

Pengaruh *Leader Member Exchange* Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe

This study examined the effect of leader-member exchange, job satisfaction, and individual characteristics on employee performance at Banda Sakti Lhokseumawe Health Center. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to 63 respondents who were selected using the Proportional stratified random sampling technique. The data analysis method used is multiple linear regression analysis methods using SPSS 16.00 software. The results partially showed that the Leader-member exchange had a positive and significant effect on the performance of the Banda Sakti Lhokseumawe Health Center employees, Job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance at Banda Sakti Lhokseumawe Health Center, Individual characteristics had a positive and significant effect on employee performance at the Banda Sakti Lhokseumawe Health Center. Simultaneously, Leader-Member Exchange, Job Satisfaction, and Individual Characteristics have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Leader Member Exchange, Job Satisfaction, Individual Characteristics, Employee Performanc*

Azhar Hasan¹,
Melly Andriani²,
Likdanawati³,

^{1,3} Dosen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Malikusaleh

Corresponding Author
azhar@unimal.ac.id

PENDAHULUAN

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan status kesehatan masyarakat adalah meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan melalui penyediaan jenis fasilitas kesehatan dasar yang paling mudah untuk dijangkau oleh masyarakat yaitu, Pusat Pelayanan Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Tujuan pelayanan kesehatan adalah tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang memuaskan harapan melalui pemberian pelayanan yang prima oleh instansi yang menyelenggarakan. Sejalan dengan upaya pencapaian tujuan tersebut, kiranya diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, gunanya untuk dapat dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi instansi, maka instansi harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal, dengan demikian maka akan memberikan *value added* bagi instansi. Keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh faktor sumber daya manusia, pegawai atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja.

Di era otonomi daerah sekarang ini berbagai upaya dilakukan pemerintah kota Lhokseumawe guna meningkatkan pelayanan dan kinerja dari para pegawai. Salah satu puskesmas yang ada di Lhokseumawe yaitu Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Puskesmas Banda Sakti, merupakan salah satu puskesmas percontohan yang berada di Lhokseumawe. Puskesmas ini bertugas sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat dan juga memberikan pelayanan kesehatan secara insentif di daerah operasional banda sakti, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Dengan visi misi dari puskesmas tersebut yaitu “mewujudkan masyarakat banda sakti yang sehat” dan misinya yaitu “pemberdayaan dan pergerakan masyarakat, menggalang kemitraan, meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan upaya promosi dan mempersiapkan sumber daya manusia yang potensial” diharapkan dapat memberi arahan kepada masyarakat agar berpola hidup sehat.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dengan yang namanya sikap dari seseorang atasan dalam *manage* bawahannya. Peran atasan dalam sebuah instansi tidak hanya memerintah bawahannya begitu saja tetapi diperlukan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Selanjutnya kepuasan kerja sangat perlu mendapatkan perhatian karena kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari

perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Dan setiap individu sebagai sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi tentunya memiliki karakteristik yang berbeda-beda, dari lingkungan yang berbeda-beda dan pandangan maupun kepercayaan yang berbeda, namun juga ada yang lebih fleksibel dan mampu menyesuaikan diri, Menurut (Thoah (2003:27) dalam (Sugijanto (2011:10) Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang pegawai yang bersifat positif maupun negatif.

TINJAUAN PUSTAKA

Leader Member Exchange

Leader member exchange (LMX) merupakan suatu hubungan yang saling mempengaruhi antara atasan dengan bawahan, dimana atasan memberikan tipe hubungan yang berbeda terhadap bawahan-bawahannya secara individual (Liden dan Graen, 1980 dalam muhaimin, (2011). Menurut (Morrow dalam Nusantara (2015) bahwa “*leader member exchange*” merupakan peningkatan kualitas hubungan antara supervisi dengan karyawan akan mampu meningkatkan kerja keduanya. Namun realitasnya, hubungan antara pegawai dan atasan dapat dikelompokkan pada dua hubungan yaitu hubungan yang baik dan hubungan yang buruk. Hubungan yang baik akan menciptakan kepercayaan pegawai, sikap positif, dan loyalitas, namun hubungan yang buruk berpengaruh sebaliknya.

