

## **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan**

**Mutiarani Devara, Misna Ariani, Tutik Yuliani**

Universitas Balikpapan

mutiaranidevara220@gmail.com, misna.ariani@uniba-bpn.ac.id,

tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employees at the Ibnu Sina Clinic in Balikpapan City. The research used quantitative research. The sampling technique used purposive sampling, with a sample size of 38 non-medical employees. Data collection was conducted by distributing questionnaires. This study used Smart-PLS to process the data. The results of this study indicate that Leadership and Motivation variables have no effect on employee performance at the Ibnu Sina Clinic in Balikpapan City. Motivation and Work Environment variables have a positive effect on employee performance at the Ibnu Sina Clinic in Balikpapan City, and the Work Environment variable has a positive effect on employee performance at the Ibnu Sina Clinic in Balikpapan City.*

**Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment; Employee Performance**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel purposive sampling dengan jumlah sampel 38 karyawan non medis. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan Smart-PLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja**

### **PENDAHULUAN**

Kesehatan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang semakin sangat penting dan seiring meningkatnya pengetahuan dan taraf hidup sumber daya manusianya (Yurika et al., 2025). Kota Balikpapan sendiri memiliki keunggulan dalam akses layanan publik, termasuk kesehatan, sehingga menunjukkan peningkatan kualitas hidup terhadap sumber daya manusianya dan layanan kesehatan yang relatif baik dibandingkan daerah lainnya di provinsi tersebut (BPS, 2025).

Salah satu layanan kesehatan tersebut ialah klinik, klinik sebagai institusi pelayanan kesehatan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2023, di mana klinik memiliki peran penting dalam mendukung sistem pelayanan kesehatan untuk masyarakat dan dilengkapi dengan fasilitas penunjang yang bersatandar baik

serta memiliki sumber daya manusianya yang berkompeten dan professional (kemenkes.go.id).

Klinik merupakan sebuah instansi jasa kesehatan yang lingkungannya tidak sebesar Rumah Sakit, tetapi untuk pelayanan kesehatan klinik juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, klinik Ibnu Sina salah satunya, terlahir di bawah naungan Badan Dakwah Islamiyah (BDI) Pertamina Balikpapan, yang pada awalnya didirikan dengan tujuan sebagai sarana dakwah dalam bentuk layanan kesehatan umat (Udayana et al., 2024).

Di Balikpapan sendiri terdapat beberapa Klinik milik pemerintah maupun milik swasta diantaranya, Klinik Piramida Jaya, Klinik Utama Pramita, Ethereal Medical Clinic, Klinik Utama Cito, Klinik Bunda Asih, Klinik Syariah Cahaya Syifa, Klinik Polresta Balikpapan, Klinik Utama Medika Plaza, Klinik Prodia, Poliklinik Satbrimob Polda Kaltim, Klinik Permata Bunda, Klinik Ibnu Sina Rapak, Klinik Ibnu Sina Km 7, Klinik Ibnu Sina Batakan dan Klinik lainnya yang membuat persaingan yang cukup beragam terhadap pelayanan perawatan pasiennya dilingkup klinik (siyankes.bpn.go.id).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kehidupan bisnis, karena sumber daya manusia merupakan pelaku yang dibutuhkan oleh perusahaan, sumber daya manusia yang baik adalah orang-orang yang selalu berpikir ke depan, di mana biasanya selalu memiliki pikiran yang positif, transparan, berperilaku teladan, dan memiliki keterampilan, kemampuan serta keahlian yang memenuhi kebutuhan berbagai industri perusahaan/instansi yang bernilai (Ritonga et al., 2024).

Jika perusahaan tidak dapat memperhatikan sumber daya manusianya, hal tersebut akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam perusahaan/instansi, mengingat hal tersebut, perusahaan atau instansi perlu untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya atau yang disebut sebagai karyawan, dengan mengelola sumber daya manusianya, perusahaan dapat meningkatkan kualitas individu karyawannya sehingga hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Sihotang, 2024).

Peranan kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang sangat rendah, dapat mengakibatkan perusahaan/instansi mengalami kerugian, melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan terhadap perusahaan, maka sangat penting bagi perusahaan/instansi untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya sesuai sasaran yang diinginkan (Nurhanan & Heri Sasono, 2022).

