

PERAN DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSPI

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2 Program Magister
Manajemen



Disusun Oleh :
Dwi Ullia Tirta Sari
NIM 20402300229

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERAN DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSPI**

Disusun Oleh :

Dwi Ullia Tirta Sari

NIM 20402300229

Telah disetujui oleh Pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan Sidang Penelitian Tesis Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, 09 Desember 2024

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M. Si
NIK. 210493032

Lembar Pengesahan Tesis

**PERAN DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSPI**

Disusun Oleh:

Dwi Ullia Tirta Sari

NIM 20402300229

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal, 8 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M. Si
NIK. 210493032

Penguji I



Prof. Dr. Ibnu Khajjar, SE, M. Si
NIK. 210491025

Penguji II



Dr. Drs. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen tanggal, 8 Desember 2024



Prof. Dr. Ibnu Khajjar, SE., M.Si
Ketua Program Studi Magister Manajemen

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Nama : **Dwi Ullia Tirta Sari**
NIM : **20402300229**
Program studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “**Peran Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan RSPI**” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan.

Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

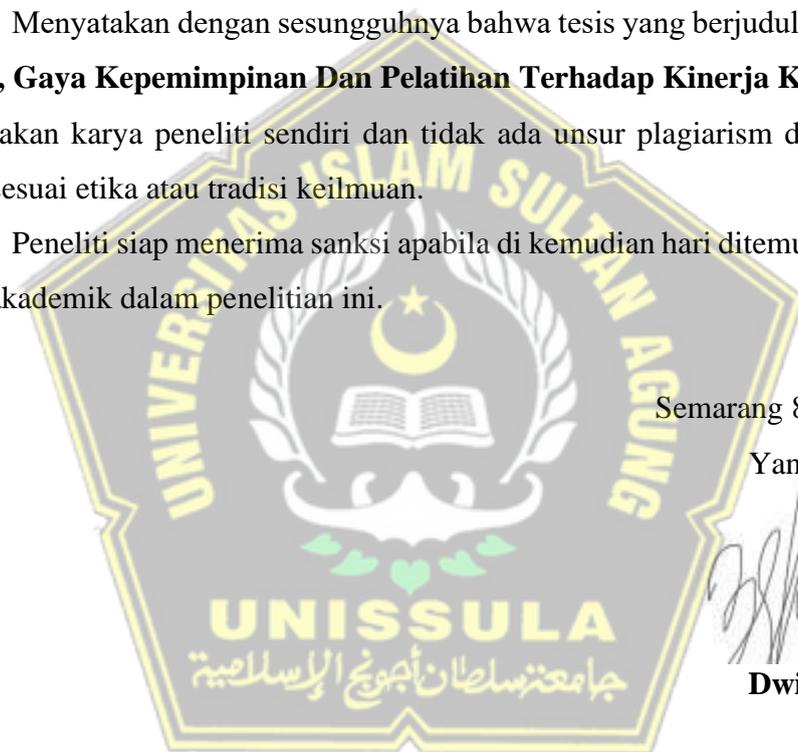
Semarang 8 Desember 2024

Yang Menyatakan



Dwi Ullia Tirta Sari

20402300229



PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Dwi Ullia Tirta Sari**
NIM : **20402300229**
Program studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir Tesis dengan judul :

PERAN DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSPI

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 8 Desember 2024
Yang menyatakan,



Dwi Ullia Tirta Sari

20402300229

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSPI. (2) Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSPI. (3) Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di RSPI. (4) Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSPI.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi dalam penelitian ini adalah di Rumas Sakit Pondok Indah (RSPI) . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSPI. Menggunakan teknik sampling jenuh. Sumber Data: primer, teknik pengumpulan data: angket, teknik analisis data: Uji pendahuluan (uji normalitas, linieritas dan multi Multikolinieritas) dan uji hipotesis menggunakan uji determinasi, regresi sederhana, dan regresi ganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian : 1) Kedisiplinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSPI dan mampu meningkatkan variabel Kinerja sebesar 43,4% % Sedangkan sisanya sebesar 56,5% ditentukan variabel lain. 2) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSPI dan mampu meningkatkan variabel Kinerja sebesar 19,4% Sedangkan sisanya sebesar 80,6% ditentukan variabel lain. 3) Pelatihan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSPI dan mampu meningkatkan variabel Kinerja sebesar 64,3 % Sedangkan sisanya sebesar 35,7% ditentukan variabel lain. 4) Kedisiplinan, Gaya memimpin dan Pelatihan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSPI dan mampu meningkatkan variabel Kinerja sebesar 63,4 % Sedangkan sisanya sebesar 36,6% ditentukan variabel lain.

Kata Kunci: Disiplin, Gaya memimpin dan kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this research is to (1) Test and analyze the influence of work discipline on employee performance at RSPI. (2) Test and analyze the influence of leadership style on employee performance at RSPI. (3) Test and analyze the effect of training on employee performance at RSPI. (4) Test and analyze the influence of leadership style work discipline on the performance of training employees simultaneously on employee performance at RSPI.

The research method used in this research is quantitative. The location of this research was Pondok Indah Hospital (RSPI). The population in this study were all employees at RSPI. Using saturated sampling technique. Data source: primary, data collection technique: questionnaire, data analysis technique: Preliminary tests (normality, linearity and multi-multicollinearity tests) and hypothesis testing using determination tests, simple regression and multiple regression with the help of SPSS.

Research results: 1) Discipline partially has a positive and significant effect on employee performance at RSPI and can improve the Performance variable by 43.4%. The remaining 56.5% is determined by other variable. 2) Leadership Style partially has a positive and significant effect on employee performance at RSPI and can improve the Performance variable by 19.4%. The remaining 80.6% is determined by other variables. 3) Training partially has a positive and significant effect on employee performance at RSPI and can improve the Performance variable by 64.3%. The remaining 35.7% is determined by other variables 4) Discipline, Leadership Style, and Training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at RSPI and can improve the Performance variable by 63.4%. The remaining 36.6% is determined by other variables.

Keywords: Discipline, Leadership style, Training and employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis .
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE,M.Si selaku dosen pembimbing dan Dekan Fakultas Ekonomi yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku dosen penguji dan Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan pembelajaran.
5. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
6. Bapak, Ibu dan Suami tercinta, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
7. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.

8. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, Oktober 2024



Dwi Ullia Tirta Sari

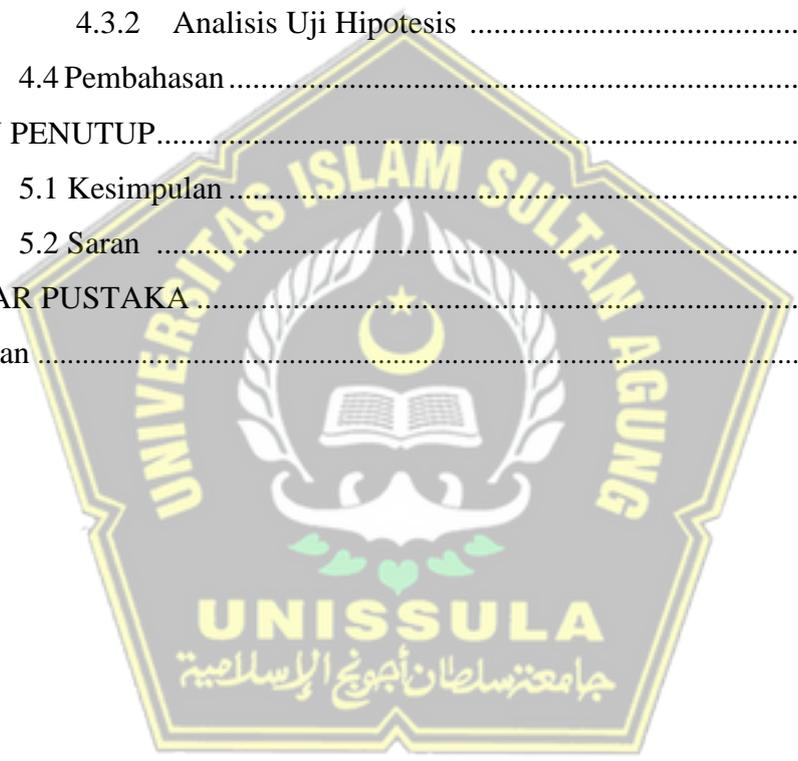
20402300229



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja SDM	7
2.2 Disiplin Kerja	10
2.3 Gaya Kepemimpinan	12
2.4 Pelatihan	15
2.5 Hubungan Antar Variabel	17
2.6 Kerangka Pemikiran	22
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Jenis Data	26
3.3 Teknik Pengumpulan Data	27
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.5 Definisi Operasional Variabel	28

3.6 Teknik Analisis Data	30
3.6.1 Analisis Statistik deskriptif	30
3.6.2 Analisis Uji hipotesis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian.....	37
4.2 Deskripsi Data Penelitian	47
4.3 Analisa Data Penelitian	55
4.3.1 Analisis Data Deskriptif.....	56
4.3.2 Analisis Uji Hipotesis	60
4.4 Pembahasan	66
BAB V PENUTUP	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
Lampiran	86