Menurut (Graen dan Uhl-Bien dalam nusantara (2015), bahwa ada tiga indikator yang dimiliki LMX, yaitu :

- a. Menghormati (*Respect*)
Hubungan antar atasan dan bawahan tidak dapat terbentuk tanpa adanya saling menghormati terhadap kemampuan orang lain.
- b. Saling Percaya (*Trust*)
Tanpa adanya rasa percaya yang timbal balik, hubungan antara atasan dengan bawahan akan sulit terbentuk.
- c. Kewajiban/keharusan (*Obligation*)
Pengaruh kewajiban akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja antara atasan dan bawahan (saling berkontribusi).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat perorangan sehingga akan terjadi dinamika atau perubahan-perubahan setiap waktu yang harus diantisipasi agar tidak berkembang ke arah hal-hal yang bersifat negatif yang merugikan instansi. Kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis, dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tepat

karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul, sehingga hal ini mengharuskan para pemimpin perusahaan untuk lebih memperhatikan nya.

Menurut (Wijono (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas dan memenuhi kebutuhan nya.

Menurut (Moh.As'ad dalam Sunyoto (2012:26), Adapun indikator dari kepuasan kerja yaitu;

- Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- Kepuasan terhadap gaji.
- Kepuasan terhadap promosi.
- Kepuasan terhadap atasan.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis. Kepribadian, perilaku apa yang diperkuat, dipikirkan, dan dirasakan oleh seseorang (individu) merupakan hasil dari perpaduan antara faktor biologis untuk mengetahui dan menganalisis unsur bawaan dan pengaruh lingkungan.

Menurut (Thoha (2013) Karakteristik individu akan mempengaruhi hasil serta kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas, salah satu faktor yang paling mudah untuk menganalisis adalah melalui karakteristik biografinya, seperti umur, jenis kelamin status perkawinan, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan yang dihubungkan dengan tingkat kerjanya.

Menurut Simamora (2013), indikator karakteristik individu yaitu :

- Keahlian
- Kemampuan
- Kebutuhan
- Sikap

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Setiap instansi pasti menginginkan kinerja yang baik dari pegawai-pegawainya, karena dengan begitu target yang diinginkan dapat tercapai. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan muncul berbagai asumsi dan harapan yang berbeda-beda, ketika atasan dan bawahan membentuk asumsi dan harapan berbeda-beda, hal inilah yang akhirnya berpengaruh pada kinerja. Menurut Rivai dan Basri (2010) Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target

atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

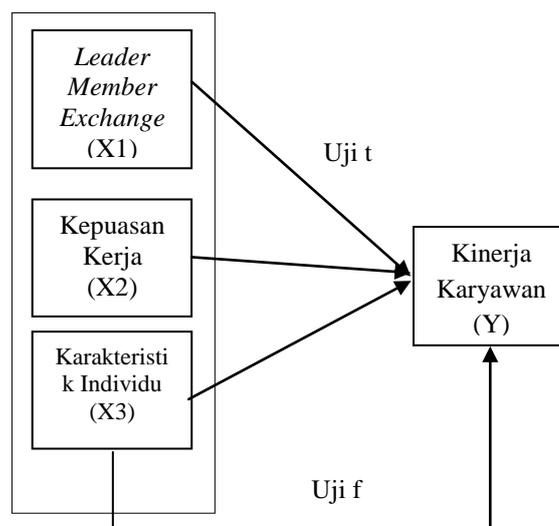
Selanjutnya Menurut Sidanty (2015) Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi.

Adapun menurut Bangun (2012) ada 5 indikator mengukur kinerja yaitu:

- Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu dalam sebuah organisasi.
- Kualitas pekerjaan, setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus dicapai dalam sebuah organisasi.
- Ketepatan waktu, untuk pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karna memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- Kehadiran, kinerja pegawai akan sangat ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakan nya.
- Kemampuan kerja sama, ada hal nya pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara personal, dan dibutuhkan kerjasama tim.

