

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Non ASN di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru

Octia Nurmala¹ Machasin² Rahmat Junaidi³

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: octia.nurmala4688@student.unri.ac.id¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Non ASN Pada Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru”. Penelitian ini terdiri dari empat variabel, diantaranya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja (Y). Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh Perawat Non ASN pada Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru yang berjumlah 82 orang perawat. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS (Statistical Package of Social Science) versi 25.0. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1.) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat, 2.) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat, 3.) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat, 4.) Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

Abstract

This study to examine the effect of Leadership, Work Environment, and Job Satisfaction on the Performance of Non-Civil Servant Nurses at Madani Regional Hospital Pekanbaru." The research consists of four variables: Leadership (X1), Work Environment (X2), Job Satisfaction (X3), and Performance (Y). The population and sample in this study include all Non-Civil Servant Nurses at Madani Regional Hospital Pekanbaru, totaling 82 nurses. The analytical method used in this study is Multiple Linear Regression, with data processed using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 25.0. Based on the hypothesis test conducted, the research results show that: 1.) Leadership has a positive and significant effect on nurse performance, 2.) Work Environment has a positive and significant effect on nurse performance, 3.) Job Satisfaction has a positive and significant effect on nurse performance, 4.) Leadership, Work Environment, and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on nurse performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, Nurse Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Ilmu pengetahuan dan teknologi selalu berkembang dan mengalami kemajuan, sejalan dengan perkembangan zaman dan perkembangan cara manusia berpikir. Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting yang mempengaruhi produktivitas dalam suatu organisasi, komunitas, ataupun instansi (Santoso, 2019). Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi serta situasi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi, dan rendahnya kinerja dari sumber daya manusia (SDM) itu sendiri (Muhammad *et al.*, 2016a). Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan. Sebaliknya

sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan suatu instansi dalam keadaan kritis atau bermasalah (Potu, 2013). Penting untuk instansi maupun organisasi itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan (Muhammad *et al.*, 2016a). Era global dan persaingan bebas saat ini, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar, karena manusia yang mengkoordinir manusia lainnya baik tingkat makro maupun pada tingkat mikro. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tugas mengelola unsur secara baik dan benar agar memperoleh tenaga kerja yang handal dan berketerampilan tinggi, sehingga kinerja karyawan yang dimiliki instansi menjadi lebih baik dan tujuan tercapai secara maksimal (Prawira dan Suwandana, 2019). Oleh sebab itu kinerja dari sumber daya manusia sangat mempengaruhi perkembangan suatu instansi.

Salah satu kinerja yang sangat diharapkan adalah kinerja dari sektor tenaga kesehatan. Dewasa ini kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Hal ini mengakibatkan semua negara menyelenggarakan pelayanan kesehatan sebaik-baiknya. Pelayanan kesehatan berarti upaya yang diselenggarakan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perorangan, kelompok atau masyarakat. Salah satu instansi ataupun badan yang memberikan layanan kesehatan yaitu rumah sakit. Kegiatan layanan di rumah sakit harus terus berjalan karena fungsi rumah sakit memiliki hubungan dengan kepentingan masyarakat. Dalam rangka mencapai tujuan nasional seperti yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 diselenggarakan program pembangunan menyeluruh terarah dan terpadu. Upaya pembangunan ini diharapkan dapat mewujudkan suatu tingkat kehidupan masyarakat secara optimal, termasuk peningkatan kesehatan. Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di wilayah Kota Pekanbaru dan sekitarnya yang dituang dalam Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 26 Tahun 2018. Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru berusaha untuk terus menerus meningkatkan kualitas pelayanan tanpa mengabaikan fungsi sosial sebagai instansi Kesehatan. Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru juga terus mengembangkan dan melengkapi sarana prasarana kesehatan sesuai dengan kebutuhan masyarakat agar menjadi rumah sakit pilihan masyarakat Kota Pekanbaru sekitarnya dalam mencari dan mendapatkan pelayanan kesehatan.

Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit beroperasi 24 jam sehari. Rumah Sakit membuat pemisah terhadap pelayanan jasa yaitu pelayanan perawatan pasien yang memerlukan penanganan darurat dan non-darurat serta yang rawat inap. Penanganan pada pelayanan tersebut dilaksanakan oleh pekerja kesehatan rumah sakit. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat merupakan salah satu pekerja kesehatan untuk mendapatkan tanggapan, informasi serta jawaban yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan, atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat. Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit tempat perawat bekerja senantiasa melakukan berbagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme perawat. Keperawatan merupakan bagian integral dalam sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pelayanan kesehatan. Untuk itu perlu diperhatikan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Rumah Sakit Daerah Madani Kota Pekanbaru sendiri memiliki 82 orang Perawat Non ASN. Berdasarkan cakupan wilayah yang luas, jumlah penduduk yang besar, serta jumlah tenaga kerja yang tersedia, Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru dituntut untuk mengoptimalkan Kinerja Perawat dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah Sakit Daerah Madani Kota Pekanbaru memiliki jumlah perawat Non ASN sebanyak 82 orang. Pada penelitian ini, peneliti ingin berfokus pada perawat yang berstatus Non ASN, karena berdasarkan hasil penjelasan dari kepala perawat sebagian besar fenomena atau permasalahan pada variabel yang saat ini menjadi fokus penelitian merupakan permasalahan yang sedang terjadi pada lingkungan perawat Non ASN. Kinerja menurut (Muhammad *et al.*, 2016a) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, Standar Operasional Prosedur (SOP) kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan dalam suatu instansi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai juga bisa mengalami penurunan (Wenur *et al.*, 2018).

Pada Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru terdapat permasalahan mengenai pelayanan yang diberikan kepada pasien, dimana pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan. Sorotan terhadap Kinerja Perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang jelek akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas. Berdasarkan data rekapitulasi Kinerja Perawat berdasarkan aspek penilaian yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Madani Kota Pekanbaru mengalami fluktuasi (kenaikan dan penurunan) dan belum mencapai hasil yang baik sesuai target yang telah ditetapkan oleh rumah sakit dalam rentang tahun 2021 Kinerja Perawat memiliki nilai rata-rata sebesar 82 yang masuk kedalam kategori "Baik" berdasarkan rentang nilai yang ditetapkan oleh rumah sakit dan pada tahun 2022 Kinerja Perawat mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 72,25 yang masuk kedalam kategori "Cukup Baik" berdasarkan rentang nilai yang ditetapkan oleh Rumah Sakit. Berdasarkan penilaian dari setiap aspek, masih banyak ditemukan perawat yang tidak cekatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan dalam menjalankan tugasnya ada beberapa perawat yang tidak menyelesaikan tugas atau kurang mengikuti instruksi yang diberikan kepada pimpinan keperawatan dan pada tahun 2023 kinerja pegawai Non ASN dilakukan sebuah perbaikan sehingga terdapat peningkatan kinerja pada tahun tersebut. Perawat yang memiliki masalah seperti ini adalah perawat yang kurang inisiatif dalam bekerja, sehingga perawat seperti ini dapat menurunkan kualitas Kinerja Perawat maupun rumah sakit.

Perawat secara teknik merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada pasien/masyarakat untuk melakukan segala hal terkait layanan kesehatan. Penurunan Kinerja Perawat berakibat pada rasa kepuasan pasien dan keluarga, dimana hal tersebut akan berdampak pada mutu pelayanan Rumah Sakit. Selanjutnya, dari keterangan dari pasien diketahui bahwa masih banyak pasien rawat inap RSD Madani Pekanbaru yang merasa tidak puas dengan pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat. Seperti perawat yang kurang terampil dalam melakukan tugas dan fungsinya, perawat yang kurang ramah saat melakukan pelayanan keperawatan, perawat yang kurang siap ketika melakukan pelayanan keperawatan, ketidaktepatan waktu yang perawat lakukan dalam memberikan asuhan keperawatan dan lain sebagainya. Hasil ini menunjukkan Kinerja Perawat di RSD Madani Pekanbaru masih kurang optimal. Secara umum banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mempengaruhi jalannya keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat pada penelitian ini adalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja yang diharapkan dapat membuat perawat dalam meningkatkan kinerja

