
Research Article

Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Reward And Punishment Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung

Deni Puspita Sari¹, RZ Abdul Aziz²

Magister Manajemen Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya

Published May 2024

Keywords:

Training,
Leadership
Style, Employee
Performance,
Work Discipline

*Corresponding author:

E-mail:

denipuspitasarisari@gmail.com

Abstract

This paper discusses the influence of training and leadership style as independent variables which are influenced by work discipline on employee performance as the dependent variable in a research study at the Sungai Mesuji Sekampung Regional Office (BBWSMS) Lampung Province. The aim of the research is to obtain an analysis of the influence of these independent variables which can contribute to employee performance in order to improve the quality of human resources in the bureaucratic environment of the Lampung Province government. The research method uses multiple linear regression with 30 respondents and data processing tools using the SPSS application. The research results show the significance of the influence of training and leadership style on performance which is strengthened by work discipline.

How to cite:

Sari, D. P., & Aziz, R. A. (2024) Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Reward And Punishment Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung, *Jurnal Educatio Amerta*, 3(1): 94-107

Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia ialah upaya untuk menumbuhkan mutu keahlian sumber daya manusia dari bermacam teknik management personalia, latihan, serta perencanaan pendidikan supaya dapat membagikan hasil yang diinginkan. Menurut (DeSimone & Harris, 1998), pengembangan SDM ialah sederetan aktivitas sistematis serta terencana yang membagikan staf alat yang mereka butuhkan untuk meraih keperluan pekerjaannya baik masa kini ataupun di masa depan.

Dengan mempertimbangkan seluruh penjelasan di atas, serta mencermati masing-masing standard di atas, bisa dikatakan bahwasanya pengembangan sumber daya manusia melingkupi semua upaya yang dilaksanakan untuk menolong anggota pegawai dalam memperoleh informasi, kapabilitas, serta perilaku yang dibutuhkan untuk mengolah pekerjaan mereka masa kini ataupun mendatang. tidak hanya latihan serta pendidikan, namun juga pengembangan institusi serta profesional. Dengan kata lain, pengembangan SDM amat terkait dengan pengembangan wawasan, keahlian, serta perilaku anggota institusi dan menawarkan jalur karir yang fleksibel yang menolong institusi meraih tujuannya.

Organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan dengan melibatkan berbagai kelompok profesi dan berbagai latar belakang pendidikan adalah Rumah Sakit. Didalam organisasi ini ada tim kepegawaian yang didalamnya ada kepala ruangan dan pegawai, merupakan komponen profesi yang dianggap sebagai kunci dari keberhasilan pemberian pelayanan di rumah sakit (Purba & Fathi, 2012). Kepala ruangan adalah manajer operasional yang merupakan pimpinan secara langsung mengelola seluruh sumber daya di unit kepegawaian untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu.

Di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala, mutu sumber daya manusia (SDM) amat menetapkan kapabilitas rumah sakit dalam meningkatkan reputasi positif (bermutu) di mata pasiennya. SDM dicirikan selaku pegawai yang mempunyai keahlian serta wawasan selaras dengan tugas serta pekerjaan yang diembannya. Dalam pemberian asuhan kepegawaian waktu lama pada pasien, pegawai memainkan

kedudukan penting dalam skema layanan kesehatan. Perihal berikut dipicu lantaran pegawai ialah kebanyakan pegawai medis rumah sakit serta ada pegawai yang bertugas tiap hari untuk menolong pasien. Satu dari tolak ukur evaluasi mutu layanan kepegawaian di rumah sakit ialah kinerja ayanan kepegawaian di ruangan rumah sakit.

