

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM ERIA

Rahma Dila Amanda, Hammam Zaki, Dwi Hastuti
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: amandadilarahma@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Eria. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan skala likert sebagai pengukuran. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Eria yang berjumlah 61 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu perawat di Rumah Sakit Umum Eria yang berjumlah 61 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh perawat Rumah Sakit Umum Eria dengan Teknik sampling jenuh. Analisis penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji statistik yang diolah dengan alat bantu berupa statistical product and service solutions. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat serta beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Beban Kerja, Kinerja Perawat.*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi yang sangat pesat saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan serta meningkatkan kualitas perusahaannya melalui berbagai metode yang disusun dalam suatu program yang bertujuan meningkatkan kinerja para karyawan. Terdapat banyak faktor yang dapat terlibat dalam upaya peningkatkan kinerja suatu perusahaan. Salah satu faktor yang terlibat dalam peningkatan kinerja suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia yang berada di dalam suatu perusahaan tersebut (Agustini, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai seluruh kekuatan atau peluang yang dimiliki oleh manusia, seperti akal dan pikiran, kemampuan berkomunikasi, serta kemampuan berkarya. Dengan demikian, sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai seluruh kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat digunakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas dari suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia disini sangat berperan sebagai penggerak dalam mencapai tujuan dan kemajuan suatu organisasi (Jasiyah, 2021).

Semakin pesatnya dunia usaha yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, maka saat ini dirasakan adanya kebutuhan akan sumber daya manusia yang cakap. Salah satu organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional adalah rumah sakit. Sumber daya manusia memang menjadi salah satu sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai pelayanan yang optimal (Supriadi *et al.*, 2022). Di rumah sakit, perawat merupakan salah satu

unsur kegiatan pelayanan dan salah satu sumber daya manusia garda terdepan dalam pelayanan medis, sehingga kualitas kerja dari perawat sangat menentukan kinerja dari rumah sakit tempat ia bekerja. Dengan adanya perawat yang kinerjanya bagus, maka rumah sakit dapat mencapai kinerja operasionalnya dengan optimal. Seluruh rumah sakit tentunya ingin para perawatnya mempunyai kinerja yang bagus, karena kinerja dari setiap perawat tentunya sangat mempengaruhi kinerja rumah sakit secara keseluruhan (Fajriani *et al.*, 2022).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja menunjukkan sejauh mana seseorang ataupun kelompok dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja disini mengacu pada seberapa baik perawat dapat menyelesaikan persyaratan pekerjaan mereka. Kinerja adalah hal yang bersifat individual, karena setiap orang memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaannya (Cahyani *et al.*, 2022).

Pada umumnya, di dalam suatu organisasi kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan dipengaruhi oleh kinerja individu dan kelompok yang ada di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya melalui inisiatif karyawan tersebut, melainkan hal tersebut harus dikelola oleh pimpinan. Apabila pemimpin menetapkan standar kerja dengan jabatan dan deskripsi pekerjaan yang jelas, maka kinerja karyawan dapat dioptimalkan melalui ketentuan tersebut (Faqih *et al.*, 2021).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah kepemimpinan. Menurut Rahayu *et al.*, (2022) kepemimpinan adalah suatu tindakan memotivasi orang lain untuk mencapai hasil yang ditargetkan dengan cara membimbing, mengarahkan, serta mempengaruhi. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi dapat membantu menciptakan kinerja yang baik untuk anggota organisasi. Dengan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi, anggota di dalam organisasi akan lebih bersemangat untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan bersama. Namun sebaliknya, efek negatif dari kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin yang keras dan terlalu menekan anggotanya untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih dari kapasitas kemampuannya adalah penurunan kinerja anggota organisasi karena adanya ketidaktepatan penerapan kepemimpinan (Annisa, 2024).

Adapun kepemimpinan yang dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja adalah kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang hanya berfokus kepada wewenang pemimpin. Dalam kepemimpinan otoriter ini, pemimpin tidak akan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan. Dalam artian lain, kepemimpinan otoriter ini hanya berfokus pada diri pemimpin sendiri tanpa membutuhkan saran ataupun ide dari para bawahannya (Hodijah *et al.*, 2024).