agar tujuan dari instansi dapat tercapai. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dapat penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (Prayudi, 2017). Kepemimpinan memiliki dua aspek, yaitu pertama adalah kelebihan individu teknik Kepemimpinan. Seseorang yang memiliki kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, memiliki persepsi yang tepat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki ingatan yang baik serta imajinasi yang meyakinkan akan mampu memimpin bawahan. Kedua adalah keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran, dan keberhasilan (Prayudi, 2017).

Kepemimpinan dalam sektor rumah sakit menurut (Muhammad *et al.*, 2016b) faktor kepemimpinan akan memengaruhi motivasi perawat dalam Kepuasan Kerja perawat. Hal ini jelas menyatakan tentang urgensi aspek Kepemimpinan akan menuntut terhadap segi kualitas dan kesuksesan dalam manajemen suatu organisasi, tidak terkecuali rumah sakit yang merupakan tempat orang untuk berobat. Dalam lingkup rumah sakit, Kepemimpinan berfokus pada manajemen organisasi yang kompleks serta memperhatikan hubungan antara kualitas pelayanan yang diberikan dengan keberhasilan pencapaian visi dan misi rumah sakit. Kepemimpinan juga mencakup pemberian dukungan dan motivasi terhadap kebutuhan individu serta dorongan untuk meningkatkan motivasi berprestasi pegawai, sebagai bagian dari pemenuhan hak asasi mereka. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai bagaimana Kepemimpinan pada Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner prasurvey kepada 20 orang responden. Tanggapan perawat Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru mengenai Kepemimpinan, dapat dilihat dari 20 responden kecenderungan menjawab tidak. Dimana pimpinan dinilai masih kurang dalam mengambil keputusan. Dari pernyataan nomor 5 dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan semangat kerja perawat, pimpinan masih kurang baik dan kurang jelas dalam menyampaikan perintah kerja kepada bawahannya, sehingga sering terjadi kesalahpahaman. Selain itu, pimpinan juga dinilai masih kurang mampu dalam mengendalikan emosi. Selain masalah Kepemimpinan, fenomena lain yang mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru yaitu Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Ahmad *et al.*, 2019). Pendapat lain menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya (Runtunuwu *et al.*, 2015). Lingkungan Kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik (Anam dan Rahardja, 2017).

Keterkaitan antara Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan sangat erat. Lingkungan Kerja baik fisik dan non fisik yang kondusif menimbulkan rasa nyaman dan membuat kinerja karyawan lebih optimal (Tjibrata *et al.*, 2017). Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja yang baik akan mendukung para karyawan melakukan tugas mereka dengan baik serta meningkatkan semangat pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap instansi yang akan berdampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Potu, 2013) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkan Lingkungan Kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Lingkungan Kerja fisik perawat di RSD Madani Pekanbaru sudah cukup baik untuk internal rumah sakit. Meskipun demikian masih banyak perawat yang mengharapkan Lingkungan Kerja yang maksimal dari beberapa aspek diantaranya ketersediaan tempat tidur dan

kerjasama antar perawat. Dikarenakan fasilitas tempat tidur yang ada saat ini belum mencukupi kebutuhan perawatan, sehingga pasien harus menunggu untuk mendapat giliran tempat tidur rawat. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan agar pasien dapat memperoleh pelayanan yang optimal.

