

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi pada Perawat Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Gombong)**

Ayu Vaikotul Janah

(ayuvaikotuljanah@gmail.com)

Ridwan Baraba

Nenden Nur Annisa

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penerapan kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja dinilai dapat mempengaruhi kinerja, maka sudah seharusnya sebuah organisasi menerapkan kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja kepada karyawannya.

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong yang tidak menduduki jabatan sebagai kepala bangsal dan perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong yang telah bekerja lebih dari 2 tahun. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala likert*, yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Perawat

A. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan termasuk dalam jasa kesehatan yang utama dan memegang peran penting. Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk organisasi di jasa kesehatan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Definisi Rumah Sakit dalam Undang-undang ini adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit agar dapat “*survive*” harus memiliki sistem manajemen yang baik khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat memenuhi semua kebutuhan masyarakat dan pasien.

Pelayanan dari Rumah Sakit yang bermutu, efektif dan efisien harus ditunjang dengan tenaga yang memadai secara kuantitas dan kualitas, pengadaan pembinaan dan pengembangan tenaga memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit, untuk itu perlu satu kiat manajemen dalam perencanaan sumber daya. Manajemen sumber daya manusia dimana didasari pada konsep unsur utamanya yaitu manusia. Manusia menjadi modal utama institusi untuk mencapai tujuannya. Manusia yang dimaksud dalam konteks ini adalah perawat rawat inap yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

Menurut Standar Kompetensi Perawat Indonesia (2005:5) perawat adalah seseorang yang lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah Republik Indonesia, teregister dan diberi kewenangan untuk melaksanakan praktik keperawatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja perawat perlu dan harus selalu dilaksanakan melalui suatu sistem yang terstandar sehingga hasil dan evaluasi lebih objektif (Kuntoro, 2018:93).

Mangkunegara (2017:67) berpendapat kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkupawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik

dan ekstrinsik. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018:189) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Pada penelitian ini, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja difokuskan pada kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja.

Menurut Afandi (2018:103) kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintakahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. (Kasmir 2018:191). Pemimpin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepala bangsal rawat inap atau atasan langsung dari perawat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mangkupawira dan Hubeis (2007:160) yaitu beban kerja. Koesomowidjojo (2017:21) mendefinisikan beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017:22) Berpendapat beban kerja yang berlebihan dikhawatirkan membuat seseorang karyawan memiliki kinerja yang rendah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018:189) yaitu disiplin kerja. Afandi (2018:12) berpendapat disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantara dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja (Sinambela, 2021:237).

Objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Kebumen yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No.461, Sangkalputung, Semondo, Kecamatan Gombong, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. Rumah Sakit ini telah lulus akreditasi 16 pelayanan dan bernuansa islami yang menyajikan perawatan terbaik untuk kenyamanan, kesembuhan fisik dan psikologi pasien tentu sangat membutuhkan tenaga ahli dan professional dibidangnya baik untuk tenaga medis, paramedis maupun non medis. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong memiliki berbagai pelayanan pokok, salah satunya yaitu rawat inap. Pelayanan rawat inap dibagi menjadi dua jenis yaitu perawatan khusus dan perawatan umum. Perawat khusus terdiri dari tiga bangsal yaitu ICU, Isolasi dan Perawatan Bayi. Sedangkan perawatan umum terdiri dari lima bangsal yaitu perawatan kelas super VIP, perawatan kelas VIP, perawatan kelas I, perawatan kelas II dan perawatan kelas III.

Bedasarkan hasil wawancara dengan kepala Diklat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong, Ibu Septi Masitoh, S.Pd.MM. Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong yang pertama belum maksimalnya kinerja perawat. Hal ini dilihat dari sebagian besar perawat belum optimal dalam melakukan pengkajian keperawatan terhadap terhadap pasien, perawat melakukan pengkajian terhadap pasien namun tidak secara menyeluruh melainkan hanya mengumpulkan data dari pasien. Kedua, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan perawat maupun dengan rekan kerja, kepemimpinan yang ditunjukkan kepala seksi pelayanan medik rawat inap kepada perawat pelaksana belum mampu mendukung perawat pelaksana untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong yaitu Ibu Fenti Ismiati, S.Kep. menyatakan bahwa mereka juga melakukan pekerjaan non keperawatan seperti mengisi kelengkapan alat kesehatan, pengiriman resep dan pengambilan obat atau alat kesehatan ke farmasi, banyaknya keluhan dan tuntutan dari keluarga pasien, selain itu perawat juga bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan pasien.