Banyak elemen yang bisa menumbuhkan kinerja pegawai serta mendorong penyediaan layanan bermutu tinggi yang diharap pasien rumah sakit. Kinerja pegawai memengaruhi mutu layanan kesehatan yang dibagikannya, oleh karenanya Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung melaksanakan inisiatif pengembangan sumber daya manusia terkhusus pegawai supaya dapat memertahankan mutu layanan yang lebih tinggi. Pengembangan SDM ialah praktek pengembangan keahlian serta kapabilitas pegawai untuk menumbuhkan kinerja. Rumah Sakit memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia selaku keperluan inti dalam agendanya guna mencukupi visi serta tujuan rumah sakit. Pengembangan sumber daya manusia akan menumbuhkan keahlian serta kompetensi pegawai selaras dengan potensi serta keahliannya. Kinerja pegawai, yakni bagaimana layanan kepegawaian dibagikan, mesti dilandasi oleh kapabilitas yang kuat supaya kinerja bisa mendorong operasi tanggung jawab layanan kepegawaian.”

Tinjauan Pustaka

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu bentuk upaya perusahaan dalam meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan karyawan sehingga karyawan dapat melakukan semua pekerjaan dengan lebih baik agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Price (2011), Pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk mengembangkan karyawan melalui berbagai program peningkatan keterampilan yang telah disesuaikan dengan perkembangan zaman. Dengan demikian maka karyawan pada perusahaan akan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pada masa ke masa sehingga semua pekerjaan dapat dilakukan

dengan baik yang secara langsung akan menguntungkan perusahaan.

Faktor-Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Notoadmodjo (1998), ada sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi pengembangan SDM, termasuk:

Faktor Internal.

Faktor internal dapat mencakup seluruh kehidupan suatu organisasi, yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun anggota organisasi. Faktor-faktor ini termasuk: misi dan tujuan organisasi; strategi pencapaian tujuan; kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang untuk mencapai tujuan ini diperlukan.

Faktor Eksternal

Agar organisasi dapat mencapai misi dan tujuannya, ia harus mempertimbangkan faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia. Faktor-faktor ini termasuk:

- Kebijakan pemerintah, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, SK menteri, atau keputusan pejabat lainnya, harus sangat diperhatikan karena dapat mempengaruhi program pengembangan sumber daya manusia.
- Setiap organisasi harus dapat beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat dinamis. Organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat sesuai dengan kemampuan sumber daya manusianya dan karyawan harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang akan terus berkembang.

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Singarimbun (1995) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengembangan sumber daya manusia. Salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan dan menghadiri program saat pendidikan dan pelatihan berlangsung. Kegiatan non-diklat. Kegiatan non-diklat memungkinkan

pengembangan sumber daya manusia untuk berkembang.

- Promosi: Karyawan dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi berdasarkan kinerja mereka.
- Motivasi: Karyawan yang bekerja dengan baik dimotivasi dengan bonus atau piagam penghargaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu elemen penting dalam sebuah perusahaan adalah kepuasan kerja, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan; jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih rajin dan produktif, tetapi jika mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan malas. Kepuasan kerja akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan semakin tinggi tingkat kepuasan pada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan apabila aspek dalam pekerjaan sesuai dengan apa yang karyawan harapkan.

Menurut Amalia (2017) suatu kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Pada setiap individu karyawan memiliki kriteria tingkat kepuasannya masing-masing yang sesuai dengan pencapaian yang sudah didapatkan ataupun dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional pada seorang karyawan yang senang dan mencintai pekerjaannya. Hal ini salah satunya dapat dilihat dari kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan maka tingkat disiplin dan prestasi kerja karyawan pun akan tinggi pula.

