

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Rantauprapat

Eka Putri Ritonga¹, Junita Lubis², Fauziah Hanum³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

E-mail: junitalubis054@gmail.com

Article History:

Received: 18 Maret 2024

Revised: 29 Maret 2024

Accepted: 30 Maret 2024

Keywords: *kepemimpinan, motivasi, semangat kerja, lingkungan kerja*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat. Jenis Penelitian Ini Adalah Penelitian Asosiatif. Pengumpulan Data Dalam Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan survey dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada 82 responden, sedangkan populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah Pegawai RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, motivasi, semangat kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat.*

PENDAHULUAN

Perusahaan, lembaga atau organisasi adalah sekelompok sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk tercapainya tujuan sebuah perusahaan sangat penting menerapkan rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan baik pada tingkat manajer maupun pegawai, karena hal ini mampu menciptakan kinerja yang tinggi. Tingkat kinerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi pegawai akan mampu mengatasi dan memecahkan masalah yang akan dihadapi pada saat melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja. Dan sebaliknya jika pegawai memiliki tingkat kinerja yang rendah maka pegawai tidak akan mampu menyelesaikan suatu masalah atau kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, maka pegawai akan mampu bekerja secara maksimal dan saling membantu bersama-sama didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu lebih banyak. Menurut (Mattayang, 2019) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Kepemimpinan adalah proses menginspirasi sumber daya manusia atau pegawai agar kinerja mereka dalam organisasi maksimal dan pegawai melakukan hal yang benar, memenuhi

komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan dapat menjadi lebih baik ketika pengurus memiliki orang-orang yang berkompeten dengan gaya kepemimpinan yang suportif dan kinerja pegawai juga meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain kepemimpinan motivasi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Rantauprapat. Menurut (Rivai & Basri, 2015) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diridalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan selain itu motivasi juga merupakan suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Secara umum pegawai bekerja keras untuk memenuhi target yang ingin dicapai perusahaan. Sehingga jika pegawai semakin semangat dalam bekerja apabila berhasil mencapai target yang telah ditentukan dari pekerjaan yang dilakukan maka pegawai memperoleh kompensasi atau balas jasa yang memuaskan. Besar kemungkinan para pegawai akan bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang maksimal. Kompensasi yang seimbang akan mendorong kinerja para pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya yang tinggi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Semangat kerja merupakan faktor lain yang dapat membangun kinerja pegawai. Kinerja akan turun jika semangat kerja bermasalah. semangat kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan terkait.

Pada dasarnya kinerja pegawai ialah hasil proses dari diri pribadi pegawai maupun upaya dari perusahaan. Tingginya kinerja pegawai merupakan harapan bagi semua perusahaan atau lembaga yang mempekerjakannya. Menurut (Steiner, 2018) dalam bukunya *Trategic Planning*” semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan bersama”. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik lagi. Apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau Perusahaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja menurut proposisi peneliti adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhinya dalam menjalankan tugas baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa fasilitas kerja, suasana tempat kerja dan hubungan sosial antar sesama pekerja maupun atasan.

Kinerja merupakan cerminan dari suatu pekerjaan seseorang, dimana yang bekerja dengan baik dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan mereka adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya dari tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap proses kegiatan ditujukan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan

kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

Berdasarkan Survey yang dilakukan penulis di RSUD Rantauprapat, permasalahan mengenai kinerja yang dihasilkan oleh para pegawainya masih kurang maksimal dalam pemenuhan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor kinerja diantaranya kepemimpinan yang kurang tegas terhadap pegawai, kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai kurang semangat dalam bekerja dan kurang tanggap atas pekerjaan yang telah diberikan, keterlambatan masuk para pegawainya yang kurang konsisten, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Memotivasi pegawai merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja pegawainya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai yang termotivasi memiliki karakteristik pribadi yang memiliki kekuatan internal dan eksternal yang berkualitas agar dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya. Rendahnya tingkat motivasi pegawai adalah salah satu permasalahan yang sering terjadi pada RSUD Rantauprapat. Banyaknya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga gagal mencapai target yang ditetapkan merupakan salah satu fenomena yang terjadi mengenai motivasi kerja pada RSUD Rantauprapat. Kurangnya semangat kerja yang dimiliki pegawai, Lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga pegawai mudah merasa bosan dan jenuh, yang terlihat dari para pegawai yang masih ada mengobrol dan bercanda dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja.