Berdasarkan pernyataan tersebut, diketahui bahwa dalam setiap institusi berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk memastikan keberhasilan yang berkelanjutan dalam berbagai faktor yaitu, Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Suprianti et al., 2025).

Kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal, perusahaan akan meningkat kinerjanya ketika hubungan karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik, oleh karena itu kepemimpinan merupakan suatu

interaksi sosial di mana seorang pemimpin berupaya untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasni et al., 2021). Hal ini didukung oleh penelitian (Barlian, 2023) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin efektif kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Tetapi menurut penelitian dari (Masturi et al., 2021) variabel kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana terdapat kepemimpinan yang diterapkan belum sesuai dengan harapan karyawan, hal ini terjadi disebabkan seringnya terjadi mutasi dan pergantian pimpinan.

Selain faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, di mana motivasi pada karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, motivasi merupakan dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Widnyasari & Surya, 2023). Hal ini didukung dengan penelitian (Nurhalizah & Oktiani, 2024) Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja. Tetapi menurut penelitian dari (Nisa, 2023) menunjukkan hal yang berbeda bahwasannya variabel motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat menyebabkan perubahan lebih lanjut dalam tenaga kerja, waktu, dan tidak kondusifnya untuk sistem kerja yang efisien, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di mana karyawan merasa lebih nyaman dan mengembangkan kinerja yang lebih baik ketika kondisi kerja mereka baik (Sukma Jelita et al., 2024). Hal ini didukung dengan penelitian (Jelatu, 2024) di mana dari penelitiannya maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berpengaruh positif signifikan maksudnya adalah ketika lingkungan kerja baik maka akan memberikan pengaruh (meningkat) yang baik pula terhadap kinerja karyawan. Tetapi menurut penelitian dari (Kurniawan et al., 2023) Lingkungan kerja berdampak negatif signifikan terhadap keterlibatan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Layanan kesehatan di Balikpapan, Klinik Ibnu Sina Muara Rapak Balikpapan, menjadi subjek studi. Lokasi: Kota Balikpapan, Kalimantan Timur 76123, Balikpapan Kec. Tengah, Jl. Ahmad Yani No. 252, RT. 25, Mekarsari. Pendekatan kuantitatif dipergunakan studi ini. (Sugiyono, 2023) Metode kuantitatif berakar pada positivisme serta dipakai guna mempelajari populasi pun sampel khusus. Metode ini meliputi penyatuan data mempergynakan instrumen serta mengkajinya secara kuantitatif atau statistik, semuanya bermaksud agar menguji hipotesis. Ukuran sampel ditetapkan memanfaatkan pendekatan purposive sampling dari populasi 125 individu. Dari jumlah tersebut, 79 tenaga medis serta 38 karyawan non-medis. Guna kumpulan data, interview dipergunakan selain mendistribusikan kuesioner yang ada skala Likert lima tingkat. Dengan memakai SmartPLS, analisis data dilaksanakan beserta (PLS). Metode dipakai guna menilai model luar serta dalam, serta validitas,