Menurut Siagian & Khair (2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Rindorindo et al (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai kesesuaian antara harapan seseorang karyawan dengan keuntungan yang karyawan dapatkan dari pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus memahami dan menyediakan kebutuhan yang diharapkan oleh karyawannya sehingga karyawan dapat memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang selanjutnya pekerjaanpun akan dilakukan karyawan dengan

sebaik mungkin. Berdasarkan uraian diatas kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang dirasakan karyawan perusahaan yang ditunjukkan melalui sikap positif yaitu melakukan pekerjaan dengan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akibat dari terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robbins (2008) ada empat faktor yang dapat menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Pertama kerja yang menantang secara mental (*mentally challenging work*). Secara umum individu lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan individu serta memberikan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. hal inilah yang membuat kerja lebih menantang secara mental.
2. Kedua pemberian penghargaan yang sesuai (*equitable rewards*). Karyawan mengharapkan sistem imbalan yang dirasa adil, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika imbalan dianggap adil, sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, tingkat keterampilan individual, dan standar imbalan pada masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan kerja.
3. Ketiga kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*). Dalam melakukan pekerjaan karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Kebanyakan karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman dengan dilengkapi fasilitas yang modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.
4. Keempat kolega yang suportif (*supportive colleagues*). Pada sebagian karyawan, bekerja dapat memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Atasan juga berperan dalam kepuasan karyawan melalui perilaku atasan. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat ketika atasan memberikan pengawasan langsung dengan pengertian dan ramah, memberikan pujian jika ada karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dengan baik.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015):

1. Pekerjaan yang secara mental menantang: Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Kondisi kerja yang mendukung: Karyawan menginginkan tempat kerja yang menyenangkan sehingga mereka dapat melakukan tugas yang baik dengan mudah. Studi menunjukkan bahwa karyawan lebih suka tempat kerja yang aman, aman, dan tidak merepotkan. Selain itu, kebanyakan pekerja lebih suka bekerja dekat rumah, dalam lingkungan yang bersih, sederhana, dan memiliki alat yang memadai.
3. Gaji atau upah yang pantas: Karyawan menginginkan sistem upah yang adil dan sebanding dengan pengharapan mereka. Jika upah dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan, dan standar pengupahan masyarakat, kemungkinan besar mereka akan puas.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan: Teori "kesesuaian kepribadian-pekerjaan" Holland menyimpulkan bahwa karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika ada korelasi yang kuat antara kepribadian mereka dan pekerjaan mereka. Orang-orang yang memiliki sifat yang sama tentang pekerjaan mereka memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk sukses dan menjadi sangat bahagia di tempat kerja mereka.
5. Rekan sekerja yang mendukung: Bekerja juga memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial bagi kebanyakan karyawan, jadi lebih puas dengan pekerjaan Anda jika Anda memiliki rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Perilaku atasan juga merupakan faktor utama

dalam kepuasan karyawan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Tingkat hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dikenal sebagai kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sementara Moeheriono (2012) mendefinisikan kinerja sebagai suatu gambaran tentang tingkat pencapaian dari pelaksanaan program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah ada dalam perencanaan strategis organisasi.

Mangkunegara (2009) menjelaskan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Sudarmanto (2014) mengatakan kinerja adalah catatan hasil yang dibuat atau dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Sutrisno (2016) mengatakan kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi sebelumnya. Keterampilan dan kemampuan karyawan harus dinilai. Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa banyak kontribusi yang diberikan seorang pekerja kepada organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan, menurut para ahli di atas, adalah hasil pencapaian kualitas, jumlah waktu kerja, dan kolaborasi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2010), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan SDM, yang merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi tugas melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier. Selanjutnya, menurut Kasmir (2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan, baik dari segi hasil maupun perilaku kerja:

1. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta

harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
10. Lingkungan kerja disekitar, Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
11. Loyalitas, Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Aziz R (2019) merupakan kemampuan untuk memahami orang dan melibatkan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen puncak memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada. Tanggung jawab manajemen meliputi menciptakan tujuan dan strategi untuk peningkatan kualitas dan mengejar keberhasilan usaha jangka panjang.

Manajemen puncak memiliki tanggung jawab untuk memulai dan mempertahankan sasaran dan budaya berkualitas untuk dikomunikasikan dengan menyampaikan visi mereka secara terus-menerus, berkomitmen

terhadap kualitas untuk seluruh karyawan, untuk mengembangkan kebijakan dan strategi berdasarkan konsep total kualitas, dan untuk mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan.