Secara umum pegawai bekerja keras untuk memenuhi target yang ingin dicapai perusahaan. Sehingga jika pegawai semakin semangat dalam bekerja apabila berhasil mencapai target yang telah ditentukan dari pekerjaan yang dilakukan maka pegawai memperoleh kompensasi atau balas jasa yang memuaskan. Besar kemungkinan para pegawai akan bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang maksimal. Kompensasi yang seimbang akan mendorong kinerja para pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya yang tinggi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Semangat kerja merupakan faktor lain yang dapat membangun kinerja pegawai. Kinerja akan turun jika semangat kerja bermasalah. semangat kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan terkait.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan latarbelakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat.

LITERATURE REVIEW

Kinerja

Kinerja Pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja Pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang Pegawai dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap Pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut (Bakri, 2020) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat “Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Menurut (Mattayang, 2019) ada

beberapa indikator kinerja, yaitu: a) Tujuan, b) Standar, c) Umpan Balik, d) Alat atau Sarana, e) Kompetensi, f) Motivasi, g) Peluang.

Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin. Menurut Sutrisno dalam (Cahyaningrum et al., 2023) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Fahmi dalam (Clara et al., 2020), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Motivasi

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 (Wibowo & Putra, 2016) motivasi adalah dorongan untuk bertindak adalah apa yang kami maksud dengan "motivasi". Dengan adanya motivasi yang dapat memotivasi pegawai untuk menggerakkan lebih banyak tenaga dan gagasan ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri manusia karena diilhami, didorong, dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan (Afandi & Bahri, 2020).

Menurut (Hapuk et al., 2020) Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja Pegawai, yaitu : 1. Kebutuhan fisik yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan tingkat dasar. 2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan perlindungan ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dari arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi, dan intelektual. 3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk merasa saling memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima didalam kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. 4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

Semangat Kerja

Seorang Pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang. Menurut (Turnip, 2019) “Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim”. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas Pegawai dalam bekerja. Semangat kerja adalah sejauhmana Pegawai bergegas dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan”. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi.

Terdapat indikator semangat kerja yang menurut (Turnip, 2019) yaitu: a. Sedikitnya