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Performa Appraisal (PA) Tahun 2020-2023	4
Tabel 3.1 Tabel 3.1 Rule of Thumb Outer Model 1	32
Tabel 3.2 Rule of Thumb Inner model 1	32
Tabel 4.1 SDM RSPI Pondok Indah	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja karyawan	50
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	52
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Pelatihan.....	54
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	59
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan	58
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan.....	59
Tabel 4. 12 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi antara Variabel X ₁ dan Variabel Y	64
Tabel 4.15 Uji Hipotesis X ₁ dan Y.....	65
Tabel 4.16 Koefisien Korelasi antara Variabel X ₂ dan Variabel Y	66
Tabel 4.17 Uji Hipotesis X ₂ dan Y.....	66
Tabel 4.18 Koefisien Korelasi antara Variabel X ₃ dan Variabel Y.....	67
Tabel 4.19 Uji Hipotesis X ₃ dan Y	68
Tabel 4.20 Uji Rsquare R _{X₁₂₃Y}	69
Tabel 4.21 Uji Hipotesis Berganda (X ₁ , X ₂ X ₃ terhadap Y)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSPI	55
Gambar 4.2 Tampilan Output PLS-SEM X1 – Y	64
Gambar 4.2 Tampilan Output PLS-SEM X2 – Y	66
Gambar 4.2 Tampilan Output PLS-SEM X3 – Y	68
Gambar 4.2 Tampilan Output PLS-SEM X1, X2 dan X3 – Y	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	84
Lampiran 2. Tabulasi Data	89
Lampiran 3. Analisis Data	114



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah komponen yang penting dan menarik karena manfaatnya dalam sebuah perusahaan atau lembaga. Perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sepenuh hati sesuai dengan kemampuan mereka untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu percaya bahwa pekerjaan yang dilaksanakan seorang pekerja atau karyawan akan merasa bangga dan puas dengan hasil kerjanya yang dihasilkan dari kinerjanya untuk perusahaan. Dalam dunia kerja, kinerja yang baik adalah keadaan yang diinginkan. Seorang karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik jika kinerjanya sesuai dengan standar, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia adalah aset utama organisasi, dan mereka bertanggung jawab untuk merencanakan dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan. Sumber daya manusia memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan pendidikan yang dapat memengaruhi cara mereka berpikir dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia tidak sama dengan uang, mesin, dan material, yang dapat diatur sepenuhnya untuk membantu mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, pemberian kompensasi kepada karyawan dan kesempatan untuk mengembangkan karier membantu suatu organisasi berhasil. Tidak hanya teknologi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi lebih banyak orang yang melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan tergantung pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan dengan hasil kerja yang baik.

Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, seperti Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI), kinerja karyawan memainkan peranan yang sangat penting dalam memastikan penyampaian layanan kesehatan yang efektif dan berkualitas. Pencapaian kinerja optimal di RSPI tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti

disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan.

Disiplin kerja adalah elemen penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan memastikan operasional rumah sakit berjalan dengan lancar. Disiplin yang baik mengarah pada kepatuhan terhadap aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi, yang dalam konteks RSPI dapat mencakup kepatuhan terhadap protokol medis dan administrasi. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan di berbagai sektor, tetapi penelitian yang spesifik mengenai RSPI masih terbatas (Rina et al., 2022).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan memfasilitasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Di RSPI, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajer dapat mempengaruhi semangat kerja dan hasil kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang berbeda, seperti transformasional atau transaksional, memiliki dampak yang berbeda pada kinerja karyawan, dan adaptasi gaya kepemimpinan di RSPI perlu diteliti lebih lanjut (Harahap & Sari, 2023).

Pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Di RSPI, pelatihan dapat meliputi berbagai aspek, dari keterampilan teknis medis hingga soft skills yang diperlukan untuk berinteraksi dengan pasien dan kolega. Pelatihan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Meskipun ada banyak penelitian mengenai pelatihan di sektor lain, efektivitas pelatihan di RSPI belum banyak dieksplorasi (Nugroho & Alamsyah, 2021).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, namun studi khusus mengenai RSPI masih minim. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan fokus pada bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja di RSPI. Hal ini sejalan dengan penelitian (Enge Christina, Theresia Pradiani, Fathorrahman, 2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, dan Pelatihan berpengaruh positif yang penting pada kinerja karyawan dan memiliki disiplin kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian (Wanudhyaria Hamarto, 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sering kali ditemukan bahwa meskipun RSPI telah menerapkan kebijakan disiplin, gaya kepemimpinan, dan program pelatihan, kinerja karyawan masih bervariasi. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan atau program yang diterapkan dengan hasil yang dicapai, yang memerlukan pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi.

Disiplin kerja yang tidak konsisten, Salah satu fenomena yang sering terjadi di RSPI adalah penerapan disiplin kerja yang tidak konsisten. Meskipun terdapat kebijakan disiplin yang jelas, penerapannya bisa berbeda-beda di tiap unit atau departemen. Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengeksplorasi bagaimana konsistensi dalam penerapan disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini selaras dengan penelitian (Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah, 2022) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian (Nailul Muna, Sri Isnowati, 2022) yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variasi Respons terhadap Gaya Kepemimpinan Di RSPI, respons terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat bervariasi di antara karyawan. Beberapa karyawan mungkin merespons positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional, sementara yang lain mungkin lebih menyukai gaya kepemimpinan yang lebih transaksional. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan RSPI. Hal ini selaras dengan

penelitian (Adriyanti, Fitriani Latief, Shandra Bahasoan, 2023) yang menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian (Rida Yanti, Khusnul Fikri, Fitri Ayu Nofirda, 2022) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Efektivitas Pelatihan yang Berbeda, Program pelatihan di RSPI seringkali memiliki hasil yang bervariasi. Sementara beberapa karyawan mendapatkan manfaat yang signifikan dari pelatihan, yang lain mungkin tidak merasakan dampak yang sama. Fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara tujuan pelatihan dan hasil yang dicapai, yang memerlukan evaluasi mendalam untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan Performa Appraisal (PA). Menurut Abdullah (2014) PA merupakan seperangkat ukuran yang fokus terhadap aspek kinerja karyawan yang paling kritis bagi kesuksesan organisasi saat ini maupun di masa yang akan datang. Adapun kinerja karyawan RSPI melalui Performa appraisal mulai tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 dapat dilihat pada table 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Performa Appraisal (PA) Tahun 2020-2023

Jenis	Periode Tahun							
	2020		2021		2022		2023	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
Penilaian A	28	6%	28	5%	28	5%	30	8%
Penilaian B	451	93%	452	93%	451	93%	455	95%
Penilaian C	7	1%	3	1%	3	1%	8	1%
Penilaian D	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	486		483		482		493	

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil performance appraisal (PA) karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI) yang dilakukan setiap tahun terbukti dari tahun 2020 sampai dengan 2023 atau selama 4 tahun menunjukkan pada umumnya karyawan berada di kategori Penilaian B dengan rata-rata 93,5% karyawan per tahun, artinya karyawan di RSPI masih sangat sedikit yang mencapai performance appraisal kategori A, yaitu hanya rata-rata

6% karyawan per tahun, dan masih ada karyawan yang kategori C, yaitu dengan rata-rata 1% karyawan pertahun, artinya masih ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja rendah. Dari penjelasan ini dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa kinerja karyawan bermasalah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di RSPI, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kebijakan dan program yang diterapkan. Dengan mengisi gap penelitian dan fenomena gap yang ada, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di RSPI.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan research gap dan fenomena gap, maka masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan RSPI. Adapun pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan di atas, maka tujuan penelitian tersebut adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSPI.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSPI.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di RSPI.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSPI.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi RSPI:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Informasi ini dapat digunakan untuk merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di RSP

2. Bagi Manajemen RSPI:

Penelitian ini dapat memberikan data dan analisis yang berguna bagi manajemen dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan program pelatihan yang lebih efektif, serta dalam menerapkan kebijakan disiplin kerja yang lebih konsisten.

3. Bagi Karyawan RSPI:

Dengan memahami pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja, karyawan dapat lebih menyadari bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi pekerjaan mereka dan dapat berkontribusi dalam upaya perbaikan yang dilakukan oleh organisasi.

4. Bagi Peneliti dan Akademisi:

Penelitian ini akan menambah literatur tentang hubungan antara disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks RSPI. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi untuk studi lebih lanjut dan penelitian akademik di bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi kesehatan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja SDM

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hasil dari kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka serta kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Kinerja SDM merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi karena berpengaruh langsung terhadap keberhasilan dan efektivitas operasional (Dessler, 2022).

Menurut Armstrong (2021), kinerja SDM adalah pencapaian tugas yang diukur berdasarkan hasil kerja, kualitas, kuantitas, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Kinerja SDM tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses yang dilalui karyawan dalam mencapai hasil tersebut, termasuk perilaku, inisiatif, dan kreativitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja SDM dapat dibagi menjadi beberapa dimensi utama yang mencerminkan berbagai aspek dari pekerjaan dan kontribusi karyawan. Menurut Bernardin dan Russell (2020), terdapat lima dimensi utama kinerja SDM, yaitu:

1. **Kualitas Kerja:** Mengacu pada tingkat keunggulan atau standar hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan. Kualitas kerja dapat diukur berdasarkan akurasi, keandalan, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.
2. **Kuantitas Kerja:** Mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Indikator ini sering digunakan untuk menilai produktivitas karyawan dalam menghasilkan output.