Selain itu, untuk Lingkungan Kerja sosial fungsional diketahui masih kurang baik, dimana untuk kerjasama dengan rekan kerja masih kurang baik. Sistem yang digunakan dalam keperawatan di RSD Madani Pekanbaru adalah sistem tim. Dalam tim tersebut sebagian besar dari mereka sudah saling membantu dan mengarahkan saat menangani pasien tetapi masih ada yang belum mampu bekerjasama dalam tim. Apabila belum bisa melakukan tindakan, tim tersebut akan beri arahan oleh kepala ruang. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya komunikasi dan koordinasi antar perawat dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti meningkatnya angka komplikasi, lamanya masa rawat inap di rumah sakit, munculnya konflik diantara tim kesehatan, bahkan dapat membahayakan pasien hingga berisiko menyebabkan kematian. Fenomena ini menimbulkan pengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru.

Pada data pra survey yang dilakukan terdapat enam indikator yang mempengaruhi Lingkungan Kerja, adapun indikatornya yaitu bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama antar karyawan (Siagian, 2014). Hasil pra survey yang dilakukan peneliti ini menunjukkan permasalahan Lingkungan Kerja yakni kurangnya fasilitas kerja yang disediakan rumah sakit untuk mendukung perawatan pasien dan kurangnya kerja sama antar perawat untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam aspek lingkungan kerja di Rumah Sakit Madani Pekanbaru yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Di samping itu, juga ada faktor Kepuasan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Sikap positif dan optimis perawat dalam melaksanakan pekerjaannya didorong oleh rasa puas terhadap apa yang mereka peroleh dari pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2015) dalam (Prasetio dan Hayuningrat, 2017) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek dalam pekerjaannya. Masing-masing kepuasan tenaga kerja berbeda antara satu sama lainnya, sebagian orang dapat puas atas suatu aspek pekerjaannya tapi belum tentu orang lain merasakan kepuasan terhadap aspek pekerjaan yang sama. Aspek-aspek kepuasan ini meliputi gaji yang diterima, rekan kerja dalam suatu Lingkungan Kerja, pekerjaan yang dilakukan, kemungkinan promosi yang didapatkan, pengawasan yang dilakukan, kepemimpinan, dan pengakuan yang diberikan atas yang dilakukan.

Fenomena pada Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Kepuasan Kerja. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai di RSD Madani menunjukkan ketidakpuasan perawat, beberapa perawat dengan penerapan Permenkes No. 19 Tahun 2014, yang hanya menilai berdasarkan tingkat pendidikan dan absensi, sedangkan masa kerja, beban kerja, prestasi kerja (kinerja) dan jabatan tidak diperhitungkan, sehingga beberapa perawat merasa bahwa perhitungan tersebut sangatlah tidak adil, seperti perawat dengan latar belakang Ners (NS) keperawatan dengan beban kerja dan resiko kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai dengan latar belakang DIII keperawatan justru mendapatkan insentif yang sama, karena poin pendidikan adalah sama yaitu 40 poin. Atau antara perawat yang memiliki masa kerja > 10 tahun akan menerima insentif yang sama dengan perawat yang baru bekerja, hal ini menyebabkan menurunnya Kepuasan Kerja. Data prasurvey tingkat Kepuasan Kerja perawat RSD Madani Tahun 2023 yang dilakukan kepada 25 orang perawat terdapat indikasi ketidakpuasan kerja perawat dan nilai ketidakpuasan yang tertinggi adalah pernyataan "Puas

dengan hubungan dengan rekan kerja di instansi.". Hal ini menunjukkan bahwa hubungan perawat pada RSD Madani masih kurang harmonis, hal bisa disebabkan karena kurangnya komunikasi yang tidak efektif sesama rekan kerja, tidak adanya kolaborasi yang baik dalam tim, sehingga dalam hal ini pimpinan memiliki peranan yang sangat penting untuk memperhatikan hubungan baik perawat satu dan lainnya, untuk menciptakan Kepuasan Kerja yang efektif.

Perawat Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru dalam hal ini merupakan tenaga kesehatan harus menjadi garda terdepan dalam penanganan kasus kesehatan sehingga kinerja menjadi hal yang harus ditingkatkan oleh perawat. Hal ini bertujuan agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Berdasarkan kondisi saat ini, setiap instansi kesehatan membutuhkan sumber daya kesehatan atau tenaga kesehatan yang siap memberikan kinerja yang maksimal. Hal ini harus didukung oleh pemberian beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan tuntutan kerja, menimbulkan rasa nyaman akan Lingkungan Kerja yang baik sesuai kebutuhan perawat, dan bisa memberikan Kepuasan Kerja dengan baik agar meningkatkan kinerja dari tenaga kesehatan yang bertugas. Mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Daerah Madani menjadi sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru".