Menurut kepala bangsal, masih ada perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong yang tidak membuat laporan kerja harian dan kurangnya ketepatan waktu beberapa perawat dalam hal kehadiran. Hal tersebut menunjukkan ketidakdisiplinan kerja perawat karena kurangnya kesadaran kerja perawat yang tidak tunduk dan tidak taat pada peraturan yang sudah ditentukan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong?
2. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkupawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja terdiri dari lingkungan fisik dan non

fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018:189) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Pada penelitian ini, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja difokuskan pada kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja.

b. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins and Judge (2017:249) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

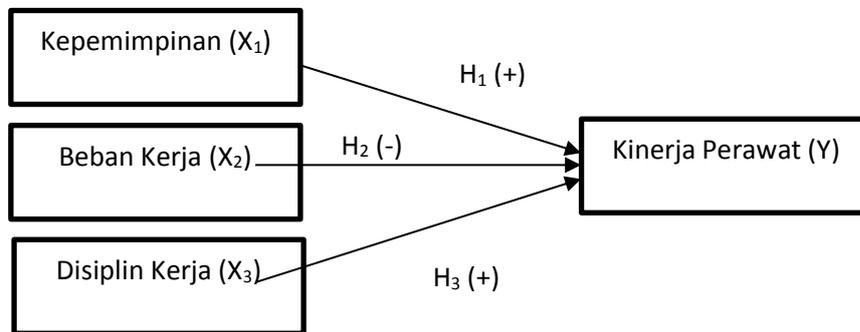
c. Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2015:217) beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Robbins dan Judge (2016:430) berpendapat bahwa beban kerja merupakan tekanan untuk menyelesaikan tugas dan urgensi waktu beroperasi cukup berbeda dari hambatan sumber stres.

d. Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2014:208) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Afandi (2018:12) berpendapat disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja (Kasmir 2018:191).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Fuadati (2018), Hasibuan dan Syaiful (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Koesomowidjojo (2017:22) berpendapat beban kerja yang berlebihan dikhawatirkan membuat seseorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Dengan beban kerja yang tinggi menyebabkan seorang karyawan tidak mampu bekerja dengan baik sehingga sangat sulit untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Fuadati (2018), Rindorindo, dkk (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Sinambela (2021:237), disiplin kerja mempengaruhi kinerja, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantara dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Astria (2018), Husain (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah aplikasi pengetahuan dan kemampuan yang telah diterima selama mengikuti pendidikan sebagai perawat untuk menerapkan ilmu dalam memberikan pelayanan dan mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi yang dimiliki (Hasibuan dan Sinurat, 2020:48). Menurut Hasibuan dan Sinurat, (2020:49) standar instrumen penilaian kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang telah dijabarkan oleh PPNI, yaitu mengacu pada tahap proses keperawatan yang meliputi: 1) Pengkajian; 2) Diagnosa Keperawatan; 3) Perencanaan; 4) Pelaksanaan Tindakan (Implementasi); 5) Evaluasi.

b. Kepemimpinan

Wirawan (2013:7) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi. Menurut Wirawan (2013:353) yang menjadi dimensi dan indikator kepemimpinan adalah: 1) Dimensi *Consideration* meliputi a) Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya; b) Menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan problem dan keluhan yang dihadapi bawahan; c) Menerima saran bawahan; d) Memperlakukan semua bawahan dengan cara yang sama; e) Memperhatikan kesejahteraan bawahan. 2) Dimensi *Initiating Structure* meliputi a) Mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah; b) Memberi tugas kepada bawahannya secara rinci; c) Mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan standar kinerja; d) Mengoordinasi dan mensupervisi bawahan secara ketat; e) Menentukan target keluaran.

c. Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:21) berpendapat beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja,

digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban karyawan antara lain: 1) Kondisi Pekerjaan; 2) Penggunaan Waktu Kerja; 3) Target yang Harus Dicapai.

d. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan maupun organisasi dan norma-norma yang telah berlaku. Menurut Hasibuan (2016:194) terdapat empat indikator dalam disiplin kerja yaitu : 1) Tujuan dan kemampuan; 2) Teladan pimpinan; 3) Balas jasa; 4) Keadilan; 5) Waskat; 6) Sanksi hukuman; 7) Ketegasan; 8) Hubungan kemanusiaan.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Sugiyono (2017:198), suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment (person correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:204).