3. Ketepatan Waktu: Mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam menilai efisiensi kerja dan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu.
4. Efisiensi: Mengukur sejauh mana karyawan dapat menggunakan sumber daya yang ada (waktu, uang, material, dan tenaga) secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efisiensi menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang terbatas.
5. Perilaku Kerja: Mengacu pada sikap dan tindakan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Perilaku kerja mencakup aspek-aspek seperti kerjasama, inisiatif, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja.

Berdasarkan dimensi kinerja di atas, terdapat beberapa indikator spesifik yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam sebuah organisasi (Kreitner & Kinicki, 2021). Berikut adalah beberapa indikator kinerja SDM yang umum digunakan:

1. Indikator Kualitas Kerja:
 - Akurasi dan ketelitian hasil kerja.
 - Kesesuaian hasil dengan standar atau spesifikasi yang ditetapkan.
 - Tingkat kesalahan atau kecacatan dalam hasil kerja.
2. Indikator Kuantitas Kerja:
 - Jumlah output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
 - Volume pekerjaan yang diselesaikan.
 - Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas.
3. Indikator Ketepatan Waktu:
 - Persentase pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu.
 - Rata-rata waktu penyelesaian tugas.
 - Kepatuhan terhadap tenggat waktu.
4. Indikator Efisiensi:
 - Pemanfaatan sumber daya yang optimal.
 - Rasio biaya terhadap hasil.

Penghematan waktu atau biaya dalam pelaksanaan tugas.

5. Indikator Perilaku Kerja:

Kehadiran dan ketepatan waktu (absensi dan keterlambatan).

Inisiatif dalam mengambil tindakan atau menyelesaikan masalah.

Tingkat kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.

kinerja karyawan umumnya tidak akan berkembang secara optimal tanpa adanya faktor-faktor pendukung. Beberapa elemen yang diperlukan agar kinerja karyawan dapat meningkat antara lain. Kinerja SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal termasuk kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan. Faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kebijakan dan prosedur yang diterapkan di tempat kerja (Mathis & Jackson, 2022).

Kinerja SDM yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan biaya, dan berkurangnya daya saing organisasi di pasar (Noe et al., 2023).

Pengukuran kinerja SDM biasanya dilakukan melalui berbagai metode, seperti penilaian kinerja, KPI (*Key Performance Indicators*), dan MBO (*Management by Objectives*). Evaluasi kinerja yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengembangkan strategi pengembangan karyawan (Robbins & Judge, 2023).

Berdasarkan tinjauan literatur, dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah faktor kritis yang menentukan keberhasilan organisasi. Dimensi dan indikator kinerja SDM memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengukur kinerja SDM secara sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan pencapaian tujuan strategis mereka.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi. Disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri dari karyawan dalam memenuhi standar perilaku dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin ini tidak hanya mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tata tertib, tetapi juga termasuk sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Robbins & Judge, 2023).

Konsep Disiplin Kerja Menurut Simamora (2022), disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama: disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran aturan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong perilaku yang diinginkan. Sebaliknya, disiplin korektif diterapkan ketika terjadi pelanggaran aturan untuk mengoreksi perilaku yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, termasuk kepemimpinan, lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan faktor individu. Kepemimpinan yang efektif, misalnya, dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja dengan memberikan arahan yang jelas dan menegakkan aturan secara konsisten. Lingkungan kerja yang positif dan suportif juga dapat meningkatkan disiplin dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif (Dessler, 2022).

Disiplin kerja yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Sun et al. (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, dan lebih sedikit kesalahan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, disiplin kerja juga berdampak positif terhadap tingkat absensi dan keterlambatan karyawan, yang pada gilirannya

meningkatkan efisiensi operasional organisasi.

Dalam konteks RSPI, disiplin kerja menjadi faktor kritis karena berhubungan langsung dengan keselamatan pasien dan kualitas layanan kesehatan. Karyawan yang disiplin dalam mengikuti prosedur medis dan standar operasional dapat mencegah terjadinya kesalahan medis dan meningkatkan kualitas karyawanan. Menurut penelitian oleh Kurniawan dan Ramadhan (2023), tingkat disiplin kerja yang tinggi di antara staf medis dan non-medis di RSPI berhubungan dengan penurunan insiden keselamatan pasien dan peningkatan kepuasan pasien.

Berbagai strategi dapat diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja di tempat kerja, termasuk pelatihan, komunikasi yang efektif, dan penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang adil. Pelatihan berperan penting dalam membantu karyawan memahami pentingnya disiplin kerja dan bagaimana cara menerapkannya dalam tugas sehari-hari. Selain itu, komunikasi yang jelas antara manajemen dan karyawan tentang harapan dan aturan kerja dapat membantu meningkatkan kepatuhan dan disiplin (Pinder, 2022).

Kepemimpinan yang kuat dan konsisten juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik, mengawasi, dan memberikan umpan balik secara efektif dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan disiplin. Penelitian oleh Zhang et al. (2021) menemukan bahwa pemimpin yang menunjukkan integritas dan keadilan dalam pengambilan keputusan memiliki karyawan yang lebih disiplin dan termotivasi.

Meskipun penting, menegakkan disiplin kerja bukan tanpa tantangan. Tantangan yang umum dihadapi termasuk resistensi karyawan terhadap perubahan, kurangnya pemahaman tentang aturan yang ada, dan ketidakkonsistenan dalam penerapan disiplin. Selain itu, faktor eksternal seperti stres kerja dan masalah pribadi juga dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan pendekatan holistik yang mempertimbangkan faktor-faktor ini

dalam menegakkan disiplin kerja (Noe et al., 2023).

Berdasarkan tinjauan literatur, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah faktor kunci dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Disiplin kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan dan keselamatan pasien di RSPI. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung disiplin kerja dan untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam menegakkan disiplin di tempat kerja.

2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengelola orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana sebuah organisasi beroperasi dan berkembang. Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Yukl (2020), gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi dan memimpin anggotanya. Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan seperti RSPI, gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk memastikan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan yang optimal.

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang umum diidentifikasi dalam literatur manajemen, termasuk kepemimpinan otoriter, demokratis, laissez-faire, transformasional, dan transaksional. Kepemimpinan otoriter adalah gaya di mana pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa banyak berkonsultasi dengan anggota tim. Gaya ini efektif dalam situasi di mana keputusan cepat diperlukan, namun dapat mengurangi moral dan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan demokratis, di sisi lain, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan mendorong partisipasi aktif. Gaya ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kreativitas, namun mungkin kurang efisien dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat.

Dua gaya kepemimpinan yang sering dibandingkan adalah

transformatif dan transaksional. Kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Pemimpin transformatif cenderung memotivasi karyawan melalui visi yang jelas dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Bass dan Riggio (2022), kepemimpinan transformatif memiliki dampak positif pada kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

Sebaliknya, kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan formal antara pemimpin dan karyawan berdasarkan transaksi dan pertukaran imbalan. Pemimpin transaksional cenderung menggunakan penghargaan dan hukuman untuk memotivasi karyawan. Gaya ini efektif dalam lingkungan yang terstruktur dan tugas-tugas yang rutin, namun mungkin kurang efektif dalam mendorong inovasi dan kreativitas (Robbins & Judge, 2023).

Menurut teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam semua situasi. Kepemimpinan yang efektif bergantung pada berbagai faktor, termasuk tingkat kesiapan karyawan, kompleksitas tugas, dan lingkungan kerja. Teori ini menyarankan bahwa pemimpin harus fleksibel dalam mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan situasi dan kebutuhan karyawan (Hersey et al., 2019).

Berbagai studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Li et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan, terutama dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Sementara itu, kepemimpinan transaksional cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kinerja yang berfokus pada tugas tertentu yang memerlukan kepatuhan terhadap prosedur dan aturan.

Dalam konteks RSPI, gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan efisiensi operasional. Gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap

kebutuhan karyawan dan situasi di RSPI dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, pengurangan tingkat stres, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Studi oleh Harahap dan Sari (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di RSPI berkontribusi positif terhadap iklim kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Gaya Kepemimpinan, Efektivitas gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, struktur tim, karakteristik individu karyawan, dan konteks situasional. Pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan gaya mereka dengan kebutuhan spesifik dari tim dan organisasi. Menurut Goleman (2020), pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi yang ada, sehingga dapat meningkatkan kinerja tim.

Meskipun berbagai gaya kepemimpinan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, penerapannya di RSPI sering kali menghadapi tantangan. Tantangan ini termasuk resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kompleksitas lingkungan kerja kesehatan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin di RSPI untuk memahami kebutuhan dan dinamika spesifik dari organisasi mereka, serta untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks tersebut.

Berdasarkan tinjauan literatur, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSPI. Gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif. Untuk mencapai hal ini, pemimpin di RSPI harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi dan konteks yang berbeda, serta memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mendukung budaya kerja yang positif dan produktif.