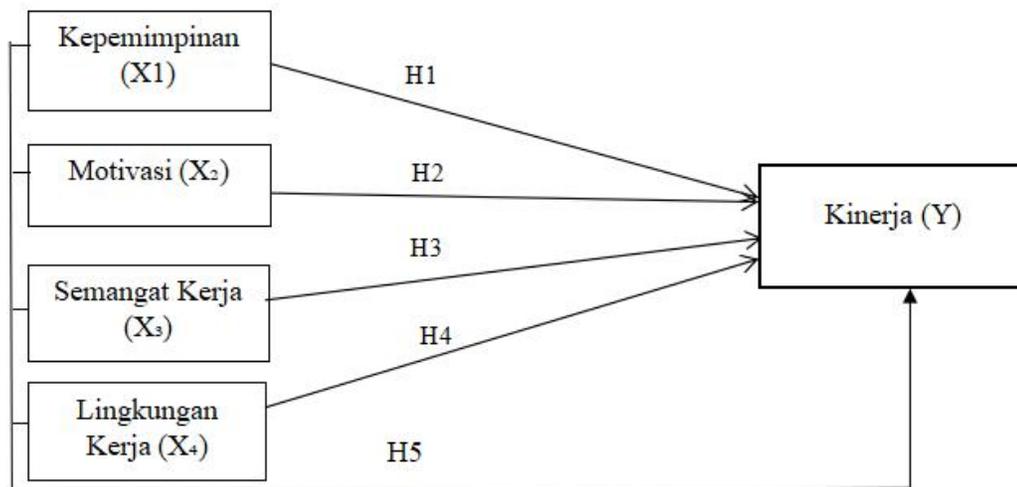
prilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi: b. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan: c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja d. Keterlibatan ego dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut (Sedarmayanti & Siswanto, 2014) menyampaikan bila lingkungan kerja, yakni peralatan maupun bahan yang pegawai hadapi, serta sebagai lingkungan tempat seseorang atau sekelompok orang menjalankan tugas kerja, termasuk prosedur kerja maupun peraturan kerja sebagai perorangan atau kelompok. Menurut Sukanto & Indriyo dalam (Nanulaitta, 2018) lingkungan kerja sebagai beragam hal yang terdapat di sekitar tenaga kerja, yang mampu memengaruhi mereka untuk menjalankan tugas kerja, seperti pencagahaan, polusi suara, kebersihan tempat kerja, dan keamanan.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti & Siswanto, 2014) adalah sebagai berikut: 1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja 3. Kelembapan udara ditempat kerja 4. Sirkulasi udara ditempat kerja 5. Getaran mekanis ditempat kerja 6. Bau tidak sedap ditempat kerja 7. Tata warna ditempat kerja 8. Dekorasi ditempat kerja 9. Musik ditempat kerja 10. Keamanan ditempat kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

1. H1= Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2. H2= Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3. H3= Diduga semangat kerjamenu berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4. H4= Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5. H5= Diduga kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Reventiary, 2016) Kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada pemikiran positif yang benar-benar terjadi atau realitas, yang diperlukan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menetapkan perlengkapan penelitian, analisis data yang berkarakter kuantitatif atau statistik, yang bertujuan agar dapat mengevaluasi hipotesis yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Indrasari, 2017) penelitian kuantitatif juga membutuhkan hipotesis dan pengujian setelah menetapkan tahapan-tahapan selanjutnya, yaitu berupa penentu teknik analisis dan formula statistik yang akan digunakan.

Populasi

Menurut (Sedarmayanti & Siswanto, 2014) Populasi adalah wilayah/generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Rantauprapat sebanyak 441 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Cahyaningrum et al., 2023) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan pendapat Slovin, dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = standart eror (10%)

maka,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{441}{1 + (441)(0,10)^2}$$

$$n = 441/5,41$$

$$n = 82$$

jumlah sampel pada penelitian ini adalah 82 orang. Dengan tingkat standar eror sebanyak 10%

Teknik Pengumpulan Data

Dengan teknik pengumpulan data menggunakan data primer (berupa kuesioner) menggunakan google form yang disebarakan secara online serta menggunakan data sekunder yang diperlukan seperti wawancara, studi literature dan instansi terkait. Pada penelitian ini penulis menggunakan Skala Likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis data kuantitatif deskriptif dilakukan ketika kita melihat performa data di masa lalu untuk memperoleh suatu kesimpulan. Analisis data kuantitatif ini digunakan ketika kita berhadapan dengan data dalam volume yang sangat besar, serta menafsirkan data-data dengan cara memperoleh dari responden dengan mengumpulkan, menyusun dan mengklarifikasi data tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan bertujuan untuk menemukan hasil variabel independen atau variabel terikat yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel bebas. Maka dalam hal ini akan dituliskan bentuk dari persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = kepuasan konsumen

X_1 = kepemimpinan

X_2 = motivasi

X_3 = semangat kerja

X_4 = lingkungan kerja

e = Standar Error

b_1, b_2, b_3 = Koefesien Regresi

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan program *Eviews*. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Langkah pengujiannya adalah:

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Pengujian membandingkan f hitung dengan f tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

Koefesien Determinasi

Dalam secara umum, koefesien determinasi digunakan untuk dapat mengukur seberapa besar persentase sumbangan dari variabel bebas. Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik pula kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Kemudian jika nilai R^2 semakin kecil maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja, maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistik Product and Service Solution)* versi 20.0, maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.780	6.184		3.522	.002
1					
Kepemimpinan	.552	.166	.407	3.319	.003
Motivasi	.500	.119	.525	4.208	.000
Semangat kerja	.381	.102	.438	3.716	.001
Lingkungan kerja	.740	.184	.429	3.621	.005

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2024

Berdasarkan Tabel diatas, jika dilihat nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel.