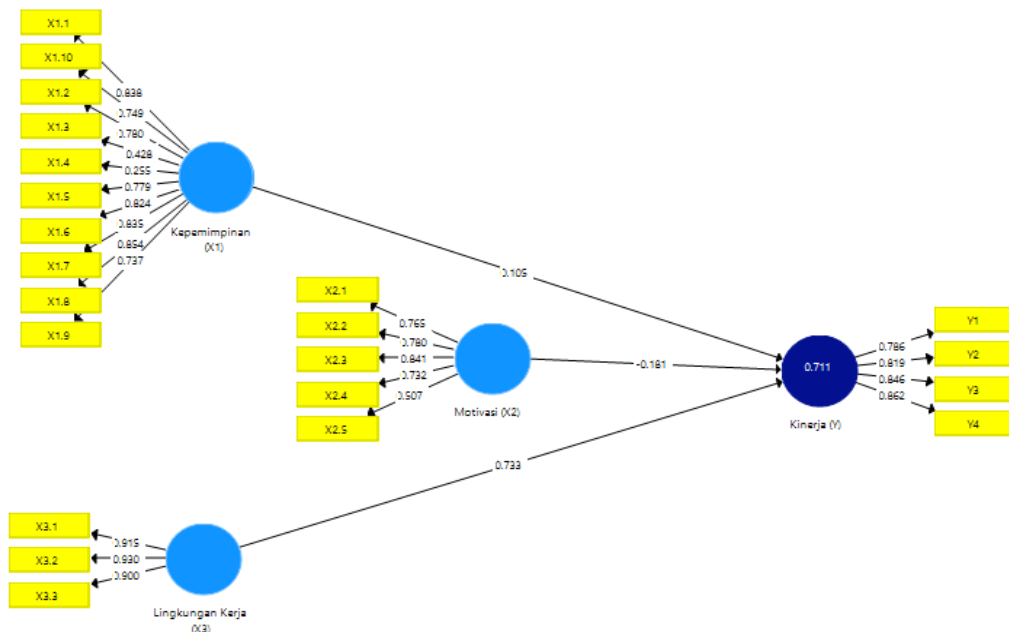
reliabilitas, serta korelasi antar variabel. Guna menemukan bagaimana faktor Kepemimpinan, Motivasi, serta Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan, memakai bootstrapping guna menguji hipotesis pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Beserta memakai kriteria skor statistik  $t > 1,96$  serta skor  $p < 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah partisipan sebanyak 38 orang karyawan Klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan, dengan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki. Masa kerja responden seluruhnya berada pada rentang lebih dari 1 hingga 2 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden didominasi oleh lulusan Sarjana (S1), diikuti oleh SMA/SMK dan Diploma (D1/D2/D3). Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok umur di atas 45 tahun. Sementara itu, berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden sudah menikah. Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tujuan yang telah ditetapkan adalah melakukan uji *outer* model, kemudian dilanjutkan dengan uji *inner* model.

### Hasil Pengukuran *Outer* Model

#### Uji Validitas



Gambar 1. Loading Factor Model

Tabel 1. Nilai *Outer* Loading

Indikator	Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja (Y)
X1.1	0,854			
X1.2	0,780			
X1.3	0,428			

X1.4	0,255	
X1.5	0,779	
X1.6	0,824	
X1.7	0,835	
X1.8	0,854	
X1.9	0,737	
X1.10	0,749	
X2.1		0,841
X2.2		0,780
X2.3		0,765
X2.4		0,732
X2.5		0,507
X3.1		0,930
X3.2		0,915
X3.3		0,900
Y1		0,862
Y2		0,846
Y3		0,819
Y4		0,786

Sumber: Data Primer Diolah 2026

Berlandaskan temuan uji validitas konvergen Tabel 1, seluruhnya parameter variabel Kepemimpinan (X1) terdapat skor outer loading yang di bawah 0,70, pada indikator Motivasi (X2) juga terdapat skor outer loading < 0,70, dan untuk Lingkungan Kerja, dan Kinerja (Y) seluruh indikator dinyatakan valid dan memenuhi validitas konvergen.

### Validitas Diskriminan

Berdasarkan Tabel 2, temuan uji validitas diskriminan menunjukkan semua parameter ada skor *cross loading* konstruksya tiapnya disandingkan beserta konstruk lainnya, sehingga didapat simpulan semua konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Selanjutnya berlandaskan Tabel 2, temuan uji reliabilitas memperlihatkan semua variabel ada skor *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* > 0,70 AVE > 0,50, jadi semua konstruk reliabel serta valid dipergunakan analisis kedepanya.

Tabel 2. Nilai Konstruk Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Varians Diekstrak (AVE)
X1 Kepemimpinan	0,904	0,864	0,916	0,538
X2 Motivasi	0,777	0,796	0,815	0,539

X3	Lingkungan Kerja	0,903	0,907	0,939	0,837
Y	Kinerja	0,848	0,853	0,898	0,687

## Hasil Pengukuran *Inner Model*

### R-Square ( $R^2$ )

Tabel 3. Skor R-Square

R Square	R Square Adjusted
0,711	0,686

Sumber: Data Primer Diolah 2026

Berlandaskan Tabel 3, skor R-Square 0,711 memperlihatkan variabel Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi, serta Lingkungan Kerja bisa jelaskan 71,1% variasi Kinerja, sedangkan sisanya dapat keberpengaruhannya variabel lain diluar desain.