Rumusan Masalah: Apakah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Non ASN? Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Non ASN? Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Non ASN? Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Non ASN? Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Non ASN di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Non ASN di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Non ASN di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Non ASN di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru.

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen (Kepimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) dan variabel dependennya, yakni Kinerja Perawat. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat non ASN di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan salah satu indikator penentu jalannya sebuah instansi Rumah Sakit Madani Pekanbaru. Dengan adanya Kepemimpinan kinerja rumah sakit akan lebih terarah dan tersusun sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dimana hal ini didukung oleh (Sutrisno, 2017) yang menyatakan bahwa sukses tidaknya suatu usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin. Selain itu Lingkungan Kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit. Dimana Lingkungan Kerja merupakan adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawannya pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika Lingkungan Kerja kondusif maka hasil kerja yang diinginkan dapat tercapai. hal ini juga didukung oleh (Polakitang et al., 2019) yang berpendapat bahwa Lingkungan Kerja adalah suasana atmosfer

tempat kerja yang dirasakan/dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok/organisasi. Kepuasan Kerja juga merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan didalam sebuah instansi rumah sakit. Dimana Kepuasan Kerja mengarah pada perilaku umum dari individu mengenai pekerjaan mereka. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi dapat memberikan perilaku yang positif, akan tetapi seseorang yang tidak puas dapat memberikan perilaku negative pada pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2017) dimana Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai perilaku positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Setiap karyawan yang bekerja akan mendapatkan pengawasan dari atasannya. Jika seorang atasan tidak dapat menjalani dan menjaga hubungan baik dengan para karyawannya maka karyawan akan merasa tertekan atas gaya Kepemimpinan atasannya. Oleh sebab itu, diduga karyawan tidak akan memiliki kinerja yang baik apabila seorang pimpinan memiliki Kepemimpinan yang buruk. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan seorang atasan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan karyawan berikan untuk perusahaan atau organisasi. Menurut (Siagian, 2014) tiap Kepemimpinan tersebut dapat memicu kinerja dan loyalitas. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kedudukan pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Perlu disadari bahwa pemimpin perusahaan atau organisasi bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Abdullah, 2019) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017" menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat, dapat diartikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan Kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman (Potu, 2013). Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Polakitang et al., 2019). Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang cukup erat untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh nyaman dan amannya lingkungan dimana seorang karyawan itu bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Difayoga dan Yuniawan, 2015) yang berjudul "Pengaruh stress kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang)", yang mengatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Wibowo, 2017) Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Untuk

itu seorang pimpinan harus dapat memberikan dorongan pada pegawainya untuk mengembangkan kariernya baik melalui pendidikan formal maupun non formal seperti pelatihan pelatihan yang dapat meningkatkan sumber daya manusia. Sehingga akan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pegawai maka kinerja juga meningkat dengan baik. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Difayoga dan Yuniawan, 2015) "Pengaruh stress kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang" yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat. Dapat diartikan bahwa semakin besar Kepuasan Kerja yang diperoleh oleh seorang perawat maka hal itu merupakan suatu dorongan untuk meningkatkan Kinerja Perawat, sehingga akan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Garuda Sakti, Km.2, Simpang Baru, kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Waktu penelitian dilakukan pada Agustus 2023 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Pelaksanaan penelitian dalam pengambilan data yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Non ASN di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru yang berjumlah 82 orang. Perawat Non ASN berada dalam ruang rawat inap dan ruang rawat khuldi. Alasan mengapa fokus penelitian ini adalah perawat Non ASN karena berdasarkan hasil penjelasan dari kepala perawat tiap divisi/jabatan sebagian besar fenomena atau permasalahan pada variabel yang saat ini menjadi fokus penelitian merupakan permasalahan yang sedang terjadi pada lingkungan perawat Non ASN. Sampel merupakan bagian atau karakteristik yang diambil dari populasi. Jika populasi merupakan suatu perkiraan yang tidak mungkin bagi peneliti untuk dipelajari semua, misalnya dikarenakan keterbatasan waktu, dana dan juga tenaga maka penentuan sampel akan diperlukan. Adapun penentu jumlah sampel menurut (Sugiyono, 2016) adalah ukuran yang layak dalam penelitian adalah anatara 30 sampai dengan 500. Penentuan sampel yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu *sampling* jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif kecil atau sedikit. Berdasarkan hal tersebut maka sampel penelitian adalah 82 perawat Non ASN di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sebagai berikut:

1. Studi Pustaka. Menurut (Sugiyono, 2016) studi kepustakaan merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan sebuah penelitian, dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah, memperoleh data dari data yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti dengan melakukan studi pustaka lainnya seperti buku, peneliti terdahulu, jurnal dan artikel.
2. Wawancara. Wawancara menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa "wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi

pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam”.

3. Kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada reponden untuk dijawabnya menurut (Sugiyono, 2016), dalam hal ini perawat RSD Madani Pekanbaru diminta untuk menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data primer yang dirancang dengan menggunakan teknik pengukuran skala ordinal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Kepemimpinan yang baik serta didukung dengan kondisi Lingkungan Kerja yang baik dari segi sarana dan prasarana serta hubungan yang terjalin antara perawat dengan atasan yang baik ditambah pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat akan menimbulkan rasa semangat kerja perawat sehingga mampu meningkatkan kinerja yang tinggi pada diri karyawan. Namun, sebaliknya jika Kepemimpinan pada suatu organisasi atau instansi buruk, pemberian kompensasi yang tidak sesuai serta tidak tepat waktu dan kondisi Lingkungan Kerja yang buruk maka akan membuat rendahnya tingkat Kinerja Perawat. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja akan berdampak pada naiknya tingkat Kinerja Perawat. Hasil penelitian ini sekaligus membenarkan penelitian yang dilakukan oleh Herianto Sosilo, (2014) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang simultan terhadap Kinerja Perawat. Dalam hal ini Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh hasil Hipotesis 1 Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Perawat). Interpretasi dari hasil perhitungan ini adalah semakin baik Kepemimpinan maka kinerja akan naik atau semakin baik. Jika perusahaan atau instansi memiliki pimpinan yang memiliki kompetensi yang tinggi dan baik, maka karyawan akan merasa lebih semangat, terarah, dan efisien dan hasil kerja yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Dengan kondisi tersebut karyawan akan merasa ringan dalam setiap pekerjaan atau tanggung jawabnya, sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Abdullah, 2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017” menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat, dapat diartikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan

pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh nilai hasil Hipotesis 2 yaitu lingkungan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Perawat). Hasil dari penelitian ini menjelaskan jika suatu instansi memiliki Lingkungan Kerja yang buruk maka membuat Kinerja Perawat menurun begitupun sebaliknya jika Lingkungan Kerja baik maka kinerja meningkat. Permasalahan yang harus diperhatikan pada Lingkungan Kerja Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru meliputi fasilitas yang disediakan seperti persediaan tempat tidur pasien yang masih kurang, kurangnya Alat Perlindungan Diri (APD, kurangnya harmonisnya hubungan antara perawat dengan atasan dan perawat dengan sesama rekan kerja yang masih kurang sehingga mempengaruhi tingkat Kinerja Perawat. Dalam mencapai tujuan suatu instansi, faktor yang Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan. Setiap instansi ketika memiliki sebuah Lingkungan Kerja yang aman dan nyaman maka karyawan akan mempercepat pekerjaan, lebih bertanggung jawab, sehingga dari beberapa pekerjaan akan lebih efektif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh (Difayoga dan Yuniawan, 2015) yang berjudul "Pengaruh stress kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang)", yang mengatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh hasil Hipotesis 3 yaitu Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Perawat). Interpretasi dari hasil perhitungan ini adalah semakin baik dan semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh perawat maka Kinerja Perawat akan naik atau semakin membaik. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang diberikan oleh instansi akan berdampak pada naiknya Kinerja Perawat. Hasil penelitian ini sekaligus membenarkan penelitian yang dilakukan oleh (Difayoga dan Yuniawan, 2015) "Pengaruh stress kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang)" yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat. Dapat diartikan bahwa semakin besar Kepuasan Kerja yang diperoleh oleh seorang perawat maka hal itu merupakan suatu dorongan untuk meningkatkan Kinerja Perawat, sehingga akan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

