

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK
POLRES OGAN ILIR**

SKRIPSI



Nama : Siti Zahra

Nim : 212022031

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI BISNIS**

TAHUN 2026

Skripsi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK
POLRES OGAN ILIR**

**Untuk Menyusun Skripsi pada Program Strata Satu
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Siti Zahra

Nim : 212022031

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI BISNIS

TAHUN 2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Zahra
NIM : 212022031
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Polres Ogan Ilir.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun Perguruan Tinggi Lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026


METERAI
TEMPEL
17FAOX142948306
Siti Zahra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Polres Ogan Ilir
Nama : Siti Zahra
NIM : 212022031
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Oktober 2026

Pembimbing I,



Belliwati Kosim, S.E., M.M.
NIDN. 0217036101

Pembimbing II



Amrah Muslimin, S.E., M.Si.
NIDN. 0220107503

Mengetahui,

Dekan



Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Selalu ada harga dalam sebuah proses, nikmati saja lelah – lelah itu, semua yang kau investasikan untuk menjadi dirimu serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu berjalan lancar, tapi gelombang – gelombang itu yang bisa kau ceriakan” (Boy Candra).

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua kandung saya, Ayah dan Ibu
2. Kepada adik tercinta
3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
4. Rekan-rekan seperjuangan

Almamater

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Polres Ogan Ilir”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Maidiana Astuti Handayani S.E., M.Si selaku dosen penelaah I dan II Seminar Usulan Penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Bellawati Kosim, S.E., M.M. dan Bapak Amrah Muslimin, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Kepada responden Klinik Polres Ogan Ilir yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kepada sahabat-sahabat terbaikku terima kasih atas semua semangat, dukungan, dan canda tawa yang telah kalian berikan.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, September 2026

Siti Zahra

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak.....	xi
<i>Abstract</i>	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	16

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan	17
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data Yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	59

Daftar Pustaka.....	94
----------------------------	-----------

Lampiran	92
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Umum Klinik Polres Ogan Ilir.....	3
Tabel I.2 Hasil Prariset Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan	5
Tabel I.3 Hasil Prariset Variabel Kinerja Karyawan.....	6
Tabel I.4 Hasil Prariset Variabel Kepemimpinan	8
Tabel I.5 Hasil Prariset Variabel Motivasi Kerja.....	11
Tabel I.6 Hasil Prariset Variabel Lingkungan Kerja.....	13
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	54
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel IV. 8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	59
Tabel IV. 9 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	62
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel IV.11 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel IV.12 Uji F	69
Tabel IV.13 Uji t	70
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. .1 Kerangka Pemikiran	32
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Data Tabulasi

Lampiran 4 Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5. Hasil Uji Instrumen Uji Regresi Linier Berganda, Uji f , Uji t , dan Kefisien

Lampiran 6. Tabel Distribusi r

Lampiran 7. Tabel Distribusi F

Lampiran 8. Tabel Distribusi t

Lampiran 9. Surat Keterangan telah melakukan riset

Lampiran 10. Bukti pelunasan BPP

Lampiran 11. Aktivitas Bimbingan

Lampiran 12. Hasil Cek Turnitin

Lampiran 13. Lembaran Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 14. Sertifikat AIK

Lampiran 15. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 16. Sertifikat Komputer dalam Bisnis

Lampiran 17. Sertifikat SKPI

Lampiran 18. Biodata Penulis

Abstrak

Siti Zahra/212022031/2026/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Polres Ogan Ilir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Polres Ogan Ilir, secara bersama-sama dan individu. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 110 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 86 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 72,9% , sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Siti Zahra/212022031/2026/ The Influence of Leadership, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at the Ogan Ilir Police Clinic

This study aims to determine the influence of Leadership, Work Motivation, and Work Environment on employee performance at the Ogan Ilir Police Clinic, both collectively and individually. The research method used is associative. The study population was 110 employees, and a sample of 86 employees was selected using probability sampling. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection method used was a questionnaire. The analysis techniques used were multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination (R^2) with a 5% error rate. The results of the F-test indicate a significant influence between Leadership, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. The results of the t-test indicate a positive and significant influence between Leadership, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. The coefficient of determination results indicate that leadership, work motivation, and the work environment contribute 72.9% to employee performance, with the remaining 27.1% being influenced by other factors.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam lembaga pelayanan kesehatan seperti Klinik Polres Ogan Ilir, keberadaan karyawan yang kompeten, disiplin, dan memiliki tanggung jawab tinggi menjadi faktor yang sangat penting. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan efektivitas kerja individu, tetapi juga berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diterima pasien. Pelayanan kesehatan menuntut akurasi, kecepatan, serta kemampuan bekerja sama, sehingga kualitas kinerja karyawan memegang peranan yang sangat menentukan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya, kinerja seorang karyawan adalah hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerja dari masing masing karyawan. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, Kepribadian, komitmen, disiplin,

motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, , kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Dalam realitasnya, pencapaian kinerja optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor penting adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki peranan dalam membimbing, mengarahkan, dan mengubah perilaku kerja karyawan. Menurut Heriyanto (2020:45) dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendorong peningkatan kinerja melalui arahan yang jelas, dukungan moral, serta komunikasi yang efektif. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang baik berpotensi menurunkan semangat kerja dan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor yang signifikan. Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang menstimulasi individu untuk bekerja lebih baik. Robbins dan Judge (2020:97) menyebutkan bahwa motivasi berperan dalam menentukan besarnya usaha seseorang dalam menjalankan tugasnya. Penelitian Lubis (2019:53) dalam Jurnal Administrasi Bisnis mengonfirmasi bahwa motivasi berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, baik melalui motivasi intrinsik (seperti kebutuhan prestasi dan pengembangan diri) maupun motivasi ekstrinsik (seperti insentif atau penghargaan).

Lingkungan kerja juga tidak dapat dipisahkan dari faktor penentu kinerja. Lingkungan kerja fisik, seperti ventilasi, pencahayaan, fasilitas,

serta kenyamanan ruang kerja akan memengaruhi konsentrasi dan kelelahan karyawan. Lingkungan nonfisik seperti hubungan antarkaryawan, komunikasi, dan iklim organisasi turut menciptakan suasana kerja yang bisa mendorong atau menghambat produktivitas. Wibowo (2021:123) dalam Jurnal Organisasi & Manajemen menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, mengurangi stres, serta memicu kreativitas dan komitmen kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga tidak dapat dipisahkan dari faktor penentu kinerja. Lingkungan kerja fisik, seperti ventilasi, pencahayaan, fasilitas, serta kenyamanan ruang kerja akan memengaruhi konsentrasi dan kelelahan karyawan. Lingkungan nonfisik seperti hubungan antarkaryawan, komunikasi, dan iklim organisasi turut menciptakan suasana kerja yang bisa mendorong atau menghambat produktivitas. Wibowo (2021:123) dalam Jurnal Organisasi & Manajemen menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, mengurangi stres, serta memicu kreativitas dan komitmen kerja karyawan.

Tabel I.1

Data Umum Klinik Polres Ogan Ilir

Tahun	Jumlah Pasien	Keterangan
2021	1.005	Pasien umum, lanjutan, dan rujukan internal
2022	2.896	Terjadi peningkatan signifikan
2023	1.650	Mengalami penurunan setelah lonjakan
2024	1.096	Tren penurunan berlanjut
2025	651	Data sementara sampai awal periode

Sumber : Rekapitulasi Jumlah Pasien Per Tahun Klinik Polres Ogan Ilir

Kondisi tersebut juga dirasakan oleh karyawan Klinik Polres Ogan Ilir. Berdasarkan data umum klinik tahun 2021–2025, jumlah kunjungan pasien mengalami perubahan signifikan. Pada tahun 2021 jumlah pasien mencapai 1.005 orang, kemudian melonjak tajam menjadi 2.896 pasien pada tahun 2022. Namun tahun 2023 terjadi penurunan menjadi 1.650 pasien, dan terus menurun pada tahun 2024 sebanyak 1.096 pasien. Data sementara tahun 2025 menunjukkan jumlah pasien sebanyak 651 orang. Fluktuasi jumlah pasien ini mengindikasikan adanya perubahan beban pelayanan yang berpotensi memengaruhi beban kerja karyawan serta kondisi motivasi kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Peneliti melakukan observasi pendahuluan dengan melakukan wawancara awal terhadap 30 karyawan **Klinik Polres Ogan Ilir** dengan berpedoman pada teori kasmir, Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.2
Hasil Prariset Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Klinik Polres Ogan Ilir

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	26	4
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan saya dengan baik	26	4
3	Pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan di tempat saya bekerja sudah jelas dan terstruktur	23	7
4	Saya memiliki sikap dan kepribadian yang positif dalam bekerja dengan rekan kerja	27	3
5	Karyawan selalu mendapatkan dorongan untuk berprestasi	3	27
6	Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat ketika dibutuhkan	7	23
7	Gaya kepemimpinan pimpinan saya mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kinerja	27	3
8	Nilai dan budaya yang diterapkan dalam organisasi mendorong saya untuk bekerja lebih baik	27	3
9	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	24	6
10	Pencapaian dilingkungan kerja mendukung aktivitas kerja karyawan.	5	25
11	Saya memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi tempat saya bekerja	29	1
12	Saya memiliki komitmen untuk terus memberikan yang terbaik bagi organisasi	29	1
13	Saya selalu berusaha mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja	28	2

