

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT MITRA SEJATI MEDAN

Yolanda Tesania Giawa

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan

e-mail : giawayolanda@gmail.com

Anitha Paulina Tinambunan

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan

e-mail : anithapaulinat@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, job characteristics and job satisfaction on the performance of nurses at Mitra Sejati Hospital Medan. Data were obtained directly from respondents (nurses) at Mitra Sejati Hospital Medan. The total population of this study was 82 people and the number of samples through the census was 82 people. The analysis technique used in this research is multiple linear regression, descriptive analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that the variables of leadership style, job characteristics and job satisfaction simultaneously (simultaneously) have a positive and significant effect on the performance of nurses at Mitra Sejati Hospital Medan. While partially shows that leadership style has a positive and significant effect on the performance of nurses at Mitra Sejati Hospital Medan with a regression coefficient value of 0.232 and a significance value of $0.001 \leq 0.05$ (smaller than the error tolerance value). Job characteristics have a positive and significant effect on the performance of nurses at Mitra Sejati Hospital Medan with a regression coefficient value of 0.321 and a significance value of 0.000 0.05 (smaller than the error tolerance value). Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of nurses at Mitra Sejati Hospital Medan with a regression coefficient value of 0.267 and a significance value of $0.013 \leq 0.05$ (greater than the error tolerance value).

Keywords : Leadership Style, Job Characteristics, Job Satisfaction, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria (Robbins, 2015:170). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226). Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja. Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan (Porter, 2015:426). Menurut Mathis dan Jackson (2006:121) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. penelitian Laksana (2018) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Singgah Coffee & Book Yogyakarta)". Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Singgah Coffee & Book Yogyakarta.
2. Aini dan Susilo (2014) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap A Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten". Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat..
3. Sudja dan Mujiati (2017), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar". Hasil penelitian ini menyatakan karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Rumah Sakit Mitra Sejati Medan merupakan rumah sakit milik swasta yang menyediakan pelayanan untuk rawat jalan dan rawat inap yang beralamat di Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No.7, Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20219.

**Tabel 1 Jumlah Pasien Rawat Inap Dan Rawat Jalan
Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan (Tahun 2018- 2020)**

No	Bulan	Jumlah Pasien Rawat Inap			Jumlah Pasien Rawat Jalan		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
1	Januari	875	772	830	1313	1158	1246
2	Februari	901	846	748	1351	1269	1122
3	Maret	884	930	854	1326	1396	1282
4	April	938	844	764	1407	1265	1146
5	Mei	986	856	872	1480	1283	1308
6	Juni	912	906	932	1369	1359	1398
7	Juli	851	872	919	1277	1307	1378
8	Agustus	802	812	912	1204	1219	1367
9	September	768	870	832	1153	1305	1247
10	Oktober	749	799	819	1123	1198	1228
11	November	873	876	972	1310	1314	1457
12	Desember	691	799	927	1036	1198	1390
	Jumlah	10230	10182	10381	15349	15271	15569

Sumber : Diolah oleh RSU Mitra Sejati Medan, 2021

Berdasarkan tabel 1. di atas terlihat bahwa jumlah pasien rawat inap dan rawat inap di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan mengalami fluktuasi. Kinerja perawat belum maksimal. karena kepala perawat yang sangat dominan; banyaknya tugas yang harus dikerjakan perawat dalam waktu yang bersamaan dan ketidakpuasan perawat terhadap upah yang diterima.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mitra Sejati Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:3) gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Setiawan dan Muhith (2013:32) adalah:

1. Faktor Kemampuan Individu

Dalam kepemimpinan, faktor dari pribadi individu pemimpin yang berupa berbagai kompetensi sangat mempengaruhi proses kepemimpinannya. Secara konsep kepemimpinan umumnya terpusat pada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya. Di era modern saat ini pemimpin didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki orang lain dalam kelompoknya, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggung jawab, aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial.

2. Faktor Jabatan

Seorang pemimpin dalam berperilaku harus selalu mengetahui bagaimana memposisikan dirinya. Contohnya seorang perwira tinggi tentunya dalam memberikan perintah sangat berbeda gayanya dengan seorang rektor. Hal ini terkait dengan aturan dan norma yang diberlakukan di masing-masing organisasi. Hal penting yang perlu dipahami bahwa seorang pemimpin tidak pernah bekerja sendiri tetapi selalu berada dalam lingkungan sosial yang dinamis sehingga ia harus memiliki citra tentang perilaku kepemimpinan yang digunakan sehingga sesuai dengan situasi dan kondisi. Untuk itu pemimpin harus bisa memahami konsep peran (*role concept*) dan tanggap terhadap situasi eksternal.