2.4 Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Dessler (2022), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan, tetapi juga mengembangkan kemampuan kognitif dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pelatihan dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis, seperti pelatihan teknis, pelatihan soft skills, dan pelatihan kepemimpinan. Pelatihan teknis bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas khusus yang membutuhkan keterampilan teknis. Sebaliknya, pelatihan soft skills lebih difokuskan pada pengembangan keterampilan interpersonal seperti komunikasi, manajemen konflik, dan kepemimpinan. Menurut Robbins dan Coulter (2021) pelatihan kepemimpinan dirancang untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, termasuk kemampuan untuk memotivasi dan memimpin tim, serta pengambilan keputusan yang efektif.

Beberapa metode pelatihan yang umum digunakan meliputi pelatihan di tempat kerja (*on-the-job training*), pelatihan di luar tempat kerja (*off-the-job training*), pelatihan berbasis teknologi, dan mentoring atau coaching. Pelatihan di tempat kerja adalah metode yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan langsung di tempat kerja mereka. Sementara itu, pelatihan di luar tempat kerja, seperti workshop dan seminar, memungkinkan karyawan untuk belajar di lingkungan yang terpisah dari pekerjaan sehari-hari. Menurut Salas dan Cannon-Bowers (2020), metode pelatihan yang efektif harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan, serta tujuan organisasi.

Efektivitas pelatihan diukur berdasarkan seberapa baik pelatihan tersebut meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Aguinis dan Kraiger (2022) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan

baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Namun, efektivitas pelatihan tidak hanya bergantung pada desain dan implementasi program, tetapi juga pada faktor-faktor seperti motivasi karyawan, dukungan manajemen, dan budaya organisasi. Sulaiman dan Lestari (2024) mengemukakan bahwa pelatihan yang disertai dengan dukungan lanjutan dari manajemen cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara. Pertama, pelatihan meningkatkan kompetensi teknis karyawan, sehingga mereka dapat melakukan tugas dengan lebih efisien dan tepat. Kedua, pelatihan mengembangkan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan, yang penting untuk membangun hubungan yang produktif di tempat kerja. Ketiga, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian oleh Noe et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan yang berhasil tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga mengembangkan kesadaran diri dan kepercayaan diri karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan meliputi relevansi materi pelatihan, kualitas instruktur, metode penyampaian, dan keterlibatan karyawan. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan disampaikan oleh instruktur yang kompeten cenderung lebih efektif. Selain itu, metode pelatihan yang interaktif dan melibatkan partisipasi aktif dari karyawan juga dapat meningkatkan hasil pelatihan. Salas et al. (2021) menyatakan bahwa pelatihan yang menekankan praktik langsung dan umpan balik yang konstruktif lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam konteks RSPI, pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Pelatihan bagi tenaga medis dan non-medis diperlukan untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang aman dan efektif. Penelitian oleh Nugroho dan Alamsyah (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan yang berfokus pada peningkatan

keterampilan klinis dan manajemen risiko dapat meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit.

Pelaksanaan pelatihan di RSPI sering kali menghadapi berbagai tantangan, termasuk keterbatasan anggaran, kurangnya waktu yang tersedia bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan kurangnya dukungan manajerial. Selain itu, variasi dalam latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan juga dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, penting bagi RSPI untuk merancang program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik organisasi dan karyawannya.

Berdasarkan tinjauan literatur dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketika dirancang dan dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan karyawan. Di RSPI, pelatihan yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan dan keselamatan pasien. Namun, untuk mencapai efektivitas maksimal, program pelatihan harus disertai dengan dukungan manajerial yang kuat dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.

2.5 Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku (Siagian, Sondang, 2006). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik,

bukan atas paksaan (Singodimenjo, et.al, 2011). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota satlantas Polresta Pekanbaru dengan koefisien determinasi sebesar 0,854 atau 85,4%, sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang diteliti dalam penelitian ini (Elvi Lastriani, 2014).

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan (Sri Mulyeni, Ibnu A, 2023; Setiawan, Budi, dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kompetensi dari pada sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor pendukung utama dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak yang luar biasa bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu iklim yang penuh dengan tantangan dan persaingan secara global. Oleh karena itu perlu adanya usaha-usaha dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen yang paling serius dan wajib dilaksanakan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang handal dan profesional (Mulyeni et al 2023).

Hal ini selaras dengan penelitian (Siti Nurhalizah, Nurvi Oktiani, 2024) yang menjelaskan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian (Intan Amalia, Sri Maria, Herlina Herlina, Zaenudin T, Finny Redjeki, 2024) yang menjelaskan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian (Jelatu1& Ibrahim, 2024) yang menjelaskan bahwa disiplin belum mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan Menurut Kartono (2017:187) sikap dominasi seorang atasan yang berasal dari kemampuan pribadinya dalam mengarahkan dan mendorong bawahannya untuk bersama meraih target perusahaan. Rivai & Sagala (2014:187) memaknai kepemimpinan sebagai seni yang mempelajari bagaimana suatu rasa percaya, sikap patuh dan hormat, serta kerjasama dapat muncul dari kemampuan memimpin dan mengarahkan individu lain dalam merealisasikan tujuan. Sedarmayanti (2017:363) memaknai kepemimpinan sebagai serangkaian kegiatan memberikan pengaruh bagi sekelompok orang guna bekerja sama dalam merealisasikan target perusahaan. Sehingga, kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai seni yang membahas mengenai kemampuan individu dalam memberikan pengaruh dan menciptakan kerjasama anggota organisasi dalam merealisasikan target perusahaan.

Menurut (Anwar, 2020) “istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Hasibuan, 2017) berpeindapat “Kineirja karyawan merupakan hasil keirja yang dapat dilihat dari peincapaian atau hasil keirja”. (Moihammad, 2015) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seioirang atau suatu proiseis yang beirkaitan deingan tugas keirja yang diteitapkan. Kineirja bukan ujung teirakhir dari seirangkaian proiseis keirja teitapi tampilan keiseiluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proiseis, oiutput dan bahan oiutcoimei.

Hal ini selaras dengan penelitian (Intan Amalia, Sri Maria, Herlina Herlina, Zaenudin T, Finny Redjeki, 2024) yang menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian oleh (Oktaviani Dameria, Fanji Wijaya, 2024) yang menjelaskan bahwa erdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian oleh (Muhammad Syamsul Hidayat, et.al, 2024) yang menjelaskan bahwa Gaya Keipeimpinan tidak beirpeingaruh teirhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang terstruktur dan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Pelatihan sering kali diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan untuk membantu karyawan mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar lebih produktif dan efektif dalam pekerjaannya.

Pelatihan bagi karyawan perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Pengertian pelatihan menurut (Kasmir, 2016) yaitu “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut (Hamali & Budihastuti, 2019) yaitu: Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Sedangkan pengertian lain dari pelatihan menurut (Mangkunegara, 2016) bahwa “pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pelatihan menurut (Mangkunegara, 2016) adalah perbedaan individu pegawai, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta penataran, metode pelatihan dan pengembangan. Faktor-faktor mengenai pelatihan menurut (Kasmir, 2016) yaitu: 1) peserta pelatihan, 2) instruktur/ pelatih, 3) materi pelatihan, 4) lokasi pelatihan, 5) lingkungan pelatihan, 6) waktu pelatihan. Menurut (Mangkunegara, 2016) indikator pelatihan adalah 1) instruktur, 2) peserta, 3) materi, 4) tujuan, 5) metode, 6) sasaran. Menurut (Siagian, 2014) yaitu 1) partisipasi, 2) materi

pelatihan, 3) tingkat kesulitan kerja, 4) transfer pengalihan.

Kinerja karyawan harus dipantau dengan sebaik-baiknya agar tidak terjadi kerusakan yang dapat mengganggu operasional perusahaan dengan melakukan berbagai upaya untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan di lingkungan bisnis. Oleh karena itu, karyawan yang mampu menjalankan fungsi terbaiknya dalam jangka waktu yang cukup lama merupakan sumber daya yang berharga bagi perusahaan, yang keberadaannya harus dijaga dan dilestarikan sesuai dengan kemajuan dan kelangsungan perusahaan di masa yang akan datang. Pengertian Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2017:67) sebagai berikut, “Kinerja Karyawan berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”. Selanjutnya pengertian kinerja menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun”. Kemudian pengertian kinerja menurut Miner dalam Sutrisno (2011, hal. 170), “kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan pendapat lain menjelaskan menurut Atmosoprapto dalam (Agustini, 2011) bahwa kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran”.