Sumber: Data pra-riSET yang diperoleh dari hasil observasi awal dan wawancara karyawan Klinik Polres Ogan Ilir, 2026

Berdasarkan Tabel I.2 diperoleh temuan mengenai kondisi karyawan Polres Ogan Ilir yang menunjukkan masih terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil prariset menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum merasakan adanya dorongan untuk berprestasi dalam bekerja. Hal ini terlihat pada pernyataan mengenai motivasi kerja, dimana sebanyak 27 karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu mendapatkan dorongan untuk berprestasi. Selain itu, dari aspek kepemimpinan juga masih terdapat permasalahan. Pada pernyataan bahwa pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat ketika dibutuhkan, sebanyak 23 karyawan menjawab tidak, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai

kepemimpinan di perusahaan belum sepenuhnya berjalan secara efektif. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil prariset pada indikator pencahayaan di lingkungan kerja, sebanyak 25 karyawan menjawab tidak bahwa pencahayaan di lingkungan kerja telah mendukung aktivitas kerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang masih perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Pra- Riset Fenomena Klinik Polres Ogan Ilir

No	Pernyataan Tentang Kinerja Karyawan	Indikator	Ya	Tidak
1.	Petugas kesehatan mengutamakan kualitas daripada kecepatan dalam menyelesaikan tugas	Kualitas	14	17
2.	Petugas kesehatan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan	Kuantitas	13	17
3.	Petugas kesehatan aktif berkontribusi dalam kerja tim	Kerja Sama	26	4
4.	Petugas kesehatan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target ditetapkan.	Waktu	11	19
5.	Atasan memberikan arahan yang jelas terkait standar prosedur operasional	Pengawasan	23	7
6.	Komunikasi antar petugas kesehatan di tempat kerja berjalan dengan lancar	Hubungan	23	7

Sumber: Data pra-riset yang diperoleh dari hasil observasi awal dan wawancara karyawan Klinik Polres Ogan Ilir, 2026

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa kinerja petugas kesehatan di Klinik Polres Ogan Ilir masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang diukur, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, ketepatan waktu, pengawasan, dan hubungan antar petugas kesehatan. Pada indikator kualitas kerja, sebanyak 14 responden menyatakan “ya” dan 17 responden

menyatakan “tidak” terhadap pernyataan bahwa petugas kesehatan mengutamakan kualitas dibandingkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kualitas kerja belum menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan tugas. Pada indikator kuantitas kerja, terdapat 13 responden yang menyatakan “ya” dan 17 responden menyatakan “tidak” terhadap kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target yang ditetapkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pencapaian target kerja masih belum optimal. Selanjutnya, pada indikator kerja sama, sebanyak 26 responden menyatakan “ya” dan hanya 4 responden menyatakan “tidak” terhadap pernyataan bahwa petugas kesehatan aktif berkontribusi dalam kerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kerja sama sudah tergolong baik dan menjadi salah satu kekuatan dalam pelaksanaan pelayanan. Pada indikator ketepatan waktu, hanya 11 responden yang menyatakan “ya”, sedangkan 19 responden menyatakan “tidak” terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu masih menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Sementara itu, pada indikator pengawasan, sebanyak 23 responden menyatakan “ya” dan 7 responden menyatakan “tidak”, yang menunjukkan bahwa arahan atasan terkait standar operasional sudah cukup baik. Begitu pula pada indikator hubungan antar petugas kesehatan, sebanyak 23 responden menyatakan “ya” dan 7 responden menyatakan “tidak”, yang berarti komunikasi dan hubungan kerja antar petugas berjalan dengan cukup harmonis.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama kinerja petugas kesehatan di Klinik Polres Ogan Ilir terletak pada indikator kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sementara itu, indikator kerja sama, pengawasan, dan hubungan antar petugas kesehatan sudah menunjukkan kondisi yang relatif baik. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan pada aspek pencapaian target dan manajemen waktu agar kinerja petugas kesehatan dapat meningkat secara lebih optimal.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Klinik Polres Ogan Ilir dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Pra- Riset Fenomena Klinik Polres Ogan Ilir