Berdasarkan dari hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *corelation product moment* nilainya positif dan lebih dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan terbukti valid yang artinya kuesioner dari kepemimpinan, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja perawat yang diujikan valid, maknanya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel pada penelitian ini yaitu kepemimpinan, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja perawat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2018 :46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), dan kinerja perawat (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70 dan semua indikator pernyataan dari masing-masing variabel kepemimpinan, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja perawat mempunyai nilai *cronbach's alpha if item deleted* lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coeficients Beta</i>	P-value (sig)	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,298	0,001	Positif dan Signifikan
Beban Kerja (X_2)	-0,195	0,016	Negatif dan Signifikan
Disiplin Kerja (X_3)	0,206	0,014	Positif dan Signifikan

Sumber : Data primer diolah, (2021)

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil uji regresi linier berganda adalah:

$$Y = 0,298X_1 - 0,195X_2 + 0,206X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b_1 = 0,298$, koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) bernilai positif artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pemimpin dalam membimbing, mengayomi dan mendidik maka perawat akan semakin meningkat kinerjanya.
- 2) $b_2 = -0,195$, koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) bernilai negatif artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya tugas yang diberikan, banyaknya keluhan dan tuntutan dari keluarga pasien, selain itu perawat juga bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan pasien. Ini termasuk beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kinerja.
- 3) $b_3 = 0,206$, koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) bernilai positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kedisiplinan perawat dalam mematuhi peraturan rumah sakit, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan diperlakukan secara adil oleh manajemen rumah sakit maka kinerja perawat juga akan meningkat.

b. Hasil Uji Signifikansi

- 1) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,001 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong.
- 2) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikan variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,016 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong.
- 3) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_3) adalah sebesar 0,014 ($< 0,05$). Dari

hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, nilai *standardized coefficients beta* pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat sebesar 0,298 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Terbuktinya hipotesis pertama pada penelitian ini disebabkan karena perawat menilai bahwa pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasi kegiatan para bawahan dan menyediakan perlengkapan, peralatan, serta bantuan teknis yang dibutuhkan. Selain itu, pemimpin juga selalu menerima saran dari bawahannya, bersikap adil kepada perawat pelaksana dengan cara memberikan perlakuan yang sama, memberikan rincian dan penjelasan terhadap pekerjaan yang diberikan, melakukan koordinasi dengan perawat pelaksana sesuai dengan peraturan yang ada dan selalu mengingatkan bawahan bahwa harus mengikuti prosedur standar kerja yang telah ditentukan oleh rumah sakit. Apabila pemimpin memiliki perilaku tersebut, maka kinerja perawat pelaksana sebagai bawahan akan meningkat.

Hasil ini sesuai dengan teori Kasmir (2018:191) kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Sari dan Fuadati (2018), Hasibuan dan Syaiful (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, nilai *standardized coefficients beta* pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat sebesar -0,195 dengan nilai signifikansi 0,016 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Beban kerja yang ditanggung perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong cukup berat. Beban kerja yang dimaksud yaitu perawat juga melakukan pekerjaan non keperawatan seperti mengisi kelengkapan alat kesehatan, pengiriman resep dan pengambilan obat atau alat kesehatan ke farmasi, banyaknya keluhan dan tuntutan dari keluarga pasien, selain itu perawat juga bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan pasien.

Maka hal tersebut dapat menurunkan kinerja pada diri perawat. Hasil ini sesuai dengan teori Koesomowidjojo (2017:22) yang menyatakan tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seseorang karyawan memiliki kinerja yang rendah.

Hasil penelitian ini juga mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Sari dan Fuadati (2018), Rindorindo, dkk (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, nilai *standardized coefficients beta* pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,206 dengan nilai signifikansi 0,014 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang menyatakan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Tingkat kedisiplinan perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong sudah cukup baik. Hal ini dilihat dari perawat sudah bekerja sesuai dengan kemampuan dan tujuan perusahaan, teladan pemimpin sehingga perawat akan menjadikan pemimpin sebagai panutan dalam bekerja, balas jasa yang diterima perawat telah memberikan kepuasan dan kecintaan perawat terhadap rumah sakit, keadilan rumah sakit dalam memberikan balas jasa atau hukuman, pengawasan yang ketat oleh atasan dan adanya sanksi yang berat sehingga perawat akan semakin takut melanggar peraturan rumah sakit, sikap dan perilaku indisipliner perawat akan berkurang.

Hasil ini sesuai dengan teori Sinambela (2021:237) menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantara dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Astria (2018), Husain (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat (studi pada perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong.

2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teori, Konsep dan Indikator"*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Astria, Kenny. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal MANDIRI; Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*. Vol.2, No.1, 1-22.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Eka Kartika dan Sinurat Lasma Rina Efrina. 2020. *Manajemen dan Strategi Penyelesaian Masalah dalam Pelayanan Keperawatan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Siti Maisarah dan Bahri Syaiful. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.1, No.1, 71-80.
- Husain, Bachtiar Arifudin. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol.1, No.1, 1-15.
- Kartini, Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuntoro, Agus. 2010. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asah Sukses.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, TB. Sjafri dan Hubeis Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rindorindo, Rocky P., Sri Murni., dan Trang Irvan. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri, *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4, 5953-5962.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba empat.
- Sari, Nindy Puspita dan Fuadati Siti Rokhmi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Educity Residence Apartment Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 7, No. 8, 1-17.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Standar Praktik Keperawatan Indonesia (PPNI). 2005. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.