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah beban kerja. Beban kerja adalah salah satu faktor yang menentukan bagaimana kinerja karyawan. Menurut Dimas dalam Wewengkang *et al.*, (2021) beban kerja atau tanggung jawab pekerjaan merupakan kewajiban seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan suatu tugas atau sekelompok jabatan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Melinda & Imanuddin (2024) beban kerja perawat adalah seluruh tugas ataupun aktivitas yang harus dilakukan perawat dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional dari pekerja. Sebaliknya, jika beban kerja sedikit maka

pekerjaan menjadi membosankan dengan sedikit beban tugas dan aktivitas karyawan menjadi kehilangan ambisi dalam bekerja.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Soekarso (2015) praktik kepemimpinan di dalam suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan keberhasilan suatu organisasi. Seorang pemimpin harus menetapkan tujuan dan mengembangkan visi serta misi untuk masa depan, dan membangun tim demi keberlangsungan suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinannya.

Kepemimpinan yang baik tentunya dapat meningkatkan kinerja perawat dan akan berdampak baik pada peningkatan efisiensi rumah sakit, namun sebaliknya apabila kepemimpinan kurang baik maka dapat menyebabkan rendahnya tingkat kinerja perawat di rumah sakit (Aini & Sosilo, 2024). Penerapan praktik kepemimpinan yang sering ditemukan adalah praktik kepemimpinan di rumah sakit antara pimpinan dan perawat yang bersifat menekan (otoriter).

Menurut Korniewicz (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan otoriter merupakan praktik kepemimpinan dimana seorang pemimpin mengontrol dan memerintah bawahannya tanpa memberikan adanya ruang partisipasi atau keterlibatan dari bawahan. Dalam konteks kepemimpinan di rumah sakit, kepemimpinan ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja perawat. Perawat yang merasa terlalu tertekan dan tidak dihargai cenderung dapat merasa kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, praktik kepemimpinan yang otoriter juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Perawat dapat merasa terbebani atau tidak dihargai yang dapat menyebabkan peningkatan tingkat kelelahan (*burnout*). Hal ini dapat berdampak pada kinerja perawat secara keseluruhan, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat

Beban kerja merupakan serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran beban kerja dapat dikatakan sebagai teknik yang digunakan mengetahui seberapa efisien dan efektif suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam menyelesaikan beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Vanchapo, 2020).

Beban kerja adalah beban yang ditanggung oleh pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat secara signifikan, dan juga membahayakan keselamatan serta kesehatan tenaga kerja. Secara umum, beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Beban kerja didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan dan kapasitas seorang pekerja dengan kebutuhan pekerjaan yang harus dipenuhi. Karena pekerjaan bagi seseorang adalah beban mental dan fisik, mereka memiliki tingkat beban yang berbeda. Intensitas beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan pengeluaran energi yang berlebihan dan stres yang berlebihan, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan (Muhtar, 2022).

Dalam membuat suatu rancangan pekerjaan, membutuhkan pertimbangan yang cermat untuk menghindari beban kerja yang berlebihan. Sistem pekerjaan yang dirancang harus benar-benar dipertimbangkan agar tidak berdampak pada beban

kerja yang tinggi. Pemberian beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kinerja perawat. Jika seseorang mempunyai beban kerja yang terlalu banyak, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja. Apabila beban pekerjaan seseorang diberikan melebihi batas kemampuan, maka hal tersebut dapat menyebabkan mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka dan kurang produktif. Beban kerja yang berlebihan tentunya dapat berdampak negatif terhadap kesehatan perawat (Wuryanto, 2022).

H2: Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena data di dalam penelitian ini berupa angka-angka dan analisis penelitian menggunakan statistik. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, maka penelitian ini dapat memperoleh hasil penelitian yang konkrit, terukur, dan sistematis (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Eria yang terletak di Jalan KH. Ahmad Dahlan No. 163 Kelurahan Kampung Tengah, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Lokasi ini dipilih karena sesuai dengan topik yang diangkat di dalam penelitian ini. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Juni 2024 sampai dengan Juli 2024.

Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (*sampling jenuh*). Sampel jenuh (sensus) adalah keadaan dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah dari populasi <100. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum Eria yang berjumlah 61 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diterapkan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner adalah suatu metode yang efisien digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan informasi dari responden melalui pertanyaan. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mencari tahu mengenai kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Eria. Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup, dimana responden hanya perlu memilih salah satu jawaban dari alternatif jawaban yang tersedia. Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengukuran *likert scales* (skala *likert*). Skala *likert* adalah suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang mengenai suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) analisis statistik deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan tanpa menarik kesimpulan umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif juga dapat dikatakan sebagai suatu teknik analisa data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standard deviation*).