No	Pernyataan Tentang Kepemimpinan	Indikator	Ya	Tidak
1.	Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat ketika dibutuhkan	Kemampuan mengambil keputusan	10	20
2.	Pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas kepada bawahan dalam melaksanakan tugas	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	22	8
3.	Pimpinan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan yang berprestasi.	Kemampuan memotivasi	10	20
4.	Pimpinan menyampaikan instruksi kerja dengan jelas dan mudah dipahami.	Kemampuan komunikasi	12	18

Sumber: Data pra-riset yang diperoleh dari hasil observasi awal dan wawancara karyawan Klinik Polres Ogan Ilir, 2026

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa kepemimpinan di Klinik Polres Ogan Ilir belum sepenuhnya berjalan

secara optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator kepemimpinan yang diukur, yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan memotivasi, dan kemampuan komunikasi. Pada indikator kemampuan mengambil keputusan, pernyataan mengenai kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dengan cepat ketika dibutuhkan menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden menyatakan ya dan 20 responden menyatakan tidak. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pimpinan belum mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat sesuai kebutuhan situasi kerja. Pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan, pernyataan mengenai kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan yang jelas kepada bawahan dalam melaksanakan tugas menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden menyatakan ya dan 8 responden menyatakan tidak. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara umum pimpinan telah mampu mengendalikan bawahan melalui pemberian arahan yang jelas. Selanjutnya, pada indikator kemampuan memotivasi, pernyataan mengenai pemberian penghargaan atas hasil kerja karyawan yang berprestasi menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden menyatakan ya dan 20 responden menyatakan tidak. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi melalui penghargaan masih belum optimal dan perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Pada indikator kemampuan komunikasi, pernyataan mengenai penyampaian instruksi kerja yang jelas dan mudah dipahami menunjukkan

bahwa sebanyak 12 responden menyatakan ya dan 18 responden menyatakan tidak. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi pimpinan masih belum sepenuhnya efektif dalam menyampaikan instruksi kepada karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama kepemimpinan di Klinik Polres Ogan Ilir terletak pada aspek kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, dan kemampuan komunikasi yang masih belum optimal. Sementara itu, kemampuan mengendalikan bawahan melalui pemberian arahan dinilai sudah cukup baik. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kualitas kepemimpinan agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Klinik Polres Ogan Ilir dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5
Pra- Riset Fenomena Klinik Polres Ogan Ilir

No	Pernyataan Tentang Motivasi Kerja	Indikator	Ya	Tidak
1.	Pemberian balas jasa ditempat kerja ini sudah sesuai dengan standar yang berlaku	Balas Jasa	21	9
2.	Karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil kerja agar mencapai prestasi yang lebih baik.	Kebutuhan prestasi	13	17
3.	Klinik membrikan jaminan keselamatan kerja yang memadai	Rasa Aman	36	4
4.	Prestasi kerja karyawan mendapatkan penilaian yang adil dari atasan.	Pengakuan atasan	12	18
5.	Kantor menyediakan peluang pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan	Kesempatan berkembang	13	17

Sumber: Data pra-riSET yang diperoleh dari hasil observasi awal dan wawancara karyawan Klinik Polres Ogan Ilir, 2026

Berdasarkan hasil pra-riSET pada Tabel 1.5, dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan di Klinik Polres Ogan Ilir belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator motivasi kerja yang diukur, yaitu balas jasa, kebutuhan prestasi, rasa aman, pengakuan atasan, dan kesempatan berkembang. Pada indikator balas jasa, pernyataan mengenai pemberian balas jasa yang telah sesuai dengan standar yang berlaku menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden menyatakan ya dan 9 responden menyatakan tidak. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai balas jasa yang diberikan sudah cukup sesuai, meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang merasa belum sepenuhnya sesuai. Pada indikator kebutuhan prestasi, pernyataan mengenai upaya karyawan dalam meningkatkan hasil kerja agar mencapai prestasi yang lebih baik menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden menyatakan ya dan 17 responden menyatakan tidak. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum secara optimal terdorong untuk