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran/kerangka konseptual merupakan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting, menurut Ikhsan dkk (2018). Kerangka pemikiran adalah tautan/hubungan/preposisi antar variabel. Sumber kerangka pemikiran adalah teori (buku teks, jurnal dan sumber ilmiah lainnya).



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Dari gambar kerangka konseptual diatas menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dimana yang menjadi variabel bebas yaitu *leader member exchange* sebagai (X1), kepuasan kerja sebagai (X2) dan karakteristik individu sebagai (X3). Sedangkan variabel terikat kinerja pegawai sebagai (Y). berdasarkan beberapa telaah teori maka diduga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dugaan ini berdasarkan kelurusan dan pemahaman dari beberapa penelitian terdahulu yang diangkat.

Hipotesis

1. *Leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe.
3. Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe.
4. *Leader member exchange*, kepuasan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Banda Sakti, Lhokseumawe. Pemilihan lokasi penelitian ini dengan pertimbangan karna permasalahan di lokasi penelitian ini sesuai dengan judul peneliti. Sedangkan objek dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Puskesmas Banda Sakti.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Puskesmas Banda Sakti yang terdiri dari 172 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 pegawai berdasarkan rumus slovin dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *propability sampling*, yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Sedangkan jenis yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* atau pengambilan sampel secara acak stratifikasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden. Data yang dikumpulkan merupakan data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara memberikan kuesioner atau angket. Sedangkan Data sekunder terkait dengan penelitian ini diperoleh dari

instansi terkait yaitu Puskesmas Banda Sakti Kota Lhokseumawe berupa jumlah pegawai, susunan organisasi dan profil organisasi.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung (corrected item total coleration) $> r$ tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel.

Uji Reabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataannya reliabel dan jika r alpha negative atau $< r$ tabel maka pernyataannya tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Luthfia, 2013) untuk menguji apakah data-data tersebut memenuhi asumsi normalitas, maka dilakukan proses uji normalitas, dimana :

1. Jika data menyebar disekitar daerah diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari sekitar daerah diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan persamaan varian residual suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Analisa gambar scatterplot yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastisitas adalah jika (Nugroho, 2011):

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola. Dalam penelitian ini untuk menentukan uji heteroskedastisitas digunakan program SPSS.

Uji Multikolinieritas

Asumsi klasik yang berikutnya adalah tidak terjadinya multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas yang berada dalam satu model. Multikolinieritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda, artinya antara variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan sempurna. Apabila hal ini terjadi antara variabel bebas itu sendiri saling berinteraksi, sehingga dalam hal ini sulit diketahui variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Salah satu cara untuk mendeteksi kolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar 0,01 dan nilai VIF lebih kecil 10 (Adianto, 2011).

Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang diperoleh dari responden, kemudian di tabulasi dan diolah dengan menggunakan rumus persentase yang berguna untuk melihat kecenderungan-kecenderungan indikator dari masing-masing indikator. Selanjutnya untuk mengukur besaran dampak dari variabel-variabel, maka data dianalisis dengan menggunakan persamaan regresi berganda.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y	= Kinerja Pegawai
X	= Leader Member Exchange
X ₂	= Kepuasan Kerja
X ₃	= Karakteristik Individu
B ₀	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Yang Dicari
e	= Standar Error

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Sesuai dengan metode analisis yang diuraikan diatas, maka pengujian hipotesisnya adalah uji-t dilakukan untuk menentukan tingkat pengaruh setiap variabel X secara individu terhadap variabel Y. Pengujian t hitung, jika hasil penelitian olahan data dijumpai nilai t-hitung < t tabel maka hipotesis Ho diterima, sebaliknya jika t-hitung > t tabel atau nilai signifikan > dari nilai alpha maka hipotesis Ha diterima.