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	61	42	90	64.90	10.279
Beban Kerja	61	18	45	32.67	6.845
Kinerja	61	31	75	53.20	10.927
Valid N (listwise)	61				

Sumber: Data Olahan SPSS (2024)

a. Kepemimpinan

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa nilai minimum sebesar 42 nilai maksimum 90 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 64.90 dengan standar deviasi sebesar 10.279. Nilai rata-rata dan standar deviasi kepemimpinan ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasi.

b. Beban Kerja

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa nilai minimum sebesar 18 nilai maksimum 45 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 32.67 dengan standar deviasi sebesar 6.845. Nilai rata-rata dan standar deviasi beban kerja ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasi.

c. Kinerja Perawat

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa nilai minimum sebesar 31 nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 53.20 dengan standar deviasi sebesar 10.927. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja perawat ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasi.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat menunjukkan apa yang ingin diukur oleh pertanyaan tersebut. Dalam uji validitas dapat digunakan aplikasi SPSS (*statistical product and service solution*) (Ghozali, 2018). Uji validitas pada penelitian ini akan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05. Adapun kriteria validitas sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,566	0,2521	Valid
X1.2	0,564	0,2521	Valid
X1.3	0,507	0,2521	Valid
X1.4	0,537	0,2521	Valid
X1.5	0,469	0,2521	Valid
X1.6	0,461	0,2521	Valid
X1.7	0,603	0,2521	Valid
X1.8	0,669	0,2521	Valid
X1.9	0,406	0,2521	Valid
X1.10	0,691	0,2521	Valid
X1.11	0,696	0,2521	Valid

X1.12	0,772	0,2521	Valid
X1.13	0,703	0,2521	Valid
X1.14	0,731	0,2521	Valid
X1.15	0,739	0,2521	Valid
X1.16	0,662	0,2521	Valid
X1.17	0,720	0,2521	Valid
X1.18	0,608	0,2521	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X2

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,814	0,2521	Valid
X2.2	0,819	0,2521	Valid
X2.3	0,858	0,2521	Valid
X2.4	0,800	0,2521	Valid
X2.5	0,822	0,2521	Valid
X2.6	0,820	0,2521	Valid
X2.7	0,786	0,2521	Valid
X2.8	0,804	0,2521	Valid
X2.9	0,759	0,2521	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Y

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,684	0,2521	Valid
Y2	0,795	0,2521	Valid
Y3	0,667	0,2521	Valid
Y4	0,780	0,2521	Valid
Y5	0,795	0,2521	Valid
Y6	0,753	0,2521	Valid
Y7	0,529	0,2521	Valid
Y8	0,704	0,2521	Valid
Y9	0,747	0,2521	Valid
Y10	0,822	0,2521	Valid
Y11	0,807	0,2521	Valid
Y12	0,772	0,2521	Valid
Y13	0,841	0,2521	Valid
Y14	0,846	0,2521	Valid
Y15	0,773	0,2521	Valid

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar daripada r tabel yaitu sebesar (0,2521) artinya semua item pernyataan dari indikator kepemimpinan, beban kerja dan kinerja perawat dinyatakan valid. Dengan demikian indikator dari ketiga variabel penelitian ini masing-masing layak dan dapat digunakan sebagai pengukur variabel yang telah ditetapkan.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan pertanyaan kuesioner, indikator variabel, dan konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila orang-orang memberikan jawaban yang sama terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kurun waktu tertentu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka hal tersebut menunjukkan kurang handalnya instrumen

(bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,906	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,934	0,60	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0,945	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss(2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel kepemimpinan, beban kerja, dan kinerja perawat reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian ini menggunakan *one sample kolmogorov Smirnov*. Jika hasil lebih besar dari 0,05 atau nilai $p > sig = 0,05$ maka suatu model regresi dikatakan normal (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	9.20088982
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.052
Test Statistic		.075
Asymp Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olahan data Spss (2024)

Berdasarkan tabel dari hasil uji normalitas *Kolmogorov- Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan 0,200 > 0,05 dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Apabila terdapat korelasi antar variabel independen berarti terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mengujinya, perhatikan toleransi variabel independen dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila toleransi variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dikatakan bahwa instrumen tidak mengalami multikolinearitas, yang berarti lolos. Sebaliknya, apabila toleransi variabel independen kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dikatakan bahwa instrumen mengalami multikolinearitas, yang berarti tidak lolos (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Colinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.987	1.013
	Beban Kerja	.987	1.013

Sumber: Olahan data Spss (2024)

Berdasarkan tabel hasil dari uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018) model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser, jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Glesjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	8.915	5.529		1.612	.112
1	Kepemimpinan	.062	.072	.112	.865	.391
	Beban Kerja	-.172	.105	-.212	-1.634	.108