- Konstanta (a) = 21,780. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lingkungan kerja tidak ada (bernilai nol), maka Kinerja pegawai sebesar 21,780.
- Koefisien X_1 (b_1) = 0,552. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,552.
- Koefisien X_2 (b_2) = 0,500. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,500.
- Koefisien X_3 (b_3) = 0,381. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika semangat kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,381.
- Koefisien X_4 (b_4) = 0,740. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,740.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja. Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = (82-4-1) = 77$ yaitu 1,687. Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut: Untuk variabel kepemimpinan (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,319 dengan taraf signifikansi 0,003. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (3,319) > t_{tabel} 1,687$ dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima, Untuk variabel motivasi (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,208 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (4,208) > t_{tabel} (1,687)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima, Untuk variabel semangat kerja (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,716 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (3,716) > t_{tabel} (1,687)$ dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima dan Untuk variabel lingkungan kerja (X_4), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,621 dan taraf signifikansi 0,005. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (3,621) > t_{tabel} (1,687)$ dan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja. Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.077	4	30.019	24.083	.000 ^b
	Residual	53.290	77	2.132		
	Total	173.367	81			

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,083 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = (4-1) = (3)$ dan $df_2 = (n-k) = (77)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,62. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh $F_{hitung} (24,083) > F_{tabel} (2,62)$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa k kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini: Koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati nol berarti model

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.603	.623	1.230

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2024

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,623. Nilai ini berarti bahwa kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lingkungan kerja sebesar 62,3%. Sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat
5. Kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat secara simultan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ayuwardani. (2018). PENGARUH INFORMASI KEUANGAN DAN NON KEUANGAN TERHADAP UNDERPRICING HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN INITIAL PUBLIC OFFERING (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015) THE. *Nominal*, VII(1), 1–16.
- Bakri, S. I. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawandi Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Langsa. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–18.
- Cahyaningrum, W., Sirri, E., & Putris, R. (2023). EDUKASI PERAN PERILAKU ETIS DALAM KEPEMIMPINAN YANG BERKELANJUTAN. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Paguntaka*, 1(2), 31–38.
- Clara, M., Manalu, W. W., Naiborhu, C. D., & Ginting, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 1434–1454.
- Engkus. (2019). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN DI PUSKESMAS CIBITUNG KABUPATEN SUKABUMI. *GOVERNANSI*, 5(2), 1–11.
- Hapuk, M. S. K., Suwatno, S., & Machmud, A. (2020). Efikasi diri dan motivasi: sebagai mediasi pengaruh pendidikan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 5(2), 59–69.
- Indrasari. (2017). PENGARUH CITA RASA, NILAI GIZI DAN VARIASI PRODUK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA YES DELIVERY DI PLOSOKANDANG TULUNGAGUNG. *Ekonomi-Manajemen*, 01(07), 2–12.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203–218.
- Reventiary, M. P. A. (2016). PENGARUH ATRIBUT PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPATU MEREK CUSTOMADE (STUDI di MEREK DAGANG CUSTOMADE INDONESIA). *Manajemen*, 6, 1–10.
- Rivai, V., & Basri, S. (2014). Sarwono Sudarto. *Hulmansyah. Hanan. Dan Arifiandy*.
- Sedarmayanti, S., & Siswanto, E. N. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 11(3), 501–510.
- Steiner, G. A. (2018). *Strategic planning*. Simon and Schuster.
- Turnip, J. A. (2019). *PENERAPAN SEMANGAT DAN KEPUASAN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIMITRA SWADAYA MEDAN*. UNIVERSITAS DHARMAWANGSA.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1).