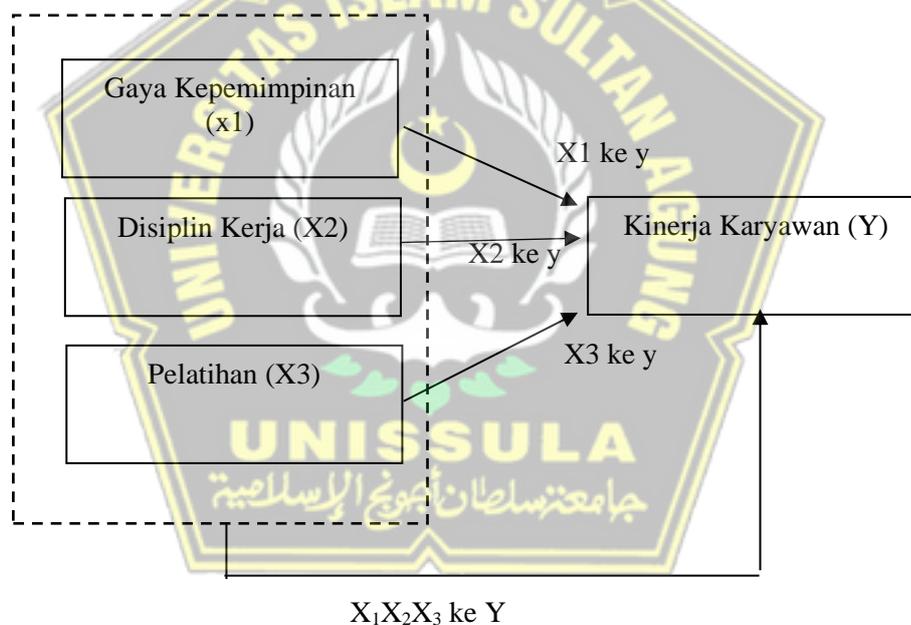
Hal ini selaras dengan penelitian dari (Mardiana, 2021) yang menjelaskan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini selaras dengan konsep penelitian dari (Saepul Bahri, Junengsih, Widya Lelisa, 2024) yang menjelaskan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian (Hokgy Wicaksono S., 2019) yang menjelaskan

bahwa tidak terdapat pengaruh yang pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperoleh keuntungan dalam rangka untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi. Berdasarkan identifikasi masalah, kajian teori yang telah disebutkan sebelumnya, kemudian disusun kerangka pemikiran sebagai pedoman dalam melakukan penelitian Kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut : Kinerja (variabel independen) dan Variabel Independennya Disiplin Kerja, Gaya kepemimpinan, Pelatihan. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini adalah :



Gambar 2. 1. Model Empirik Penelitian

Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja yang ditanamkan karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Sikap untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam rangka memegang teguh disiplin. Karyawan yang memiliki

disiplin kerja yang baik yaitu disiplin terhadap waktu, prosedur kerja, dan disiplin terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pemanfaatan sarana dan prasarana pekerjaan. Jika karyawan tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kedua yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seseorang ditunjukkan dengan kewibawaan pimpinan dimata karyawan, kekuasaan pimpinan untuk memutuskan suatu keputusan, melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, sikap tanggungjawab pimpinan terhadap semua karyawan, dan pimpinan bisa dijadikan panutan bawahan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kondisi ini terjadi karena peranan pemimpin sebagai top manajer yang berfungsi dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan. Kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan merasa senang dalam bekerja dan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja, sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan Rumah Sakit harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk karyawan, diharapkan

dalam setiap proses mengalami peningkatan. Pelatihan dapat meningkatkan skill atau keterampilan dan pengetahuan menunjang pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh Rumah Sakit agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Pelatihan merupakan kegiatan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan Rumah Sakit yang bersangkutan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2021) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”..

Penelitian ini bertujuan untuk untuk melacak kembali apa yang menjadi faktor penyebab terjadinya sesuatu dan menemukan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berhubungan atau berpengaruh. Jika dikaitkan langsung dengan penelitian ini adalah faktor penyebab kinerja dan bagaimana variabel didiplin, gaya memimpin dan pelatihan saling berhubungan dan berpengaruh

3.2 Jenis Data

Secara umum Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Kuncoro (2021), data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung untuk memberikan informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statistik.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder

a. Data Primer

Sumber Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan teknik pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber data yang dicari. Dalam penelitian ini data primer

diperoleh dari sumber pertama melalui wawancara dan observasi langsung dilapangan dan angket.

b. Data Sekunder

Sumber Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder yang dimaksud disini adalah sumber data pendukung yang mempunyai relevansi dengan objek penelitian yang diperoleh melalui buku, artikel/jurnal, dan dokumentasi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian atau kegiatan tertentu. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya meliputi:

a. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2021).

Penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup. Angket ini terdiri atas beberapa pernyataan yang dapat memberikan informasi mengenai disiplin kerja, kompetensi profesional dan kinerja karyawan RSPI dan dimaksudkan untuk mengungkap data yang berisi tentang disiplin kerja, kompetensi profesional, dan kinerja karyawan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2020). Dokumen yang dianalisis dalam penelitian ini diperoleh dari responden di rumah sakit. Dokumen berkaitan deskripsi tempat penelitian,

c. Observasi

Observasi diartikan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi yang

dimaksud dalam penelitian ini adalah observasi pra penelitian karena digunakan untuk mencari data awal mengenai gejala atau masalah yang berkaitan dengan kinerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh jumlah karyawan RSPI.

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Berikut adalah penjelasannya:

n = umlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

e = margin eror yang ditoleransi.

Sampel dalam penelitian ini adalah

$$n = \frac{340}{1 + (340 \cdot (0,05)^2)} = 183,7 \text{ dibulatkan } 184$$

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel anggota dari populasi yang dilakukan secara acak. Cara ini dipilih karena anggota populasi dianggap heterogen

3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Oleh karena itu variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen (X)

Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu:

a. Variabel X₁ adalah Disiplin Kerja.

Definisi Variabel Disiplin Kerja adalah tinggi rendahnya ketaatan sikap dan tingkah laku karyawan terhadap ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan yang berlaku.

Dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan dalam penggunaan waktu
- b. Ketaatan dalam menjalankan tugas dan perintah atasan
- c. Ketaatan dalam menggunakan fasilitas kerja
- d. Ketaatan dalam mengikuti petunjuk cara kerja

Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan skala likert dengan rincian sebagai berikut :

- Skala 1. Sangat tidak setuju,
- Skala 2. Tidak setuju,
- Skala 3. Setuju
- Skala 4. Sangat setuju

b. Variabel X₂ (gaya kepemimpinan).

Definisi Variabel Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai bagaimana seorang karyawan menerima, memahami, terpengaruh, dan memberikan penilaian terhadap kepemimpinan atasan, yang diukur dari empat tipe kepemimpinan, yaitu (1) tipe kepemimpinan direktif, (2) kepemimpinan suportif, 3) kepemimpinan partisipatif, dan (4) kepemimpinan yang berorientasi prestasi.

Variabel Gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan skala likert dengan rincian sebagai berikut :

- Skala 1. Sangat tidak setuju,
- Skala 2. Tidak setuju,
- Skala 3. setuju
- Skala 4. Sangat setuju

c. Variabel X₃ adalah pelatihan.

Definisi Pelatihan adalah kegiatan yang diselenggarakan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan baik dalam hal kompetensi kerja, produktivitas, maupun keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan tertentu yang diukur melalui dua dimensi yaitu keterampilan dan pengetahuan karyawan setelah menjalani pelatihan.

Menurut Mangkunegara(2018) bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa indikator yaitu:

- Kualitas Kerja
- Kuantitas Kerja
- Pelaksanaan Tugas
- Tanggung jawab yang dilakukan

Variabel Pelatihan diukur dengan menggunakan skala likert dengan rincian sebagai berikut :

- Skala 1. Sangat tidak setuju,
- Skala 2. Tidak setuju,
- Skala 3. Setuju
- Skala 4. Sangat setuju

2. Variabel dependen (Y)

Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Definisi Kinerja karyawan adalah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang meliputi kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.

Dimensi dan indikator untuk kinerja karyawan meliputi:

- Kuantitas/jumlah yang harus diselesaikan, dapat diukur dari:
- Kualitas yang dihasilkan,
- Ketepatan waktu kerja.

Variabel Kinerja diukur dengan menggunakan skala likert dengan rincian sebagai berikut :

- Skala 1. Sangat tidak setuju,
- Skala 2. Tidak setuju,
- Skala 3. Setuju
- Skala 4. Sangat setuju

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan, dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS *versi 16.0 for windows*, yang mana akan dibahas mengenai harga rerata (*Mean*), standar deviasi (*SD*), median (*Me*), modus (*Mo*), *Range*, nilai maksimum dan nilai minimum, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.

Mean merupakan nilai rata-rata yang diperoleh dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu dan membagi total nilai tersebut dengan banyaknya sampel (Sugiyono, 2020).

$$Me = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan:

Me = *Mean*/ rata-rata

$\sum x$ = Jumlah skor

N = Jumlah subjek

Median (*Me*) merupakan suatu bilangan pada distribusi yang menjadi batas tengah suatu distribusi nilai (Sugiyono, 2020: 52).