3. Faktor Situasi dan Kondisi

Dalam suatu situasi atau kondisi tertentu dibutuhkan tipe kepemimpinan yang tertentu pula. Pemimpin harus bisa memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi dari bawahannya. Jika tidak, maka yang akan muncul bukan komitmen (kepatuhan) tetapi resistensi (perlawanan) dari para bawahan yang menyebabkan kepemimpinan menjadi tidak efektif.

Kesuksesan seorang pemimpin menuju kinerja mengesankan ditentukan oleh 5 (lima) indikator yaitu: (Kartono 2008:34):

1. Sifat. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan

oleh kemampuan pribadi pemimpin. Yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

2. Kebiasaan. Memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen. Gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberikan tanggapan dalam berinteraksi dengan yang lain. Beberapa pemimpin yang temperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
4. Watak. Pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).
5. Kepribadian. Seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Menurut Wahjosumidjo, (2005 : 83) indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Menggerakkan. Menggerakkan adalah membangkitkan atau membangunkan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai tujuan dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
2. Mengarahkan. Mengarahkan adalah membimbing atau melakukan pembinaan yang memberi pengaruh kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan dengan tugasnya agar bekerja dengan produktif dan mencapai sasaran yang dituju.
3. Memotivasi. Memotivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia termotivasi untuk bekerja dengan baik dan benar untuk mencapai tujuan.
4. Memberdayakan. Memberdayakan adalah Memberikan acuan kerja agar sesuai dengan aturan yang berlaku agar bekerja dengan semangat sehingga tercapailah tujuan yang diinginkan.

Untuk operasionalisasi variabel indikator gaya kepemimpinan menurut teori Kartono (2008:34) yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, dan menurut Wahjosumidjo, (2005 : 83) yaitu mengerakan, mengarahkan, memotivasi dan memberdayakan.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Panggabean (2004:129) karakteristik pekerjaan adalah keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik. Menurut Robbins dan Judge (2015:124), karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Munandar (2001:383) faktor- faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan adalah:

1. Beban Kerja. Seorang pekerja merasa tertantang dengan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila

seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

2. Rutinitas Kerja. Prosedur kerja yang teratur yang teratur dan tidak berubah-ubah
3. Upah Yang diterima. Dengan adanya upah yang layak dan sesuai, orang-orang yang melakukan pekerjaan akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin
4. Hubungan Kerja Dengan Profesi Yang Sama. Pekerja memiliki relasi dengan profesi serupa dengan profesi serupa dalam melaksanakan tugasnya
5. Penilaian Terhadap Tugas Pokok Dan Fungsinya. Penilaian sosial bagi pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya dan memiliki pekerjaan yang memiliki fungsi dan tugas yang penting di suatu organisasi.
6. Kebebasan Untuk Mengaktualisasi Diri Dalam Pekerjaan. Tingkat kebutuhan manusia yang tertinggi, yang situasi dan kondisinya memberikan kesempatan dan memungkinkan untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya secara bebas.

Robbins & Judge (2015:125), menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu:

1. Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*): banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, semakin kurang membosankan suatu pekerjaan.
2. Identitas Tugas (*Task Identity*) : tingkat sampai dimana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh proses bagian pekerjaan yang diidentifikasi.
3. Signifikansi Tugas (*Task Significance*) : tingkat sampai dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
4. Otonomi (*Autonomy*) : tingkat sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
5. Umpan Balik (*Feedback*) : adalah tingkat sampai dimana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapat informasi informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya.

Dalam penelitian ini Indikator yang digunakan sebagai acuan dalam pengukuran karakteristik pekerjaan menurut Robbins & Judge (2015:125) yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini yang tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Greenberg dan Baron (2003:148), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2001:225) yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*), Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*), Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*), Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*), Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen Genetik (*Genetic Components*), Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja
4. Pengawas. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja. Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Robbins (2015:181-182), indikator kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Kondisi Kerja yang mendukung. Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
2. Gaji atau upah yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.
3. Rekan kerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Berdasarkan uraian di atas maka indikator kepuasan kerja pada penelitian ini yang di pakai teori Afandi (2018: 82) dan Robbins (2015: 181-182) yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja, kondisi kerja yang mendukung.

Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012:12), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi

dan misi organisasi yang diluankan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Prawirosentono (2012:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sutrisno (2016:176:177) menyebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

1. Efektivitas dan Efisiensi . Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi . masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung jawab. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3. Disiplin. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.
4. Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Sutrisno (2016:151) ada 6 indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil Kerja. Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
4. Tanggung Jawab. Merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
5. Disiplin. Yaitu taat pada hukum yang berlaku karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
6. Inisiatif. Suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, sifat inisiatif mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

Menurut Bernadine (2004:187) indikator dari kinerja adalah:

1. Kualitas. Hasil aktivitas mendekati sempurna, dengan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Kemandirian. Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan yang akan digunakan pada penelitian ini adalah teori Sutrisno (2010:152) yaitu: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, sikap, tanggung jawab, disiplin, inisiatif dan teori Bernadine (2004:187) yaitu efektivitas dan kemandirian.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2015:117). Populasi yang digunakan adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Mitra Sehati Medan yang berjumlah 82 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden (Sugiyono,2015:85).

Operasionalisasi Variabel

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampiln, sifat dan sikap yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya
2. Karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri
3. Kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya
4. kinerja perawat merupakan pengevaluasian kinerja seorang pemimpin dalam satu tim atau dalam satu unit kerjaan

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner, studi dokumentasi dan wawancara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Model Analisis

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hipotesis tentang kekuatan variabel independen terhadap variabel dependen dengan model sebagai berikut

$$KP = \alpha + \beta_1 Gk + \beta_2 KP + \beta_3 KK e \dots (3.2) \dots \dots \dots 1$$

Keterangan: KP = Kinerja Perawat, α = Konstanta, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi, Gk = Gaya kepemimpinan, KP = Karakteristik Pekerjaan, KK = Kepuasan Kerja, e = Tingkat kesalahan estimasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.920	3.197		.224
	Gaya Kepemimpinan	.232	.070	.256	.001
	Karakteristik Pekerjaan	.321	.084	.407	.000
	Kepuasan Kerja	.267	.105	.283	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KP = 3.920 + 0.232GK + 0.321KP + 0.267KK + e \dots\dots\dots 2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.

Pengujian Hipotesis

Uji Serempak (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Secara Serempak (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.463	3	213.821	51.406	.000 ^b
	Residual	324.439	78	4.159		
	Total	965.902	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 3 di atas menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 51,406 > F_{tabel} sebesar 2,72, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.920	3.197		.224
	Gaya Kepemimpinan	.232	.070	.256	.001
	Karakteristik Pekerjaan	.321	.084	.407	.000
	Kepuasan Kerja	.267	.105	.283	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 4 menunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 5\%$ dan uji satu arah ($\alpha = 0.05$) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,66462 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Maka dari tabel dapat diketahui bahwa: nilai uji t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar

3,297 > 1,66462 dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan. Nilai uji t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan kerja sebesar $3,825 > 1,66462$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan, nilai uji t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar $2,540 > 1,66462$ dan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,05$, artinya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.

Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.651	2.03948
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan				

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,664. Artinya, variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sebesar 66,4%, sedangkan 33,6% lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi dan komunikasi.

KESIMPULAN

1. Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja perawat dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.
2. Gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.
3. Gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.
4. Nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,643 Artinya, Artinya, kinerja perawat dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sebesar 64,3%, sedangkan 35,7% lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi dan komunikasi.

Saran

1. Untuk mempertahankan gaya kepemimpinan sebaiknya Rumah Sakit Mitra Sejati Medan lebih memperhatikan bimbingan yang diberikan kepada kepala perawat.
2. Untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan maka Rumah Sakit Mitra Sejati Medan harus memperhatikan keberagaman tugas yang diberikan serta memberikan kebebasan kepada perawat untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya sehingga kinerja perawat akan meningkat.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya perawat Rumah Sakit Mitra Sejati Medan sudah memahami tugas yang menjadi tanggung jawabnya agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bernardine, R. Wirjaya 2004. *Kepemimpinan Dasar-Dasar Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Porter, Michael. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi 5 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai dan Mulyadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kesembilan Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- _____, P. Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, B.A dan Abd Muhith. 2013. *Transformational Leadership, Catatan Pertama*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit: Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal/Skripsi

- Aini, Qurratul dan Herianto Susilo. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap A Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: Pascasarjana Manajemen Rumah Sakit.
- Laksana, Markus Johan Widi. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Singgah Coffee & Book Yogyakarta). Skripsi. Universitas Sanata Dharma: Fakultas Ekonomi: Program Studi Manajemen.
- Sudja, Nyoman Aditya Prabawa dan Ni Wayan Mujiati. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. E-jurnal Manajemen. Universitas Udayana: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

