.

Setelah melalui studi kelayakan pada tahun 2005 mengenai perlunya pembangunan RSUD Kota Jambi, Walikota Jambi Drs. H. Arifin Manap, MM mengajukan anggaran untuk proyek Pembangunan RSUD Kota Jambi ke DPRD Kota Jambi. Sebagaimana halnya nama-nama RSUD yang terdapat dalam kabupaten/ kota di Propinsi Jambi, semua diambil dari nama-nama tokoh daerah yang pernah berjasa dimasa mereka masih hidup. Dalam prosesnya, akhirnya terpilih nama tokoh H. Abdul Manap tokoh daerah Jambi. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor. 5 Tahun 2008 Tentang Nama Rumah Sakit Umum Daerah (Lembaran Daetah Kota Jambi Tahun 2008 Nomor 5) RSUD Kota Jambi resmi menggunakan nama RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi.

Pada tanggal 28 Oktober 2008 dilantik Direktur pertama RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dr. Hj. Ida Yulianti, MH. Kes beserta jajarannya, disusul dengan pergantian oleh Direktur pada priode ke dua yaitu Dr. H. Maulana, MKM pada tahun 2017 dan setelahnya digantikan oleh Dr. Rudi Maruli H Pardede pada tahun 2018 hingga sekarang. Tanggal 31 Oktober 2008 RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi diresmikan oleh Walikota Jambi Drs. Arifien Manap. Untuk pelayanan kepada masyarakat secara resmi RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi ini diresmikan oleh Walikota Jambi periode 2008- 2013 dr. H. Bambang Priyanto.

Pada dasarnya gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manap Kota Jambi telah berjalan dengan baik dan tertata rapih , akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai antara lain oleh Febri (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian yang di lakukan oleh Amelinda (2018) disimpulkan bahwa terdapat gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan pada karyawan PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manap Kota Jambi”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi?
2. Bagaimana gambaran analisis data gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja agar dapat berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja pegawai RSUD  
H. Abdul Manap Kota Jambi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan juga lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui cara

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain :

1. Sarana untuk memperoleh ilmu dibangku perkuliahan khususnya lingkup manajemen sumber daya dan untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
2. Bagi instansi dapat menjadi masukan dan dorongan kepada RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk lebih meningkatkan kualitas Sumber daya manusia yang akan berdampak kinerja pegawai.
3. Manfaat untuk pembaca diharapkan agar penelitian ini dapat di jadikan referensi dan pedoman bagi peneliti lain yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen

Menurut Handoko (2014) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan usaha - usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan

organisasi yang telah ditetapkan, sedangkan menurut Siswanto (2012) mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

### 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2014) menganalisis bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan- tujuan individu maupun organisasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2.3 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Menurut Badeni (2013), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Indikator gaya kepemimpinan meliputi komunikasi, ketegasan, kemampuan analitis.

### 2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Beberapa indikator pada lingkungan kerja yaitu keamanan, kebersihan, dan hubungan personal.

### **2.5 Kinerja Karyawan**

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Sutrisno (2010) mengungkapkan bahwa kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, beberapa indikator dalam kinerja karyawan antara lain kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2014), beberapa indikator pada kinerja karyawan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

### **3. HIPOTESIS**

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Nanang Martono (2010).

Berdasarkan pada perumusan dan kerangka pikir diatas dapat, maka didapat hipotesa sebagai berikut :

- H1 Diduga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD H.AbdulManap Kota Jambi.
- H2 Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi.

### **4. METODE & HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Metode Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode deskriptif. Menurut menurut

Sugiyono (2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode deskriptif menurut Notoatmodjo (2010) penelitian yang dilakukan terhadap sekumpulan objek yang bertujuan untuk melihat gambaran fenomena (termasuk kesehatan) yang terjadi di dalam suatu populasi tertentu.

#### 4.2 Jenis Data

Jenis penelitian yang di gunakan adalah jenis penelitian kausal, menurut Sugiyono (2016) penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

#### 4.3 Alat Analisis Data

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel  $r$  person correlation. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka instrument

tersebut dikatakan valid.  $R$  tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel ( $n$ ) dan didapat  $r$  tabel sebesar 0,222.

##### 2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olahan data SPSS versi 25, diperoleh hasil uji reliabilitas diatas variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) menunjukkan reliable sebab memiliki nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) diatas 0,60 yakni sebesar 0.710, variable lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga menunjukkan hasil yang reliable sebab memiliki nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) diatas 0,60 yakni sebesar 0.742 dengan kinerja pegawai ( $Y$ ) RumahSakitUmum Daerah H. Abdul Manap Kota Jambi menunjukkan reliable sebab memiliki nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) diatas 0,60 yakni sebesar 0.652.

##### 3) Analisis Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarat dalam Ghozali, 2013). Berdasarkan program SPSS versi 25 di dapatkan hasil persamaan regresi linear berganda yaitu  $X_1$  adalah 0,052 dan  $X_2$  adalah

0,231 dapat di lihat pada rumus berikut :

$$Y = 24,187 + 0.052X_1 + 0.231X_2$$

#### 4) Uji T (Parsial)

Nilai thitung diperoleh 5.227 dimana nilai ttable pada  $\alpha$  5% yakni 1.673 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai thitung  $5.227 > ttable$  1.673, hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi.

Nilai thitung diperoleh 6.645 dimana pada beberapa poin berikut :

#### 1. Gaya Kepemimpinan (X1), secara parsial

nilai ttable pada  $\alpha$  5% yakni 1.673 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai thitung  $6.645 > ttable$  1.673, hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi.

#### 5) Uji F (Simultan)

Nilai fhitung diperoleh sebesar 1.836 dimana nilai ftable pada  $\alpha$  5% yakni 0.2586 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai fhitung  $1.836 > ftable$  0.2586, hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi.

### 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi dapat disimpulkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima. begitu juga dengan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

3. Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

### 6. SARAN

Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi dengan melakukan perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dan melakukan perbaikan sesuai dengan standart yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih efektif membantu dalam memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

Agung Roscahyo. 2013. "Pengaruh

- Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khotidjah Sidoarjo* Jurnal STIESIA Surabaya.
- Alek S. Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia Amelinda, 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Agro Cipta Adiguna Pare*
- Aprilita, B. 2012. *Dimensi-Dimensi GayaKepemimpinan Bass dan Avolio Menurut Persepsi Karyawan Dalam Membangun Gaya Kepemimpinan yang efektif*. Undip.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen SumberDaya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Farizki, Muhamad Ressa., Aniek Wahyuati. 2017. *Pengaruh Motivasi danLingkungan Kerja TerhadapKaryawan Medis*
- Febri Arin Putra, 2016. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawa ( studi pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Malang*).Malang
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Haryobudi. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Metro Hotel Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. (Dipublikasikan).
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta. Tampi, Johannes Bryan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. tahun 2014.*
- Lemeshow, S., David W.H.Jr, 1997, *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan (terjemahan)*, Gadjahmada University Press, Yogyakarta, 83
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfbeta.
- Nanang Martono. 2010. *Metode PenelitianKuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi*



- Penelitian Kesehatan.*  
Jakarta: Rineka Cipta
- Pertama, PT. Bhumi Aksara,  
Jakarta.
- Permansari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Augrah Raharjo Semarang.* Semarang
- Trang, Dewi Sandy. 2013. *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*
- Ratri, Nur. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam*
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16.* Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*  
*(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2017 . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* Cetakan