meningkatkan prestasi kerjanya. Selanjutnya, pada indikator rasa aman, pernyataan mengenai pemberian jaminan keselamatan kerja yang memadai menunjukkan bahwa sebanyak 36 responden menyatakan ya dan 4 responden menyatakan tidak. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa aman dan terlindungi dalam menjalankan pekerjaan di Klinik Polres Ogan Ilir. Pada indikator pengakuan atasan, pernyataan mengenai penilaian prestasi kerja yang adil dari atasan menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden menyatakan ya dan 18 responden menyatakan tidak. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menilai pengakuan dan penilaian dari atasan belum sepenuhnya adil dan optimal. Terakhir, pada indikator kesempatan berkembang, pernyataan mengenai penyediaan peluang pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden menyatakan ya dan 17 responden menyatakan tidak. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan masih dirasakan kurang oleh sebagian besar karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di Klinik Polres Ogan Ilir sudah cukup baik pada aspek balas jasa dan rasa aman, namun masih perlu ditingkatkan pada aspek kebutuhan prestasi, pengakuan atasan, dan kesempatan berkembang. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih lanjut dari pihak manajemen dalam meningkatkan sistem penghargaan, keadilan penilaian kinerja, serta

penyediaan program pelatihan guna mendorong peningkatan motivasi dan kinerja karyawan secara menyeluruh..

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Klinik Polres Ogan Ilir dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.6
Pra- Riset Fenomena Klinik Polres Ogan Ilir

No	Pernyataan Tentang Lingkungan Kerja	Indikator	Ya	Tidak
1.	Kebisingan dilingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi petugas kesehatan lain dalam bekerja	Kebisingan	13	17
2.	Peralatan dan sarana kerja berada dalam kondisi baik dan layak digunakan	Fasilitas	15	15
3.	Konflik antar karyawan jarang terjadi di klinik polres ogan ilir	Hubungan Kerja	23	7
4.	Pencahayaan dilingkungan kerja mendukung aktivitas kerja karyawan.	Sirkulasi	5	25

Sumber: Data pra-riset yang diperoleh dari hasil observasi awal dan wawancara karyawan Klinik Polres Ogan Ilir, 2026

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel 1.6, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di Klinik Polres Ogan Ilir masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang diukur, yaitu kebisingan, fasilitas kerja, hubungan kerja, serta sirkulasi dan pencahayaan. Pada indikator kebisingan, pernyataan mengenai kebisingan di lingkungan kerja yang tidak mengganggu konsentrasi petugas kesehatan dalam bekerja menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden menyatakan ya dan 17 responden menyatakan tidak. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan masih merasa terganggu oleh tingkat kebisingan

di lingkungan kerja. Pada indikator fasilitas kerja, pernyataan mengenai kondisi peralatan dan sarana kerja yang berada dalam kondisi baik dan layak digunakan menunjukkan hasil yang seimbang, yaitu 15 responden menyatakan ya dan 15 responden menyatakan tidak. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dinilai cukup memadai, namun belum sepenuhnya optimal dalam mendukung aktivitas kerja seluruh karyawan. Selanjutnya, pada indikator hubungan kerja, pernyataan mengenai konflik antar karyawan yang jarang terjadi menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden menyatakan ya dan 7 responden menyatakan tidak. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antar karyawan tergolong baik dan relatif harmonis. Namun demikian, pada indikator sirkulasi dan pencahayaan, pernyataan mengenai pencahayaan di lingkungan kerja yang mendukung aktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa hanya 5 responden menyatakan ya, sedangkan 25 responden menyatakan tidak. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai sirkulasi udara dan pencahayaan di lingkungan kerja belum memadai dan belum sepenuhnya mendukung kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama lingkungan kerja di Klinik Polres Ogan Ilir terletak pada aspek sirkulasi dan pencahayaan serta tingkat kebisingan yang masih dirasakan mengganggu. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dan perbaikan dari pihak manajemen guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman

dan kondusif sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Klinik Polres Ogan Ilir dengan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Plores Ogan Ilir”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Polres Ogan Ilir?
2. Apakah ada pengaruh Kepempinan terhadap kinerja karyawan Klinik Polres Ogan Ilir?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Polres Ogan Ilir
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Polres Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Klinik Polres Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Polres Ogan Ilir.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Polres Ogan Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Klinik Polres Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan menjadi referensi dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi

Memberikan masukan kepada pimpinan Klinik Polres Ogan Ilir dalam menyusun strategi peningkatan kinerja melalui perbaikan sistem kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

b. Bagi Karyawan

Memberikan wawasan mengenai pentingnya motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja sehari-hari.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi bahan rujukan dan dasar perbandingan dalam penelitian dengan topik serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Pengembangan dalam Organisasi Modern*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Kinerja: Konsep, Indikator, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Asiati, D., Nurhayati, S., & Prasetyo, A. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Ilmu Sosial dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Aplikasi Statistik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fachrezi, R., & Khair, M. (2020). *Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Medan: Perdana Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada organisasi pelayanan publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 40–52.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Pengukuran, dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lubis, A. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 50–60.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, M. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan*, 10(1), 80–92.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2020). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 13(2), 120–130