Sumber: Olahan data Spss (2024)

Berdasarkan tabel dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glesjer* di atas, maka kedua variabel tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96.101	9.163		10.488	.000
	Kepemimpinan	-.340	.118	-.320	-2.874	.006
	Beban Kerja	-.638	.178	-.400	-3.591	.001

Sumber : Olahan Data Spss (2024)

1. Nilai konstanta diketahui bernilai positif sebesar 96.101 jika variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan dan beban kerja memiliki nilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka kinerja adalah 96.101.
2. Nilai koefisien beta pada variabel kepemimpinan sebesar -0.340 bertanda negatif yang berarti bahwa setiap peningkatan pada variabel kepemimpinan yang bersifat menekan (otoriter) sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 0.340 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. Nilai koefisien beta pada variabel beban kerja sebesar -0.638 bertanda negatif yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel beban kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 0.638 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji regresi secara parsial (uji t) digunakan untuk menguji hipotesis. Pada dasarnya, Uji t berguna untuk menunjukkan pengaruh satu variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Menentukan nilai t tabel berdasarkan rumus $df = N - k$ dimana ($N =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel bebas dan terikat). $Df = 61 - 3 = 58$ dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar **1.671**.

Menurut Mardani (2024) menyatakan bahwa apabila dalam pengujian hipotesis memperoleh hasil negatif maka perlu untuk mengabaikan simbol negatif pada hasil t hitungnya. Namun, untuk membandingkan nilai t hitung dan t tabel perlu menggunakan nilai absolute dari t hitung dan menggunakan nilai pada kolom alpha one-tailed dengan tetap menyesuaikan df.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96.101	9.163		10.488	.000
	Kepemimpinan	-.340	.118	-.320	-2.874	.006
	Beban Kerja	-.638	.178	-.400	-3.591	.001

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

- a. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar -2.874, dan t tabel diketahui sebesar 1.671. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel = $-2.874 > 1.671$, dan nilai sig (α) = $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial koefisien regresi kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
- b. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel beban kerja sebesar -3.591, dan t tabel diketahui sebesar 1.671. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel = $-3.591 > 1.671$, dan nilai sig (α) = $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial koefisien regresi beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel kepemimpinan dan beban kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja perawat) atau untuk mengetahui besar

presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil spss yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisiesi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539	.291	.266	9.358

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar 0,266 atau 26,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 26,6% variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan beban kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 73,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Eria. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, jika praktik kepemimpinan di Rumah Sakit Umum Eria terdapat banyak tekanan dari pimpinan terhadap bawahan, maka akan semakin menurun kinerja perawat karena banyaknya tekanan penyelenggaraan praktik kepemimpinan tersebut. Begitu juga sebaliknya, jika praktik kepemimpinan tepat dan tidak banyak tekanan pimpinan terhadap bawahan, maka kinerja perawat akan semakin meningkat.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Eria. Artinya, jika seorang perawat mempunyai beban kerja yang tinggi maka kinerja perawat akan menurun. Begitu juga sebaliknya, jika perawat memiliki beban kerja yang rendah maka tingkat kinerja akan naik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini & Sosilo . (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap a Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 3(1). <https://doi.org/10.18196/jmmr.v3i1.178>
- Alderton., Manawari & Damanik. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUPR Pematang Siantar*. 11(2).
- Alfida & Widodo. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>
- Anshar. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dharma Inti Teknologi*. 5(1), 50–60.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia (Issue July)*.

- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Dasrin, F., Sujianto, & Heriyanto, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 143–152.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Erlina, E., Arifin, A., & Salamah, A. U. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(3), 335–341. <https://doi.org/10.30597/jkmm.v1i3.8825>
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- Fajriani S, S., Arifin, M. A., & Rahmadani, S. (2022). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1(4), 424–430. <https://doi.org/10.55123/insologi.v1i4.789>
- Faqih, F. B., Marzuki, F., & Utami, K. (2021). “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jelajah Data Nusantara Jakarta.” *Prosiding BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 316–336.
- Garaika, D. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV Hira Tech.
- Ghozali. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, M. A., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BCA Multifinance. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 3(1), 61–70.
- Glasgow. (2018). *Nursing Leadership and Management: The Advance Practice Role* (Denise (ed.)). DEStech Publications, inc.
- Halawa, E. S., Dakhi, Y., & Zogoto, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 176–185.
- Hartini. (2023). Kinerja Karyawan. *Ekp*, 1(3).
- Hidayah, D. U., Siregar, L. M. V., Purba, M. T. E., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 305–319. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i3.1352>