### Effect Size ( $F^2$ )

Tabel 4. Nilai Effect Size

Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja (Y)
			0,036
			0,101
			1,562

Sumber: Data Primer Diolah 2026

Temuan Uji Effect Size ( $F^2$ ) Tabel 4 memperlihatkan Kepemimpinan memperlihatkan tidak ada keberpengaruhannya (0,036), Motivasi juga memperlihatkan tidak ada keberpengaruhannya (0,101), sedangkan Lingkungan Kerja ada keberpengaruhannya atas Kinerja Karyawan

### Model FIT

Tabel 5. Nilai Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,131	0,131
d_ULS	4,311	4,311
d_G	3,551	3,551
Chi-Square	466,336	466,336
NFI	0,469	0,469

Sumber: Data Primer Diolah 2026

Berlandaskan Tabel 6, skor SRMR 0,131 dan NFI 0,469 menunjukkan bahwa tingkat kecocokan tergolong cukup dan masih dapat diterima untuk analisis PLS.

## Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	T-Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepemimpinan X1 -> Kinerja_Y	0,105	0,781	0,435
Motivasi_X2 -> Kinerja_Y	-0,181	1,568	0,117
Lingkungan Kerja X3 -> Kinerja_Y	0,733	6,583	0,000

Sumber: Data Primer Diolah 2026

Temuan uji hipotesis Tabel 7 memperlihatkan Kepemimpinan tidak ada keberpengaruhan signifikan atas Kinerja ( $p = 0,435$ ), serta Motivasi tidak ada keberpengaruhan atas Kinerja ( $p = 0,117$ ) serta Lingkungan Kerja ada keberpengaruhan atas Kinerja ( $p = 0,000$ ).

## Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil analisis yakni variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan. Kepemimpinan merupakan aspek penting yang berkaitan dengan kinerja kerja karyawan karena mencerminkan bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi yang diberikan. Kepemimpinan memengaruhi penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika kepemimpinan dirasakan sesuai dengan beban dan tanggung jawab kerja, karyawan cenderung memiliki tingkat kinerja kerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kepemimpinan dan kontribusi kerja dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap kinerja kerjanya.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap variabel kepemimpinan (X1), sebagaimana ditunjukkan pada tabel yang disajikan, sebagian besar responden menunjukkan penilaian yang beragam terhadap indikator-indikator kepemimpinan yang diberikan perusahaan. Indikator dengan tingkat tanggapan tertinggi menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan penilaian positif terhadap aspek kepemimpinan yang diterima. Sementara itu, masih terdapat responden yang berada pada kategori ragu ragu, yang mengindikasikan adanya perbedaan persepsi terkait kesesuaian kepemimpinan. Adapun indikator dengan tingkat tanggapan terendah menunjukkan bahwa sebagian kecil responden menilai kepemimpinan yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan harapan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Barlian, 2023) di mana Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin efektif kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Tetapi menurut penelitian dari (Masturi et al., 2021) variabel kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil analisis yakni variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu aktivitas kerja dengan tujuan tertentu. Motivasi berperan sebagai pendorong bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan motivasi kerja dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena karyawan yang termotivasi cenderung menggambarkan kinerja yang baik terhadap pekerjaan yang dijanjikan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap variabel motivasi (X2), sebagaimana ditunjukkan pada tabel yang disajikan, sebagian besar responden menunjukkan penilaian yang beragam terhadap indikator-indikator motivasi yang diberikan perusahaan. Indikator dengan tingkat tanggapan tertinggi menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan penilaian positif terhadap aspek motivasi yang diterima. Sementara itu, masih terdapat responden yang berada pada kategori ragu ragu, yang mengindikasikan adanya perbedaan persepsi terkait dorongan kerja. Adapun indikator dengan tingkat tanggapan terendah menunjukkan bahwa sebagian kecil responden menilai motivasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan harapan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hal ini didukung dengan penelitian (Nurhalizah & Oktiani, 2024) Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja. Tetapi menurut penelitian dari (Nisa, 2023). menunjukkan hal yang berbeda bahwasannya variabel motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil analisis yakni variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan. Lingkungan kerja merupakan kondisi dan situasi tempat karyawan melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dan optimal dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga mampu menciptakan rasa nyaman sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap variabel lingkungan kerja (X3), sebagaimana ditunjukkan pada tabel yang disajikan, sebagian besar responden menunjukkan penilaian yang beragam terhadap indikator-indikator lingkungan kerja, hal ini tercermin dari dominannya tanggapan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dinilai kondusif, nyaman, dan sesuai dengan harapan karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian responden yang berada pada kategori ragu-ragu serta tidak setuju, yang mengindikasikan adanya perbedaan persepsi di antara karyawan terkait aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja. Namun secara keseluruhan, tingginya persentase tanggapan sangat setuju menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan responden telah mampu memberikan dukungan optimal dalam menunjang aktivitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian (Jelatu, 2024) di mana dari penelitiannya maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berpengaruh positif signifikan maksudnya adalah ketika lingkungan kerja baik maka akan memberikan pengaruh (meningkat) yang baik pula terhadap kinerja karyawan. Tetapi menurut penelitian dari (Kurniawan et al., 2023) Lingkungan kerja berdampak negatif signifikan terhadap keterlibatan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan, maka dapat ditarik Kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel kepemimpinan terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diberikan perusahaan, belum sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan dapat menumbuhkan rasa dihargai atas kontribusi yang diberikan, emakin baik kepemimpinan yang diterima karyawan, maka tingkat kinerja kerja karyawan cenderung semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel motivasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tercermin melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan cenderung belum terpenuhi.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Ibnu Sina Kota Balikpapan. Lingkungan kerja yang tercermin melalui hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, serta kerja sama antar karyawan berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman. Semakin baik kualitas