KESIMPULAN

Setelah menguraikan pembahasan tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan yang baik dan bijaksana, Lingkungan Kerja yang terdapat kenyamanan dan kelengkapan fasilitas kerja yang memadai serta Kepuasan Kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja kerja perawat.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat. Artinya semakin baik Kepemimpinan maka Kinerja Perawat akan semakin meningkat.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja baik maka Kinerja Perawat semakin meningkat.

4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat. artinya apabila Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh perawat sudah baik dan sesuai dengan apa yang telah diharapkan maka hal ini akan meningkatkan Kinerja Perawat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran terhadap instansi terkait adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan maupun perawat yang ada di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja dengan memperhatikan sistem Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Rumah Sakit dan diharapkan kepada para perawat untuk menjalin hubungan yang baik antara sesama perawat atau kepada atasan, serta mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru, agar visi dan misi rumah sakit dapat terlaksana dengan baik.
2. Terkait Kepemimpinan, diharapkan kepada pimpinan Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru untuk memperhatikan mengenai Kepemimpinan dengan lebih memberikan perhatian dan membangun komunikasi yang baik kepada para pegawai (perawat) dan diharapkan kepada instansi pimpinan rumah sakit untuk memperbaiki masalah ketersediaan berbagai fasilitas kerja juga perlu diperhatikan lagi guna memenuhi standar kelengkapan sarana dan prasarana di Rumah Sakit.
3. Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Perawat, dengan demikian diharapkan kepada pimpinan dan kepala Perawat untuk lebih menjaga hubungan baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja setingkat dan diharapkan juga pihak rumah sakit memberikan fasilitas kerja yang memadai untuk membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaan seperti Alat Perlindungan Diri (APD) dan penambahan tempat tidur pasien dan juga menjaga kenyamanan serta keamanan di lingkungan rumah sakit, sehingga hal ini akan menjadi dorongan atau motivasi bagi perawat untuk meningkatkan kinerja di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru.
4. Berkaitan dengan Kepuasan Kerja diharapkan kepada pihak rumah sakit atau pimpinan perawat Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru untuk memberikan motivasi bagi perawat untuk meningkatkan Kinerja Perawat agar perawat merasa puas sehingga perawat merasa didukung dan akan meningkatkan Kinerja Perawat.
5. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik dengan meneliti variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas dengan data-data terbaru sehubungan dengan isu yang sedang berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R.P.I. (2019), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017", *UMI Medical Journal*, Vol. 4 No. 1, hal. 81–89.
- Ahmad, Y., Tewal, B. dan Taroreh, R.N. (2019), "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado", *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7 No. 3, hal. 2303–1174.
- Anam, K. dan Rahardja, E. (2017), "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)", *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6 No. 4, hal. 1–11.
- Dahlan, F. dan Riyanto, S. (2021), "Particular Effect Of Leadership Style, Work Environment, And Motivation On Employee Performance Of During The Covid-19 Pandemic",