3.6.2 Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka analisis datanya menggunakan statistik parametris namun jika data tidak normal maka analisis datanya menggunakan statistik non parametris. Menurut Sugiyono (2020) rumus *Kolmogorov-smirnov* (*K-S*).

$$KD = 1,36 \frac{\sqrt{n_1+n_2}}{n_1 n_2}$$

Selanjutnya untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan

probabilitas atau signifikansi dengan alpha 0,05. Jika probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0,05 artinya distribusi data normal. Namun jika probabilitasnya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Apabila hasil uji linieritas dikategorikan linier maka data penelitian harus diselesaikan dengan teknik analisis regresi linier. Tetapi jika data tidak linier maka data penelitian harus dianalisis dengan analisis regresi non linier. Untuk mengetahui hubungan linieritas menggunakan rumus seperti yang dikemukakan (Hadi, 2021).

Selanjutnya F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{Tabel} pada taraf signifikan 5%. Apabila F_{hitung} lebih kecil F_{Tabel} maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Sebaliknya jika F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} berarti hubungan antara kedua variabel tidak linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui apakah ada korelasi tinggi antara variabel bebas terjadi multikolinieritas atau tidak. Apabila terjadi multikolinieritas maka analisis regresi ganda tidak dapat dilanjutkan karena dampak multikolinieritas dapat mengakibatkan koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat lemah atau tidak dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas yang bersangkutan. Menurut Arikunto (2022) rumus yang digunakan untuk menguji multikolinieritas adalah *Product Moment* dari Pearson.

$$r_{x_1x_2} = \frac{N \sum x_1x_2 - (\sum x_1) (\sum x_2)}{\sqrt{(N \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(N \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)}}$$

Keterangan:

rx_1x_2 = koefisien korelasi antara X_1 dan X_2

$\sum x_1$ = jumlah variabel X_1

$\sum x_2$ = jumlah variabel X_2

$\sum x_1 \sum x_2$ = jumlah perkalian antara X_1 dan X_2

$(\sum x_1)^2$ = jumlah variabel X_1 dikuadratkan

$(\sum x_2)^2$ = jumlah variabel X_2 dikuadratkan

N = jumlah responden

Apabila harga interkorelasi antar variabel bebas $< 0,800$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika harga interkorelasi antara variabel bebas $\geq 0,800$ berarti terjadi multikolinieritas dan analisis data tidak dapat dilanjutkan.

3.6.3 Uji hipotesis

a. Analisis SEM dengan Metode Partial Least Square (PLS)

SEM (Structural Equation Model) merupakan salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji rangkaian hubungan yang biasanya sulit untuk diukur secara bersamaan. SEM adalah teknik multivariate analysis yang menggabungkan antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), dengan tujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruksinya maupun hubungan antar konstruk.

PLS adalah analisis persamaan structural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural. Berikut persamaannya:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Kinerja

X_1 = Disiplin

X_2 = Gaya memimpin

X_3 = Pelatihan

β = Koefisien regresi

e = Standart Error

b. Pengujian Hipotesis

Adapun langkah-langkah penelitian berbasis PLS sebagai berikut: Merancang Model Struktural (inner model), merancang model struktural (inner model) yaitu merancang hubungan antar variabel laten pada PLS dengan didasarkan pada hipotesis penelitian.

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut (Ghozali dan Latan, 2020), Outer model atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam

kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghozali dan Latan (2020) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu convergent validity, discriminant validity, composite reliability (Cronbach's alpha).

2. Convergent Validity

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk.

3. Discriminant Validity

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

4. Composite Reliability (Cronbach's Alpha)

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan

ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Akan tetapi penggunaan Cronbach's Alpha akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 3.1 Rule of Thumb Outer Model 1

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
Convergent Validity	Loading Factor	>0.70
	Average Variance extracted (AVE)	>0.50
Discriminant Validity	Cross loading	>0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	>0.70
	Composite Reliability	>0.70

Sumber: Ghazali dan Latan (2020:71)

5. Model Struktural (Inner Model)

Menurut Ghazali dan Latan (2020:73), Inner model atau model structural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

Pengujian mencakup koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

- a) Koefisien Determinasi analisis sebagaimana Tabel 3.6.

Tabel 3.2 Rule of Thumb Inner model 1

kriteria	Rule of Thumb
R- square	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Hair et al 2011)

Sumber: Ghazali dan Latan (2020)

b) Uji Hipotesis

Setelah model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. Menurut Ghozali dan Latan (2020:147), uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi p value = 0,05. Apabila nilai T-statistik > T- tabel, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Tempat Penelitian

4.1.1 Sejarah RSPI

Rumah Sakit Pondok Indah selanjutnya disebut RSPI diresmikan pada tanggal 1 Desember 1986 sebagai upaya memenuhi kebutuhan masyarakat luas akan adanya rumah sakit swasta komersial yang profesional di Indonesia seperti halnya keberadaan beberapa rumah sakit swasta profesional di luar negeri. Kehadiran Rumah Sakit Pondok Indah sebagai salah satu rumah sakit swasta bertaraf internasional dengan fasilitas canggih pertama di Indonesia yang dilengkapi layanan dan kenyamanan hotel berbintang, ternyata mendapat tanggapan positif dari masyarakat. Tanggapan positif tersebut diiringi dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan yang lebih baik dan lebih lengkap. Untuk menjawab kebutuhan ini, Rumah Sakit Pondok Indah menambah kapasitas layanannya dengan memperluas bangunannya pada tahun 1996.

Secara geografis Rumah Sakit Pondok Indah berada di pemukiman mewah Pondok Indah, tepatnya Jl. Metro Duta Kavling UE Pondok Indah Jakarta Selatan, Rumah Sakit Pondok Indah dibangun di atas tanah seluas 11.329 m² dengan luas bangunan 33.009,45 m² terdiri dari 7 (tujuh) lantai adapun batas-batas tanah dan bangunannya adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Timur berbatasan dengan jalur hijau atau taman kota
2. Sebelah Barat berbatasan dengan Jl. Taman Duta
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Jl. Sekolah Duta VI
4. Sebelah Utara berbatasan dengan Jl. Metro Duta I

Perkembangan teknologi kesehatan dan teknologi informasi yang terus melaju dengan pesatnya di era globalisasi juga mendorong perkembangan tuntutan masyarakat akan adanya peningkatan layanan kesehatan yang profesional. Rumah Sakit Pondok Indah memandang perlu

untuk mulai melakukan renovasi gedung serta penambahan fasilitas peralatan kesehatan yang lebih modern dan canggih di pertengahan tahun 2006 ini dengan mengganti beberapa fasilitas yang telah ada sebelumnya. Renovasi serta penyempurnaan fasilitas tersebut antara lain meliputi: Unit Gawat Darurat (*Emergency*), Sistem Laboratorium Otomatis, modernisasi fasilitas radiologi dengan penggunaan alat diagnostik terkini yaitu *MSCT Scan 64 Slices, High Definition MRI 1.5T* serta *PACS Server*, yang merupakan salah satu jawaban dari Rumah Sakit Pondok Indah dalam upaya memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pesatnya kemajuan teknologi informasi turut memacu tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang lebih baik secara terus menerus. Tidak bisa tidak, dunia kesehatan khususnya di bidang perumahsakitannya perlu untuk terus menerus melakukan upaya dalam memperbaiki mutu pelayanan kesehatan mereka, baik di bidang sumber daya manusia, fasilitas dan peralatan kedokteran, teknologi informasi dan sebagainya.

Kesadaran ini turut mendorong Rumah Sakit Pondok Indah untuk terus melakukan upaya tanpa henti di segala bidang dalam usaha memenuhi kebutuhan masyarakat. Berkat kerja keras bersama dari seluruh jajaran pimpinan, dokter, dan karyawan Rumah Sakit Pondok Indah, sertifikat Akreditasi Rumah Sakit 16 Bidang Pelayanan dan sertifikat ISO 9001:2000 Sistem Manajemen Mutu berhasil diraih pada tahun 2005, dalam waktu yang hampir bersamaan.

Peningkatan Sumber Daya Manusia menjadi prioritas utama yang dilakukan Rumah Sakit Pondok Indah untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Hal ini nampak dari profesionalnya kinerja para pimpinan, dokter dan karyawan serta seluruh staf dan karyawan lainnya. Program-program peningkatan berupa kepelatihan dalam dan luar negeri, *managerial & clinical area*, pendidikan formal, langsung melakukan studi banding/*benchmarks* ke lembaga-lembaga kesehatan yang kredibel di Singapura, dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan.

Sejalan dengan VISI dan MISI Rumah Sakit Pondok Indah yaitu

membantu Pemerintah dalam upaya mensukseskan program-program kesehatan untuk menuju Indonesia sehat ditahun 2010 dan siap memasuki era globalisasi, Pimpinan Rumah Sakit Pondok Indah pun telah menetapkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan upaya pengelolaan lingkungan. Manajemen Pengelolaan Lingkungan sebagai kepedulian Rumah Sakit Pondok Indah terhadap lingkungannya tersebut telah mendapat penghargaan dari Gubernur Provinsi DKI Jakarta dengan predikat baik dalam ketaatan terhadap ketentuan pembuangan limbah cair. Pada tahun 2004 Rumah Sakit Pondok Indah telah mendapat penghargaan sebagai pembina lingkungan terbaik II dalam rangka pelestarian lingkungan hidup di Provinsi DKI Jakarta, setelah sebelumnya mendapatkan beberapa penghargaan di bidang pengelolaan lingkungan hidup

Rumah Sakit Pondok Indah dengan usia lebih dari 28 tahun didalam industri kesehatan nasional dengan pengalaman dan dukungan sumber daya yang professional maka Rumah Sakit Pondok Indah telah mengembangkan usaha sejenis berupa pembangunan Rumah Sakit Puri Indah.yang berlokasi di Jl. Puri Indah Raya Blok S-2, Kembangan Selatan, Jakarta Barat. Dengan selesainya pembangunan Rumah Sakit Puri Indah ini maka Rumah sakit Pondok Indah merubah organisasinya dalam rangka menyikapi perkembangan usaha rumah sakit menjadi *Pondok Indah Healthcare Group*.