Uji F (Uji serempak)

Untuk menguji derajat signifikan antara hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan pengujian secara simultan yang meliputi variabel (n = 4) terhadap variabel Y dengan demikian ketentuan bahwa jika Fhitung > Ftabel maka hubungan variabel adalah signifikan pada derajat $\alpha = 5\%$, kriteria pengujian hipotesis uji-f apabila Fhitung > Ftabel maka Ha diterima, sebaliknya apabila Fhitung < Ftabel maka hipotesis ditolak. Untuk menentukan nilai Ftabel, tingkat signifikanyang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi, kriteria uji yang digunakan adalah :

1. Jika Fhitung > Ftabel, maka H₀ diterima, bahwa secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika Fhitung < Ftabel, maka H₀ ditolak, bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.00 untuk pengujian kuesioner yaitu uji validitas dan reliabilitas, Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 63 responden percobaan. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat kesalahan yaitu 0,05 atau 5% adapun derajat kebebasan $df = n-2$ (63-2) menghasilkan r tabel = 0,2000. Menurut Ghazali (2016), jika r hitung (*corrected item total coleration*) > r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Dari hasil pengujian validitas yang ditunjukkan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan independen dan dependen dinyatakan valid dengan nilai r hitung > r tabel.

Sedangkan untuk Uji Reliabilitas menggunakan nilai *cronbach's alpha* dengan ketentuan besarnya dari nilai tersebut harus lebih besar dari 0,6 (*cronbach's alpha* > 0,6). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6, *Cronbach's Alpha* keempat variabel sebesar 0,778, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator/alat ukur adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisa selanjutnya.

Selain itu apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, selain itu koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengetahui persentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Tabel 1 : Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,912 ^a	0,831	0,823

Sumber: Hasil penelitian (data diolah), 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,912, nilai tersebut menunjukkan kuatnya hubungan (korelasi) antara variabel *leader member exchange*, kepuasan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe. Sedangkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,831, artinya variabel *leader member exchange*, kepuasan kerja dan karakteristik individu memiliki kemampuan dalam

menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe sebesar 83,1% dan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau diluar model penelitian ini.

Pengujian t hitung, jika hasil penelitian olahan data dijumpai nilai t-hitung < t tabel maka hipotesis Ho diterima, sebaliknya jika t-hitung > t tabel atau nilai signifikan > dari nilai alpha maka hipotesis Ha diterima.

Tabel 2 : Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,528	1,620		2,178	0,033
	LMX	0,657	0,104	0,399	6,334	0,000
	Kepuasan kerja	0,423	0,054	0,456	7,760	0,000
	Karakteristik Individu	0,547	0,103	0,327	5,305	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil penelitian (data diolah), 2020

Tabel 3 : Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214,143	3	71,381	97,009	0,000 ^a
	Residual	43,413	59	0,736		
	Total	257,556	62			
a. Predictors: (Constant), karakteristik individu, kepuasan kerja, LMX						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil penelitian (data diolah), 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dipengaruhi pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Nilai variabel *leader member exchange* (X1) t tabel dengan taraf alpha 0,05 dengan jumlah responden 63 sebesar 2,000. Dengan demikian variabel *leader member exchange* memiliki t hitung 6,334 > t tabel 2,000 artinya H0 ditolak, H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe dengan tingkat signifikan 0,000 ≤ 0,05 .
2. Nilai variabel kepuasan kerja (X2) t tabel dengan taraf alpha 0,05 dengan jumlah responden 63 sebesar 2,000. Dengan demikian variabel kepuasan kerja memiliki t hitung 7,760 > t tabel 2,000 artinya H0 ditolak, H1 diterima. Maka dapat

disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe dengan tingkat signifikan 0,000 ≤ 0,05 .

3. Nilai variabel karakteristik individu (X3) t tabel dengan taraf alpha 0,05 dengan jumlah responden 63 sebesar 2,000. Dengan demikian variabel karakteristik individu memiliki t hitung 5,305 > T tabel 2,000 artinya H0 ditolak, H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe dengan tingkat signifikan 0,000 ≤ 0,05.

Cara membandingkan F kritis (F tabel) dengan (F hitung) yang terdapat pada tabel *analysis of*

variance. Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi.

Dari tabel diatas menunjukkan hasil dari uji F yang menghasilkan $F_{hitung} = 97,009 > 2,76 F_{tabel}$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel *leader member exchange* (X1), kepuasan kerja (X2) dan karakteristik individu (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe.

PEMBAHASAN

Pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian variabel *leader member exchange* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} dengan nilai sebesar $6,334 \geq 2,000$ lebih besar dari nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dengan $df = n-k = 63-3 = 60$ diperoleh nilai $t_{tabel} 2,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, dikarenakan untuk meningkatkan produktivitas kinerja dari pegawai dibutuhkan kualitas hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (LMX) yang diharapkan dapat menciptakan loyalitas, sikap positif dan *feedback* dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan meningkatkan kesuksesan puskesmas. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanif Taquiuddin, Irsan Tricahyadinata dan Alexander Sampeliting (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} dengan nilai sebesar $7,760 \geq 2,000$ lebih besar dari nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dengan $df = n-k = 63-3 = 60$ diperoleh nilai $t_{tabel} 2,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, dikarenakan untuk meningkatkan kinerja para pegawai membutuhkan kepuasan dalam bekerja, dengan kepuasan tersebut pegawai akan produktif, memperhatikan kualitas pekerjaannya dan terikat pada puskesmas sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendra Kurniawan dan Arasy Alimudin (2015), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian variabel karakteristik individu (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} dengan nilai sebesar $5,305 \geq 2,000$ lebih besar dari nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dengan $df = n-k = 63-3 = 60$ diperoleh nilai $t_{tabel} 2,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas banda sakti lhokseumawe. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, karena setiap kegiatan operasional di puskesmas tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak. Puskesmas membutuhkan pegawai yang berperilaku baik, berpengetahuan, berketerampilan tinggi dan juga berusaha dalam mengelola puskesmas yang diharapkan dapat tercapainya kinerja yang telah ditentukan. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masriati Rasyidin dan Abdullah Hasan Nongkeng (2018), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *leader member exchange*, kepuasan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Hasil uji variabel *leader member exchange* (X1), kepuasan kerja (X2) dan karakteristik individu (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} = 97,009 > 2,76 F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dengan $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$, $df_2 = n-k = 63-4 = 59$ diperoleh nilai $t_{tabel} 2,76$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel *leader member exchange* (X1), kepuasan kerja (X2) dan karakteristik individu (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis didalam menganalisis pengaruh *leader member exchange*, kepuasan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe, maka kesimpulan yang dapat diambil didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis tanggapan responden mengenai *leader member exchange* dapat disimpulkan bahwa dari ketiga indikator tersebut, indikator *obligation* (kewajiban/saling berkontribusi) memiliki rata-rata terendah yaitu 4,14. Selanjutnya pengujian hipotesis *leader member exchange* (X1)

- berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe dengan nilai koefisien *leader member exchange* (0,657) berarti setiap peningkatan *leader member exchange*, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,657.
2. Hasil analisis tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa dari keempat indikator tersebut, indikator kepuasan terhadap atasan memiliki rata-rata terendah yaitu 4,22. Selanjutnya pengujian hipotesis kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe dengan nilai koefisien kepuasan kerja (0,423) berarti setiap peningkatan kepuasan kerja, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,423.
 3. Hasil analisis tanggapan responden mengenai karakteristik individu dapat disimpulkan bahwa dari keempat indikator tersebut, indikator sikap memiliki rata-rata terendah yaitu 4,14. Selanjutnya pengujian hipotesis karakteristik individu (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe dengan nilai koefisien karakteristik individu (0,547) berarti setiap peningkatan karakteristik individu, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,547.
 4. *Leader member exchange* (X1), kepuasan kerja (X2) dan karakteristik individu (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} = 97,009 > 2,76 F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 \leq 0,05$.

REFERENSI

- Ayu Desi Indrawati (2013), **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan** Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar.
- Edy Sutanto, (2015), **Pengaruh Motivasi, Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja** Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen Bisnis*, UKP Surabaya.
- Eni Ritonga, (2018) **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi.**
- Handayati Ratna, (2016), **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan** di Bank Jatim Cabang Lamongan, Pada Bank Jatim Cabang Lamongan.
- Hanif Taquiddin, Irsan Tricahyadinata dkk (2018), **Pengaruh Leader Member Exchange Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan** Teladan Prima Group Kota Samarinda.
- Hartiwi Agustina, Mulyadi Jaya, dkk, (2019). **Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja** pada PT Tambang Batubara, Bukit Asam.
- Hendra Kurniawan, Arasy Alimudin (2015), **Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.** Garam (Persero).
- Herly Herlinda (2016), Tesis **Kriteria Sistem Pengukuran Kinerja.**
- Hidayatullah, Danang (2009), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.<http://Danhid.Blogspot.Com>. (Diakses 20-8-2016).
- Hutama Patrick, Goenawan Rocky (2010), **Pengaruh Leader Member Exchange terhadap kinerja karyawan** di hotel X Surabaya.
- Ilham Mohammad, Herawati jujuk (2017), **Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Motivasi Terhadap Organisational Citizenship Behavior (OCB)** Pada PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Yogyakarta.
- Indar Dewi Gaffar, Thamrin Abdul dkk (2017), **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan** Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Di Makasar.
- Irawan Andy (2012), **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator** Pada Event Organizer Di Surabaya.
- Masriati Rasyidin, Abdullah Hasan Nongkeng (2018), **Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat** Di Pukesmas Palanro Di Kabupaten Barru.
- Muhaimin, Kurnatinah, Dkk. (2011), **Peran Karakteristik Kepribadian, Leader Member Exchange Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Pada PT Matahari Silverindo Jaya Semarang, *Jurnal Program Studi Manajemen*, Universitas Stikubank.
- Musa Djamaluddin (2009), **Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja** Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur.
- Mutia Arda (2017), **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
- Oktavianda Ayu Allen, Iqbal Mohammad, (2018). **Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan** pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang.
- Prisetyadi Amiruddin (2011), **Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Komitmen Organisasi** Pada Pt Midian Karya Pasuruan, Malang.
- Ratna Handayati, (2016) **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan** Bank Jatim, ISSN 2502-3764, *Jurnal Ekonomi Akuntansi*.
- Sinambela Poltak Lijan (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja**, Tanjung Barat. Jakarta.

- Sulaeman Eman (2018), **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan** Pada Pt. Bank MaybankIndonesia,Tbk. Cabang Pondok Indah.
- Sulaiman, A. Hadi Arifin, Adnan (), **Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayahul Hisbah Aceh Utara Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening..** *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*.Triatna Cepi, (2015). **Perilaku Organisasi**, Bandung.
- Wayan Juniantara, Gede Riana (2015), **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Koperasi Di Denpasar.
- Wayan Sri Wijayanti, Herman Sjahrudin, Dkk (2017), **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai**.
- Wibiech Malonda, Christoffel Kojo dkk (2014), **Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan** Pt. Bank Sulut (Persero) Tbk.
- Wibowo jeffry, Eddy M. Sutanto (2013), **Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan** Dapartemen Penjualan CV. Pratama Jaya Di Madiun.
- Widiati Emilia (2012), **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai** Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting, Lampung.
- Wijanto Anggreani Erin, Dkk (2013), **Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Dapartemen Penjualan** pada PT X.
- Yunita ikka pramastuti, Prasetyo budi widodo (2015), **Leader Member Exchange (LMX) Dan Kepuasan Kerja** Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Dua Kelinci Pati.