- International Journal of Science, Technology & Management*, Vol. 2 No. 6, hal. 2187–2197, doi: 10.46729/ijstm.v2i6.371.
- Difayoga, R. dan Yuniawan, A. (2015), “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang)”, *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 4 No. 1, hal. 1–10.
- Edison, E., Anwar, Y. dan Komariyah, I. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Effendi, U. (2015), *Asas Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ghozali, I. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, 8 ed., Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Giawa, Y.T. dan Tinambunan, A.P.T. (2022), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Sehati Medan”, *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, Vol. 22 No. 1, hal. 40–51.
- Hamali, A.Y. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Media Pressindo Group, Yogyakarta.
- Mandagie, A.S., Kawet, L. dan Uhing, Y. (2016), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado”, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 4 No. 1, hal. 344–354.
- Mangkunegara, A.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad, S.R., Adolfini dan Lumintang, G. (2016a), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 4 No. 1, hal. 45–55.
- Muhammad, S.R., Adolfini dan Lumintang, G. (2016b), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 4 No. 1, hal. 45–55.
- Nurlaela, A. dan Trianasari. (2021), “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem”, *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, hal. 62, doi: 10.23887/bjm.v7i1.29308.
- Polakitang, A.F., Koleangan, R. dan Ogi, I. (2019), “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ESTA Group Jaya”, *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 3, hal. 4164–4173.
- Potu, A. (2013), “Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado”, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 4, hal. 1208–1218, doi: 10.35794/emba.v1i4.2894.
- Prasetio, A.P. dan Hayuningrat, H. (2017), “Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon”, *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 4 No. 1, hal. 247–256.
- Prawira, I.G.A.G.Y. dan Suwandana, I.G.M. (2019), “Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 8, hal. 5060–5089.
- Prayudi, A. (2017), “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rajawali Nusindo Cabang Medan”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 3 No. 2, hal. 20–27.
- Presilawati, F., Amin, A. dan Fahmi, A. (2022), “Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh”, *Journal Ekombis Review*, Vol. 10 No. DNU 14 TH, hal. 439–454, doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>.

- Prihartono, R. dan Anatan, L. (2025), "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat RS Immanuel", *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, Vol. 7 No. 1, hal. 46–54, doi: 10.37034/infeb.v7i1.1102.
- Purnomo, R.A. (2016), *Analisis Statistik dan Bisnis Dengan SPSS*, diedit oleh Ambarwati, P.C., Pertama., CV. Wade Group, Ponorogo.
- Putri, N.M. dan Saputro, E.P. (2023), "Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSUD", *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, Vol. 4 No. 2, hal. 576–584, doi: 10.47065/jtear.v4i2.1101.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2015), *Perilaku Organisasi*, 16 ed., Salemba Empat, Jakarta.
- Runtuwuwu, H.J., Lapien, J. dan Dotulong, L. (2015), "Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 3 No. 3, hal. 81–89, doi: 10.25139/sng.v6i2.82.
- Santoso, W.E. (2019), "Pengaruh Stress Di Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Radio Wahana Informasi Gemilang", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7 No. 2, hal. 471–481.
- Sebastian, R., Komara, E., Widjaja, Y.R. dan Noor, C.M.N. (2023), "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ridogalih Sukabumi", *e-Prosiding Magister Manajemen ARS University*, Vol. 1 No. 1, hal. 128–137.
- Sedarmiyanti. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sengkey, W.S., Roring, F. dan Dotulong, L.O.H. (2017), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 3, hal. 4565– 4574
- Siagian, S.P. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, CV, Bandung
- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Takasensaran, M.C., Mandey, S.L. dan Kojo, C. (2014), "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut", *Jurnal EMBA*, Vol. 2 No. 3, hal. 1726–1736.
- Tjibrata, F.R., Lumanaw, B. dan Dotulang, L.O.H. (2017), "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 2, hal. 1570–1580.
- Utami, P., Rajab, M.A.R. dan Munsir, N. (2023), "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023", *Jurnal Pelita Sains Kesehatan Vol.*, Vol. 4 No. 3, hal. 23–31.
- Wenur, G., Sepang, J. dan Dotulong, L. (2018), "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 6 No. 1, hal. 51–60.
- Wibowo. (2017), *Manajemen Kinerja*, 5 ed., Rajawali Pers, Depok.