hubungan dan kerja sama di lingkungan kerja, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F, (2020), *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue September), UISU Press, Medan, 978-602-614-869-8,
- Andry, Widarko, A., & ABS, M, K, (2023), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Malang Kota Malang, *E-Jurnal Riset Manajemen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 13(01), 909–917,
- Arady, S, A., M, Ridwan, B., & Rachmadi, K, R, (2023), 3 - Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Marine Pride Beji Pasuruan (Studi Kasus pada Kinerja Karyawan PT Mega Marine Pride), 13(01), 58–70,
- Ariani, M., Hadiyanto, D., & Anam, H, (2023), *Buku Ajar Metodologi Penelitian Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis* (1 (ed,)), PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 978-623-372-935-2,
- Badan Pusat Statistik, 2025, Badan Pusat Statistik Kota Balikpapan, (4th ed,) <https://balikpapankota.bps.go.id/id/publication/2025/04/30/82545>
- Badeni, (2014), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan 2), CV, Alfabeta, Bandung, 978-602-7825-87-1,
- Barlian, H, (2023), Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, 05(03), 10147–10164,
- Busro, (2018), *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed,), Pranamedia Group (Divisi Kencana), Jakarta, 978-602-422-287-1,
- Ghozali, I, (2021), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics* », Badan Penerbit Undip, Semarang, 979-704-015-1,
- Ghozali, I, (2023), *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4,0 Untuk Penelitian Empiris* (1st ed,), Penerbit Yoga Pratama, Semarang, 979-704-015-1,
- Gianing, E., & Pohan, Y, A, (2024), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sinar Husni Medan, *Jurnal Widya*, 5(2), 1972–1978, <https://doi.org/10,54593/awl,v5i2,407>
- Hanifah, F, (2020), Komunikasi , Motivasi , Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Communication , Motivation , Work Environment And Their Influence On Employee Performance, *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 7(Oktober), 51–59,
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D, (2020), *(Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35,
- Hutahaean, D, W, S, (2021), *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (Dr, Wendy Sepmady Hutahaean, S,E,, M,Th,) (z-lib.org),pdf (Y, Umayya (ed,); pp, 1–130), Ahlimedia Press, Malang, 978-623-6749-80-7,