Pada tanggal 12 Mei 2008, *Pondok Indah Healthcare Group* mempersembahkan Rumah Sakit Puri Indah bagi masyarakat Indonesia khususnya penduduk Jakarta yang tinggal di Jakarta Barat. Dilengkapi dengan peralatan modern dan konsep *paperless*, serta tim dokter dan tim medis yang berpengalaman, Rumah Sakit Puri Indah telah siap memberikan layanan terbaiknya.

Saat ini masyarakat yang tinggal di daerah Jakarta Barat dan sekitarnya telah mendapatkan layanan kesehatan prima berkualitas dengan lebih mudah karena Rumah Sakit Puri Indah telah hadir di tengah masyarakat Jakarta Barat. Rumah sakit yang dibangun di atas tanah seluas 7.000 meter persegi, dibangun dengan gaya arsitektur modern rancangan

Silver-Thomas-Hanley, biro arsitek perencana ternama di Australia yang berpengalaman khususnya dalam bangunan rumah sakit. Rumah Sakit Puri Indah akan memiliki kapasitas 192 tempat tidur dengan 43 unit layanan poliklinik, sehingga dapat memenuhi harapan masyarakat di bidang layanan kesehatan bermutu tinggi. (www.rspondokindah.co.id)

4.1.2 Profil Rumah Sakit Pondok Indah

Nama Rumah Sakit : Rumah Sakit Pondok Indah
 Tipe Rumah Sakit : Utama
 Alamat : Jl. Metro Duta Kav. UE Pondok Indah
 Kecamatan : Kebayoran Lama
 Kabupaten/Kota : Jakarta Selatan
 Propinsi : DKI Jakarta
 Telepon : + 62 21 765 7525, 769 2252, 769 2272, 769 2754
 Fax : + 62 21 750 2324
 E-mail : rspi@rspondokindah.co.id
 Website : www.rspondokindah.co.id

4.1.3 Visi, Misi, dan Moto RSPI

Seiring perkembangan organisasi yang semakin besar dan menyikapi perkembangan usaha rumah sakit dalam Pondok Indah Healthcare Group serta untuk memperjelas visi yang hendak dicapai, Misi yang harus dilakukan, Moto dan Nilai Utama (*Core Values*) yang mendasari setiap kegiatan Operasional Pondok Indah Healthcare Group maka ditetapkan Visi, Misi, Moto dan *Core Values* dari Pondok Indah Healthcare Group berdasarkan SK.No. 401/SC-RSPI/2008, sebagai berikut :

1. Visi,

“Menjadi Rumah Sakit Pilihan dengan menyediakan layanan karyawan kesehatan terbaik, aman, bermutu tinggi dan inovatif.”

2. Misi

“Menyediakan pelayanan secara utuh, konsisten dan terpadu berfokus pada pasien melalui praktek berbasis bukti yang sesuai dan pelayanan prima dengan komitmen, kerja sama tim, keterlibatan dari pihak terkait

dan peningkatan kompetensi individu yang berkesinambungan.”

3. Moto

“ Kesehatan *Anda, Prioritas Kami.*”

4.1.4 Struktur Organisasi RSPI

RSPI Group dalam melaksanakan operasional pelayanan dipimpin oleh seorang Direktur Eksekutif atau disebut dengan *Chief Executive Officer (CEO)* yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang penuh dalam melaksanakan seluruh kegiatan rumah sakit untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dibawah pengawasan langsung dari *Steering Committee*. Dalam menjalankan tugasnya Direktur Eksekutif dibantu oleh lima orang Direktur, antara lain :

a. *Operational Director Pondok Indah*

Direktur Operational Pondok Indah bertanggung jawab langsung kepada Direktur Eksekutif dan dalam melaksanakan tugasnya Direktur Operational Pondok Indah membawahi satu orang senior manager, dua orang manager, yaitu :

- 1) *Senior Manager Pharmacy and Clinnical Support* bertanggung jawab langsung kepada Direktur Operational Pondok Indah dibantu oleh :
 - a. Membawahi unit *Radiology, Laboratory, Health Check Up, Medical Rehabilitation* dan *Dietary* masing-masing unit dipimpin oleh seorang Kepala Unit atau disingkat “K.U”.
 - b. *Manager Pharmacy* yang membawahi *In patient, Out Patients retail* (Apotik) masing-masing pelayanan dipimpin oleh seorang “Leader”.
- 2) *Manager Nursing Services* yang membawahi pelayanan Rawat jalan dan pelayanan rawat inap bertanggung jawab mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi pelayanan asuhan kekaryawanan dan bertugas memimpin serta menyusun kebijakan, memonitor pelaksanaan, melakukan koordinasi, dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas departemen kekaryawanan mulai dari pelayanan asuhan kekaryawanan, pendidikan dan kepelatihan serta unit khusus (*Operating Theatre,*

ICU/CCU/NICU, Angiography, Haemodialisa) masing-masing unit dipimpin oleh seorang Kepala Unit Karyawan atau disingkat “*K.U.P*”.

3) *Manager Medical Services* yang bertanggung jawab dalam pelayanan dokter umum dan pelayanan dokter spesialis.

b. *Bussiness Marketing & Customer Management Director*

Direktur Bisnis, Marketing dan Customer bertanggung jawab langsung kepada Direktur Eksekutif dan dalam melaksanakan tugasnya Direktur Bisnis, Marketing dan Customer membawahi satu orang manager, yaitu :

- 1) *Manager Customer Relation and Corporate Communication*
- 2) *Manager Bussiness, Marketing and Customer Management* yang membawahi beberapa staff *Business Project, Marketing and Sales*, dan *International Links*

c. *Finance Procurement & Hospital Information System Director*

Finance Procurement & Hospital Information System Director bertanggung jawab langsung kepada Direktur Eksekutif dan dalam melaksanakan tugasnya *Finance Procurement & HIS Director* membawahi tiga orang manager, yaitu :

- 1) *Manager Finance and Accounting*, yang membawahi unit *Cashiers, Finance and accounting* dan *Income and Receivable* masing-masing unit dipimpin oleh seorang Kepala Unit atau disingkat “*K.U*”.
- 2) *Manager Purchasing*, yang membawahi staff *Purchasing, Pharmacy Purchase*, dan *Inventory Management*.
- 3) *Manager Hospital Information System*, yang membawahi *User Support, System Development, data Base Management*, unit *Medical Record* dan unit *Admission*, masing-masing unit dipimpin oleh seorang Kepala Unit atau disingkat “*K.U*”