Untuk berfungsi sebagai panutan bagi seluruh perusahaan, pemimpin harus memiliki semangat yang tinggi untuk kualitas dan secara aktif menerapkan nilai-nilai kualitas. Aziz (2019) menyebutkan beberapa praktik kepemimpinan yang penting untuk meningkatkan kualitas dan meningkatkan kinerja organisasi sebagai berikut:

- Memiliki visi strategis dan nilai-nilai kualitas yang jelas yang berfungsi sebagai dasar untuk keputusan bisnis di semua tingkat organisasi;
- Memiliki dan menetapkan standar dan harapan yang tinggi; dan
- Memiliki komitmen pribadi yang kuat dan keterlibatan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas.

Penghargaan dan Hukuman

Bisnis dapat memberikan penghargaan dan hukuman kepada karyawan untuk membantu mereka memperbaiki sikap dan perilaku yang menyimpang. Semakin sering karyawan diberi penghargaan atau hukuman atas tindakan yang baik, semakin besar kemungkinan mereka akan melakukan hal yang sama lagi. Sebaliknya, semakin sering karyawan diberi sanksi atau hukuman atas tindakan yang menyimpang, semakin sedikit kemungkinan mereka akan melakukan hal yang sama lagi. Dengan kata lain, kualitas penghargaan dan hukuman yang adil menentukan keberhasilan perusahaan. Reward adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, hukuman atau hukuman adalah hal yang wajar karena tujuan hukuman adalah untuk mendisiplinkan semua karyawan agar berperilaku sesuai dengan aturan dan peraturan perusahaan. Dalam beberapa kasus, penerapan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan p Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kualitas penghargaan dan hukuman yang adil. Semakin sering karyawan diberi penghargaan atau hukuman atas tindakan yang baik, semakin

banyak mereka akan melakukan hal yang sama lagi.

Indikator Kinerja Karyawan

Indahingwati dan Nugroho (2020) mengidentifikasi lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Berikut penjelasannya:

- Kuantitas Pekerjaan, Indikator ini mengukur seberapa banyak hasil yang dicapai oleh karyawan dalam satu jam kerja dan seberapa baik mereka menyelesaikan aktivitas yang telah ditetapkan.
- Kualitas Pekerjaan, Fokus pada apakah hasil pekerjaan memenuhi standar dan persyaratan yang telah ditentukan.
- Ketepatan Waktu, Mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, terutama untuk tugas-tugas yang saling bergantung satu sama lain.
- Kehadiran, Menilai disiplin karyawan dalam hal kehadiran, yaitu datang tepat waktu dan bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan.
- Kerja Sama, Indikator ini menilai kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan kolaborasi tim.

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan

Salah satu tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan perkembangan dunia kerja. Dengan pengembangan yang tepat, karyawan akan mampu bekerja secara optimal, yang pada gilirannya akan menciptakan kinerja yang baik. Hal ini sangat penting karena setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya mampu menghasilkan kinerja yang unggul. Optimalisasi kinerja karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan tetap kompetitif dalam menghadapi dinamika pasar dan perkembangan industri yang terus berubah. Sehingga jika karyawan dapat mengikuti

pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja baik pula. Hal ini didukung dengan pernyataan Robert dan Jackson (2002) yaitu jika seorang karyawan mengambil lebih banyak aktivitas pengembangan sumber daya manusia maka kinerja karyawan akan lebih tinggi lagi. Serta pernyataan dari Hassan et al., (2006) yaitu Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia seperti pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan, serta penyediaan sistem informasi iklim pengembangan sumber daya manusia akan mendorong peningkatan kinerja baik kinerja pada individual maupun kinerja pada organisasi.

Hasil penelitian Dinny (2018) menunjukkan bahwa sistem pengembangan SDM berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika pengembangan SDM dilakukan dengan baik dan hasil pengembangan diterapkan dengan baik dalam menjalankan tanggung jawab perusahaan, maka kinerja perusahaan akan meningkat.

Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia berarti memberikan kesempatan kepada perusahaan kepada karyawannya untuk meningkatkan kemampuan mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan menjadi profesional (Hassan et al., 2006). Ketika seorang karyawan dapat bekerja secara profesional, mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini didukung pendapat dari Price (2003) yaitu pengembangan sumber daya manusia memiliki arti yaitu memberikan suatu kewenangan kepada karyawan, memberikan kesempatan pada individu karyawan untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Serta hasil penelitian oleh Fakhruddin M. Arsyad (2016) yaitu pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap suatu kepuasan kerja. Sehingga jika pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan baik dan menerapkan hasil pengembangan dalam menjalankan tugas perusahaan dengan baik juga maka akan tercipta

kepuasan kerja pada setiap karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menunjukkan bahwa karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan muncul apabila karyawan mendapatkan fasilitas bekerja yang sesuai dengan harapan mereka, seperti:

- Pekerjaan yang Sesuai dengan Kemampuan: Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- Pemberian Gaji yang Sesuai: Gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja.
- Dukungan dari Pimpinan dan Rekan Kerja: Dukungan dari pimpinan dan rekan kerja juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja karyawan.
- Kepuasan kerja akan tercapai apabila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dodik Jatmika dan Mardiana Andarwati (2017), kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa jika pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, itu akan mempengaruhi kinerja mereka. Ketika harapan karyawan dipenuhi dengan baik oleh perusahaan, karyawan dapat mencapai tingkat kinerja terbaik mereka.

Handoko (1996) mendukung pendapat ini dengan menyatakan bahwa kondisi kepuasan kerja atau ketidakpuasan adalah umpan balik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka agar mereka dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tiara dan Sri (2022), variabel reward memiliki

dampak positif terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan. Dengan kata lain, tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel reward dan kinerja karyawan di PT Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tidak sesuai kepada karyawan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja. Pemimpin yang tidak memotivasi bawahannya juga berdampak negatif pada prestasi karyawan, dan kurangnya disiplin karyawan juga menyebabkan penurunan kinerja. Prestasi dan kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan kompensasi.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiara dan Sri (2022) menunjukkan bahwa variabel punishment memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Temuan ini mengindikasikan bahwa punishment atau hukuman tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Meskipun punishment bertujuan untuk mencegah pelanggaran oleh karyawan, tindakan pencegahan tersebut tidak berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Dengan kata lain, implementasi punishment oleh perusahaan tidak secara langsung mempengaruhi kualitas atau kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Metodelogi Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan verifikatif digunakan bersama dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa positivisme adalah dasar penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian verifikatif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, menurut Sugiyono (2018). Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik. Hipotesis (H_a) diterima jika nilai probabilitas kurang dari 0,05.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (Sugiyono 2017). Penjelasan adalah

metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

1. Lokasi Penelitian, Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Tulang Bawang, Lampung, dan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif.
2. Skala Pengukuran, Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert.
3. Populasi dan Sampel, Populasi serta sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian marketing Rumah Sakit Umum Daerah Menggala, Lampung, yang berjumlah 32 karyawan.
4. Metode Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui beberapa metode:
 - Wawancara
 - Observasi
 - Kuesioner
 - Dokumentasi
5. Jenis dan Sumber Data, Penelitian ini menggunakan dua jenis data:
 - Data Primer
 - Data Sekunder
 - Teknik Analisis Data
6. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:
 - Analisis Deskriptif
 - Analisis PLS
 - Uji Hipotesis
 - Uji Mediasi

Analisis dilakukan dengan bantuan program WarpPLS 7.0.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator-indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Singarimbun (1995) meliputi:

- Pendidikan dan pelatihan : Pendidikan dan pelatihan di perusahaan dilakukan dengan melibatkan partisipasi karyawan dalam program pendidikan dan pelatihan yang tersedia.
- Kegiatan non-diklat : Kegiatan non-diklat mencakup upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara mandiri, seperti belajar melalui media elektronik.
- Promosi : Promosi dilakukan dengan memberikan kesempatan kenaikan jenjang karir yang lebih baik kepada karyawan.
- Motivasi : Motivasi ditingkatkan dengan memberikan bonus kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik.

Kepuasan Kerja (M)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan dan cinta terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan akibat terpenuhinya kebutuhan mereka. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) meliputi:

- Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, sedangkan pekerjaan yang terlalu menantang akan menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal. Dalam kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan merasakan kesenangan dan kepuasan.
- Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli terhadap lingkungan kerja yang baik demi kenyamanan pribadi dan kemudahan dalam menyelesaikan tugas. Studi-studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan yang aman, tidak berbahaya, dan tidak merepotkan.
- Gaji atau upah yang pantas
Karyawan menginginkan sistem upah yang mereka anggap adil dan sesuai dengan harapan mereka. Upah yang dianggap adil adalah yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan.
- Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Teori "kesesuaian kepribadian-pekerjaan" oleh Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaannya akan

menghasilkan individu yang lebih puas. Orang dengan tipe kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan besar untuk berhasil dan merasa puas dalam pekerjaannya.

- Rekan sekerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan selama periode waktu tertentu. Menurut Indahingwati dan Nugroho (2020), ada dua indikator kinerja karyawan:

- Kuantitas pekerjaan: mengacu pada jumlah target hasil yang dicapai oleh pekerja dalam satu jam kerja sesuai dengan jumlah aktivitas yang harus diselesaikan.
- Kualitas pekerjaan: mengacu pada apakah pekerjaan telah memenuhi ketentuan atau persyaratan yang diberikan..

Hasil

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki - Laki	32	73,3 %
2	Wanita	18	26,7 %
Jumlah		50	100 %

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2017

Dari tabel diatas terlihat bahwa karyawan berjenis kelamin Pria 73,3 % lebih dominan dengan karyawan berjenis kelamin wanita 26,7%.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	10	33,3 %
2	30 - 40 Tahun	20	26,7 %
3	40 - 50 Tahun	12	13,3 %
4	50 - 60 Tahun	8	26,7 %
Jumlah		50	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Dari tabel 4.4 diatas terlihat bahwa karyawan berusia 20 - 30 Tahun 33,3% , usia 30 - 40 tahun 26,7 % , usia 40 - 50 tahun 13,3% dan usia 50 - 60 tahun 26,7% , terlihat bahwa usia 20 - 30 mendominasi dengan usia rata-rata

Statistik Deskriptif

Untuk mendapatkan pemahaman awal tentang distribusi variabel penelitian, statistik deskriptif digunakan. Setiap variabel memiliki nilai minimum (nilai terendah dalam data), nilai maksimum (nilai tertinggi dalam data), dan mean (nilai rata-rata data) dalam statistik ini. Uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi digunakan untuk menguji asumsi klasik dalam penelitian ini. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa model penelitian berada dalam kondisi yang sesuai (sesuai).

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,081	,043		1,883	,076		
Kepercayaan	-,001	,124	-,002	-,008	,994	,629	1,590
Pengembangan SDM	-,029	,304	-,022	-,096	,925	,413	2,419
Gaya Kepemimpinan	-,810	,302	-,839	-2,679	,015	,225	4,442
Reward dan Punishment							
Kepercayaan Kerja							

Dependent Variable : Kinerja Pegawai

(Sumber : Data sekunder diolah dengan aplikasi SPSS V 20)

Semua variabel independen memiliki nilai

toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan masalah multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan dalam tabel.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016), kuesioner dianggap valid jika dapat mengungkapkan metrik yang ingin diukur. Uji validitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian telah dilakukan untuk mengetahui seberapa andal alat ukur tersebut terhadap variabel seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan karyawan, dan kinerja karyawan. Kami mengacu pada gagasan Sugiyono (2016) bahwa data dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,300). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki koefisien di atas 0,300. Ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang membentuk variabel tersebut valid.

Uji Hipotesis

Pengujian pertama bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Ini dilakukan dengan menggunakan model regresi linear sederhana yang diberikan di bawah ini.:

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t _{hitung}	Sign. t	Keterangan
Konstanta	1,419				
Disiplin kerja (Z)	0,550	0,562	7,287	0,000	Signifikan

Adjusted R Square = 0,316
F_{hitung} = 53,103
Sign. F_{hitung} = 0,000

Persamaan regresi berikut diperoleh berdasarkan rangkuman hasil uji regresi linier sederhana di atas:

$$Y = 1,419 + 0,550Z + e$$

Dengan menggunakan model regresi linear berganda yang diberikan di bawah ini, pengujian kedua bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana penghargaan dan hukuman berdampak pada disiplin kerja:

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t _{hitung}	Sign. t	Keterangan
Konstanta	0,892				
Reward (X1)	0,293	0,262	3,061	0,003	Signifikan
Punishment (X2)	0,500	0,414	4,826	0,000	Signifikan

Adjusted R Square = 0,328
F_{hitung} = 29,308
Sign. F_{hitung} = 0,000

Hasil pengujian regresi peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0,892 + 0,293X1 + 0,500X2 + e$$

Untuk pengujian ketiga, model regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi dampak reward dan hukuman terhadap kinerja. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t _{hitung}	Sign. t	Keterangan
Konstanta	0,124				
Reward (X1)	0,532	0,487	6,697	0,000	Signifikan
Punishment (X2)	0,423	0,357	4,913	0,000	Signifikan

Adjusted R Square = 0,516
F_{hitung} = 62,904
Sign. F_{hitung} = 0,000

Berdasarkan analisis hasil pengujian regresi, ditemukan persamaan regresi sebagai berikut.:

$$Y = 0,124 + 0,532X1 + 0,423X2 + e$$

Pengaruh Reward (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi ini lebih rendah dari 0,05 (0,003 < 0,05), hipotesis bahwa kompensasi mempengaruhi disiplin kerja secara parsial dapat diterima.

Pengaruh Punishment (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0.005 < 0.05), dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis bahwa Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan terbukti.

Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0.005 < 0.05), dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara

parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis bahwa Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan terbukti.

Pengaruh Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, analisis jalur menunjukkan bahwa Pelatihan tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap. Ini menunjukkan bahwa pelatihan adalah komponen penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di RSUD Tulang Bawang, Lampung.

Pengaruh Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.005 < 0.05$), dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis bahwa Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan terbukti.

Selain itu, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Disiplin Kerja; pengaruh tidak langsungnya adalah 0.194, dan pengaruh langsungnya 0.249. Hasil ini memperkuat kesimpulan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.

Pengaruh Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja. Menurut analisis jalur, pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja adalah 0,194, sedangkan pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 0,249. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan lebih lambat daripada cepat.

Pengaruh Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja. Menurut analisis jalur, pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja adalah 0,194, sedangkan pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 0,249. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa ada lebih banyak pengaruh tidak langsung dari pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyudi (2021), yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dapat memediasi hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja memainkan peran penting dalam memperkuat efek Pelatihan, meskipun pengaruh langsung Pelatihan tetap lebih dominan..

Variabel Disiplin Kerja Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai pertama pada persamaan $Y=a+b_1x_1$ sebesar 0.249, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 24.9 persen. Setelah adanya variabel moderasi pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut menjadi 0.812 atau 81.2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat memperkuat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Tulang Bawang, Lampung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2021), yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dapat memediasi antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan secara signifikan. Dengan demikian, Disiplin Kerja tidak hanya memperkuat tetapi juga meningkatkan efektivitas Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai..

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0.042, yang lebih besar dari 0.05, artinya tidak signifikan. Nilai t tabel dihitung dengan $\alpha = 0.05$ dan $df = 26$, menghasilkan nilai t sebesar 1.705. Karena $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0.042 < 1.705$), dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Balai Besar Wilayah

Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, dengan Disiplin Kerja sebagai variabel moderating di RSUD Tulang Bawang, Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pegawai: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai regresi sebesar 0.249. Hal ini berarti Pelatihan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 14.9%.
2. Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderating terhadap Pelatihan dan Kinerja Pegawai: Setelah menambahkan variabel Disiplin Kerja sebagai moderasi, nilai R Square meningkat menjadi 0.812 atau 81.2%. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memperkuat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Tulang Bawang, Lampung.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai: Variabel Gaya Kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai regresi sebesar 0.266, yang berarti Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 26.6%.
4. Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderating terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai: Setelah menambahkan variabel Disiplin Kerja sebagai moderasi, nilai R Square meningkat menjadi 0.724 atau 72.4%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memperkuat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Tulang Bawang, Lampung.

Daftar Pustaka

- Impelemntasi TQM dan gugus kendali Mutu). In Darmajaya (DJ) Press (Issue December).
- Wijaya, Yunus Adi, Dinas Kesehatan, and Provinsi Bali. 2022. "Manajemen Kepemimpinan Dirumah Sakit Analisis Studi Kasus." (February). doi: 10.13140/RG.2.2.16896.10249.
- Runtu, Anita Christine, Jantje Mandey, and Martha Ogotan. 2016. "Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga." Artikel Ilmiah 4:1–13.

- Nahdhah, Najmatun. 2017. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Meningkatkan Keunggulan Kompetitif.
- Di, Ideal, and E. R. A. Industri. 2022. "KESEHATAN (RUMAH SAKIT) YANG IDEAL." (June).
- Dedi Rianto Rahadi. 1967. Kompetensi Sumber Daya Manusia.
- Anugrahtianty, Anggita Putri, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Sentot Imam Wahjono, and Universitas Muhammadiyah Surabaya. 2022. "Kepemimpinan Di Rumah Sakit." (June). doi: 10.13140/RG.2.2.17027.58402.
- Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga. Artikel Ilmiah, 4, 1–13.
- Salami, M. M., Kencana, P. N., Apriansyah, M., Irawati, L., & Pamulang, U. (2020). PENGEMBANGAN SDM RUMAH SAKIT DALAM MENGHADAPI. 1(3), 68–72.
- Susanto, Y., & Veronica, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi , dan Disiplin Terhadap. 17(1).
- Ali, K., & Agustian, W. (2018). (STUDI DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH METRO). 04(02), 186–196.
- Dan, K., Kerja, L., & Kinerja, T. (2004). Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada inspektorat kabupaten morowali.
- Kerja, D., Terhadap, L. K., & Sidoarjo, K. M. B. (2019). RUMAH SAKIT ANWAR MEDIKA JL . RAYA BYPASS KRIAN. 1(1).
- Kinerja, A., Di, P., Sakit, R., Dan, I., & Rsia, A. (2022). Journal of Religion and Public Health. 4(2), 70–78.
- Pancasasti, R., Putra, A. P., Nuraisah, F., Pusvitasari, R., Studi, P., Manajemen, M., Universitas, P., Ageng, S., Kerja, P., & Kerja, D. (n.d.). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. 160–167.
- Purnami, P. R., & Warmadewa, U. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN PERSEPSI. 4(1), 95–107. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.226.95-107>
- Sari, L. P. (2022). SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA. 1(6), 1318–1330.
- Sari, P., & Kasman, P. (2021). KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA

BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) DI KOTA
PADANG. 2(6), 714–728.

Sari, T. P., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Reward Dan
Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. (JEMS)
Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 3(1), 1–
10. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1>.