- Jelatu, H, (2024), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT , Citra Bakti Persada Makassar, 1(1),
- Kasmir, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (6th ed., p, 370), PT, Raja Grafindo Persada, Depok, 978-979-769-917-8,
- Kurniawan, S,, Bamumin, F, A,, & Kusnandar, K, N, (2023), The Effect of Toxic Workplace Environment on Employee Performance Mediated by Employee Engagement and Work Stress Among F&B Employees in Jakarta, *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 5(2), 127–136, <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v5i2.9729>
- Mangkunegara, P, (2017), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Redaksi Refika (ed.); 8th ed.), PT, Redaksi Refika, Bandung, 979-1073-7-9,
- Marisyah, F, (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan, *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562, <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Masturi, H,, Hasanawi, A,, & Hasanawi, A, (2021), *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208,
- Nisa, (2023), Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Di Kabupaten Kepulauan Yapen, 167–186,
- Nuraeni, Y, A, (2022), Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk, 1, 1–19,
- Nurhalizah, S,, & Oktiani, N, (2024), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207, <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurhanan, N,, & Heri Sasono, (2022), Kinerja Karyawan dilihat dari Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy, *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(3), 01–15, <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i3.518>
- Octa & Ulya, (2023), Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan , dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat, 1(5), 206–214,
- Pamungkas, A, S,, & Widowati, S, Y, (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Majalah Ilmiah Solusi*, 18(3), 152,
- Ritonga, Z,, Maulana, R,, Murniyanti, S,, Zuhra, F,, & Sutoyo, S, (2024), Pengaruh Gaya Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Membangun Loyalitas Karyawan, *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 526–533, <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.865>
- Sedarmayanti, (2017), *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.); Cetakan Ke, p, 506), PT Refika Aditama, Bandung, 978-602-6322-34-0,
- Sedarmayanti, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, PT, Refika Aditama, Bandung

- Siagian, S, P, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Satu)* (Cetakan Ke), PT, Bumi Aksara, Jakarta, 979-526-966-6,
- Sidik Sisdiyanto, (2024), (MSDM), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*, PT, Literasi Nusantara Abadi Grup, Malang, 978-623-114-181-1, <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/7ea6391b-15f6-4b82-8f46-17d1bb50f27e/789493d9-4f7c-48d1-ad32-e2c120461f68%0A%0A>  
Dibagikan melalui aplikasi iPusnas (Perpustakaan Digital-nya Perpustakaan Nasional RI)%0A
- Sihotang, M, K, (2024), *YUME : Journal of Management Terhadap Kinerja Karyawan CV* , Sumber Makmur Di Kota, *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* Volume 7 Nomor 4, Tahun 2024e-ISSN : 2597-5234, 7(1), 1–18,
- Simbolon, S, (2021), *Pengaruh Stres, Lingkungan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (K, Amali (ed.); 1st ed.), Bintang Pustaka Madani Yogyakarta, <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/6f23238c-2237-4642-88b4-2b49d84b46cd%0A>
- Sugiyono, (2023), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 5th ed.), Penerbit Alfabeta, Bandung, 978-602-533-6,
- Sukma Jelita, W, R,, -, P,-, & -, R, A, (2024), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Kuningan *Eye Center (KEC)* Kabupaten Kuningan Jawa Barat, *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 10(1), 67–76, <https://doi.org/10,24967/jims,v10i1,2699>
- Suprianti, E,, Nurmaya, E,, Hidayat, A, C,, & Dahlan, U, A, (2025), Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru ( Studi Kasus Di SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta ), 5, 5978–5990,
- Sutrisno, E, (2021), *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, In Kencana Prenada Media Group (p, 244), Kharisma Putra Utama, Jakarta, 978-979-148-676-7,
- Udayana, D,, Hendajany, H,, & Wirawan, C, (2024), Kepuasan Pasien Berdasarkan Kualitas Layanan Klinik Dilihat Dari Kedisiplinan Dan Kompetensi Pegawai Di Klinik Ibnu Sina Rapak Balikpapan, *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 4573–4592,
- Enny, M, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (M, Erma (ed,))*, UBHARA Manajemen Press, Surabaya, 978-602-744-244-3, <http://eprints,ubhara,ac,id/424/31/Buku-MSDM-2019,pdf>
- Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 978-979-769-13-1,
- Widnyasari, N, W, D,, & Surya, I, B, K, (2023), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(9), 974, <https://doi.org/10,24843/ejmunud,2023,v12,i09,p05>
- Yandra, R,, & Ratnasari, S, L, (2020), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*, 15(2), 11, [https://doi.org/10,1016/S1005-8885\(08\)60090-4](https://doi.org/10,1016/S1005-8885(08)60090-4)

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Vol 8 No 5 (2026) 2571 - 2583 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i5.11914

Yurika, E., Citta, W., Putri, C., & Umar, R, N, (2025), Hubungan Antara Waktu Tunggu Pelayanan Resep dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan,