

ABSTRAK

Latar Belakang. Sumber daya manusia merupakan aset utama dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan SDM sebagai pengelolaan sistem. RSUD Martha Friska Multatuli Medan berdiri pada Juli 2010. Pada tahun 2012 jumlah pasien yang berobat perbulan cukup besar. Namun pada triwulan pertama tahun 2017 tingkat kunjungan ulang pasien rendah. Hal tersebut tidak lepas disebabkan oleh beberapa faktor yang tidak berjalan dengan baik, sehingga berdampak kepada kinerja SDM. **Tujuan.** Tujuan umum penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian dan komitmen kerja terhadap kinerja SDM. **Metode Penelitian.** Penelitian merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan analitik kuantitatif dengan populasi 231 orang SDM di RSUD Martha Friska Multatuli Medan. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. **Hasil Penelitian.** Hasil penelitian menggunakan uji analisis diperoleh: variabel gaya kepemimpinan 0,000 ($p < 0,05$), variabel motivasi kerja 0,027 ($p < 0,05$), variabel kualitas kerja 0,000 ($p > 0,05$), variabel kuantitas kerja 0,000 ($p > 0,05$), variabel ketepatan waktu 0,000 ($p > 0,05$), variabel efektivitas kerja 0,000 ($p > 0,05$), variabel kemandirian 0,000 ($p > 0,05$), variabel komitmen kerja 0,000 ($p < 0,05$). **Kesimpulan.** Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian dan komitmen kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi adalah komitmen kerja. **Saran.** Disarankan untuk melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM).

Kata Kunci: sumber daya manusia, kinerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian, komitmen kerja

ABSTRACT

Background. Human resources are the main asset and have a strategic role in the organization as thinkers, planners and controllers of organizational activities. To achieve its goals, an organization needs human resources as a system management. Martha Friska Multatuli General Hospital Medan was established on July 2010. In 2012 the number of patients seeking treatment was quite large per month. However, in the first quarter of 2017 the rate of patient return visits was low. This cannot be separated from several factors that are not working well, thus having an impact on human resources performance. **Objective.** The primary purpose of research writing is to know and analyze the influence of leadership style, work motivation, work quality, work quantity, timeliness, work effectiveness, independence and work commitment on human resources performance. **Research Methods.** The study method was descriptive with quantitative analytical design with population of 231 human resources in Martha Friska Multatuli General Hospital Medan. The data collected through distributing questionnaires. **Research Results.** The results of research using analysis tests obtained: leadership style variable 0.000 ($p < 0.05$), work motivation variable 0.027 ($p < 0.05$), work quality variable 0.000 ($p > 0.05$), work quantity variable 0.000 ($p > 0.05$), timeliness variable 0.000 ($p > 0.05$), work effectiveness variable 0.000 ($p > 0.05$), independence variable 0.000 ($p > 0.05$), work commitment variable 0.000 ($p < 0.05$). **Conclusion.** There is a significant influence on the variables of leadership style, work motivation, work quality, work quantity, timeliness, work effectiveness, independence and work commitment on human resources performance. The most dominant factor that influences is work commitment. **Suggestion.** It is recommended to make efforts to improve the performance of human resources.

Key word: human resources, performance, leadership style, work motivation, work quality, work quantity, timeliness, work effectiveness, independence, work commitment