d. *General Services and Human Resources Director*

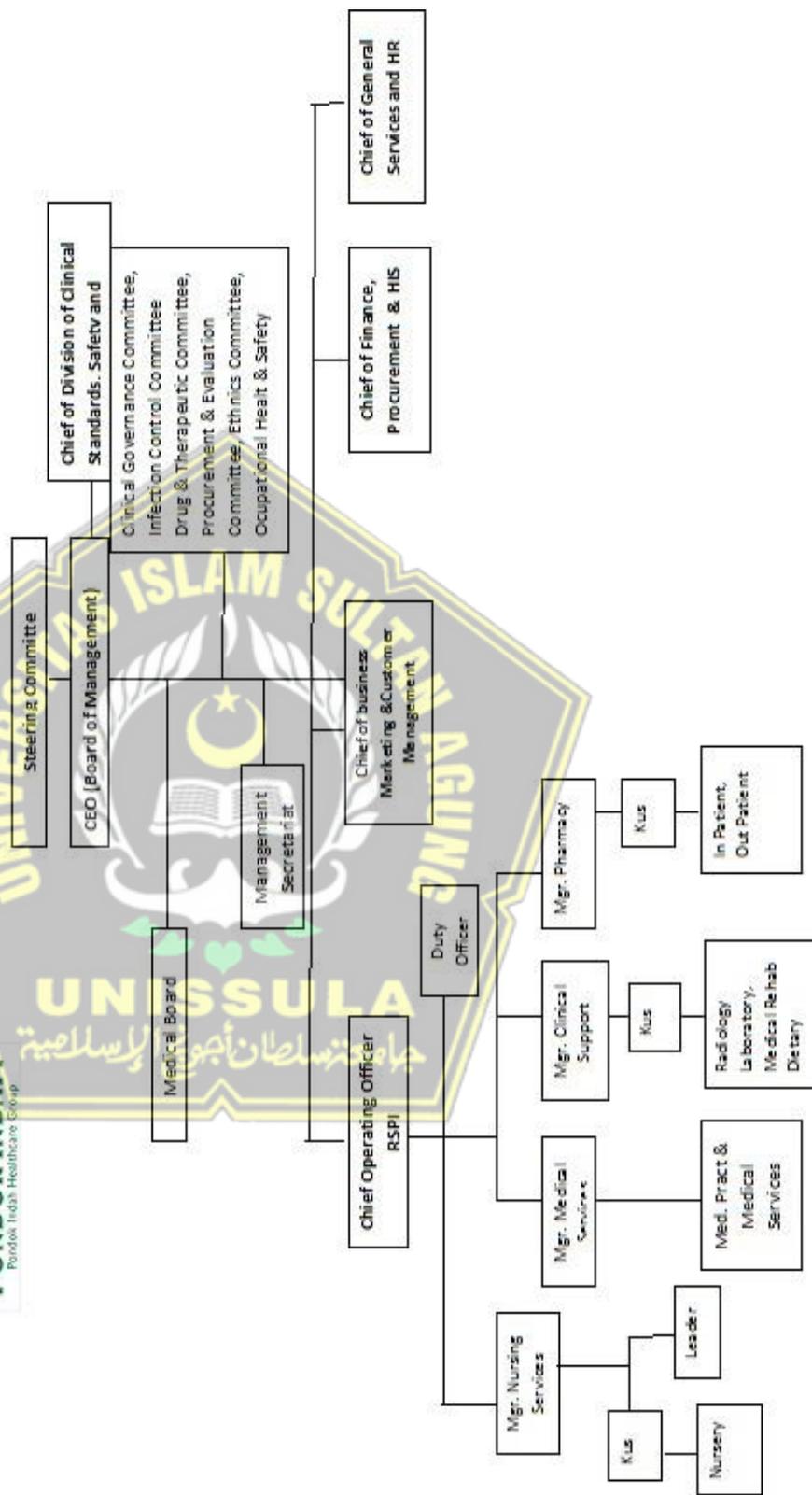
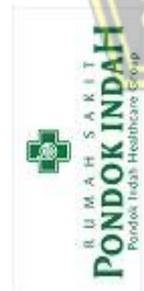
General Services and Human Resources Director bertanggung jawab langsung kepada Direktur Eksekutif dan dalam melaksanakan

tugasnya *General Services and HR Director* membawahi tiga orang manager, yaitu :

- 1) *Manager Hospitality Service*
- 2) *Manager Human Resources and Legal*, yang membawahi staff *Personnel Administration, Recruitment and Selection, Training Operation, Employee Relations, and Legal.*
- 3) *Manager Environmental Service*



Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSPI
STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT PONDOK INDAH



4.1.5 Jumlah SDM RSPI Pondok Indah

Tabel 4.1 SDM RSPI Pondok Indah

No	Grup	SDM	Jumlah
1	SDM Pelayanan Medik Dasar	Dokter Umum	13
2	SDM Pelayanan Medik Dasar	Dokter Gigi	3
3	SDM Pelayanan Medik Spesialis Dasar	Penyakit dalam	3
4	SDM Pelayanan Medik Spesialis Dasar	Kesehatan anak	5
5	SDM Pelayanan Medik Spesialis Dasar	Bedah	2
6	SDM Pelayanan Medik Spesialis Dasar	Obstetri & ginekologi	4
7	SDM Pelayanan Medik Spesialis Penunjang	Anestesiologi	2
8	SDM Pelayanan Medik Spesialis Penunjang	Radiologi	3
9	SDM Pelayanan Medik Spesialis Penunjang	Patologi Klinik	1
10	SDM Pelayanan Medik Spesialis Penunjang	Patologi Anatomi	1
11	SDM Pelayanan Medik Spesialis Penunjang	Rehabilitasi Medik	3
12	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Mata	5
13	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Telinga Hidung Tenggorokan	3
14	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Syaraf	3
15	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Jantung dan Pembuluh Darah	3
16	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Kulit dan Kelamin	2
17	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Kedokteran Jiwa / Psikiatri	2
18	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Paru	1
19	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Urologi	3
20	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Orthopedi	3
21	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Bedah	Bedah digestif	2
22	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Bedah	Bedah onkologi	1
23	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Anak	Dokter Subspes Nefrologi	1
24	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Anak	Dokter Subspes Infeksi Tropis	1
25	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Obstetri-Ginekologi	Dokter Subspes.Fetomaternal	1
26	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Obstetri-Ginekologi	Dokter Subspes.Onkologi Ginekologi	2
27	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Obstetri-Ginekologi	Dokter Subspes.Uroginekologi	1
28	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Anestesi	Intensive care (Intensivist)	2
29	SDM Pelayanan Medik Subspesialis / Spesialis Kompetensi Tambahan Paru	Infeksi Paru	1
30	SDM Pelayanan Medik Spesialis Gigi dan Mulut	Bedah Mulut	2
31	SDM Pelayanan Medik Spesialis Gigi dan Mulut	Konservasi / endodonsi	3
32	SDM Pelayanan Medik Spesialis Gigi dan Mulut	Orthodonti	2
33	SDM Pelayanan Medik Spesialis Gigi dan	Periodonti	2

	Mulut		
34	SDM Pelayanan Medik Spesialis Gigi dan Mulut	Prosthodonti	2
35	SDM Pelayanan Medik Spesialis Gigi dan Mulut	Pedodonsi	4
36	SDM Pelayanan Kefarmasian	Apoteker	13
37	SDM Pelayanan Kefarmasian	Asisten Apoteker	24
38	SDM Pelayanan Kekaryawanan	S2 Kekaryawanan	1
39	SDM Pelayanan Kekaryawanan	D3 Kekaryawanan	76
40	SDM Tenaga Keteknisan Medis	Terapis gigi dan mulut	11
41	SDM Pelayanan Kebidanan	D3 Kebidanan	18
42	SDM Pelayanan Gizi	Dietisien	2
43	SDM Pelayanan Laboratorium	D3 Analis Kesehatan	14
44	SDM Pelayanan Keterampilan Fisik	Fisioterapi	5
45	SDM Pelayanan Keterampilan Fisik	Terapi okupasi	1
46	SDM Pelayanan Keterampilan Fisik	Terapi wicara	1
47	SDM Tenaga Teknik Biomedika	Radiografer	9
48	SDM Tenaga Teknik Biomedika	Elektromedis	2
49	SDM Tenaga Keteknisan Medis	Perekam Medis dan Informasi Kesehatan	1
50	SDM Pelayanan Kesehatan Lingkungan	Sanitasi Lingkungan	1
1	SDM Tenaga Psikologi Klinis	Psikologi klinis	1
52	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Penyakit Dalam	Gastroenterologi-Hepatologi	2
53	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Penyakit Dalam	Geriatric	1
54	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Penyakit Dalam	Ginjal dan Hipertensi	1
55	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Penyakit Dalam	Hematologi Onkologi Medik	1
56	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Penyakit Dalam	Cardiologi	1
57	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Penyakit Dalam	Metabolik Endokrin	2
58	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Penyakit Dalam	Tropik Infeksi	2
59	SDM Pelayanan Medik Subspesialis /Spesialis Kompetensi Tambahan Bedah Ortopedi	Lower Extremitas / Hip knee adult reconstruction	4
60	SDM Pelayanan Medik Subspesialis /Spesialis Kompetensi Tambahan Bedah Ortopedi	Spine	1
1	SDM Pelayanan Medik Subspesialis /Spesialis Kompetensi Tambahan Bedah Ortopedi	Hand and Microsurgery	2

62	SDM Pelayanan Medik Subspesialis /Spesialis Kompetensi Tambahan THT-KL	Onkologi-Bedah Kepala Leher	1
63	SDM Pelayanan Medik Subspesialis Jiwa	Psikiatri Anak dan Remaja	1
64	SDM Pelayanan Medik Subspesialis /Spesialis Kompetensi Tambahan Paru	Paru Kerja dan Lingkungan	1
65	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Bedah Saraf	3
66	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Bedah Plastik	1
67	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Bedah anak	1
68	SDM Pelayanan Medik Spesialis Lain	Akupunktur	2
69	SDM Pelayanan Kekaryawanan	Ners	30
70	SDM Tenaga non kesehatan	Tenaga Non Kesehatan Lainnya	4
71	SDM Pelayanan Medik Spesialis Penunjang	Gizi klinik	1
72	SDM Pelayanan Medik Subspesialis /Spesialis Kompetensi Tambahan Jantung dan Pembuluh Darah	Intervensi	2
73	SDM Tenaga Keteniknisan Medis	Refraksionis Optisien	2
74	SDM Pelayanan Medik Subspesialis /Spesialis Kompetensi Tambahan Penunjang Patologi Klinik	Bank Darah	2
Jumlah			340

4.2 Penyajian Data Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Peneliti memperoleh data primer dengan menyebarkan kuisioner yang salah satunya menggambarkan karakteristik responden, yaitu: jenis kelamin, usia, pekerjaan, sumber informasi pengobatan, dan banyaknya frekuensi pengobatan.

Adapun data-data yang peneliti peroleh mengenai gambaran umum responden yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah sebagai berikut:

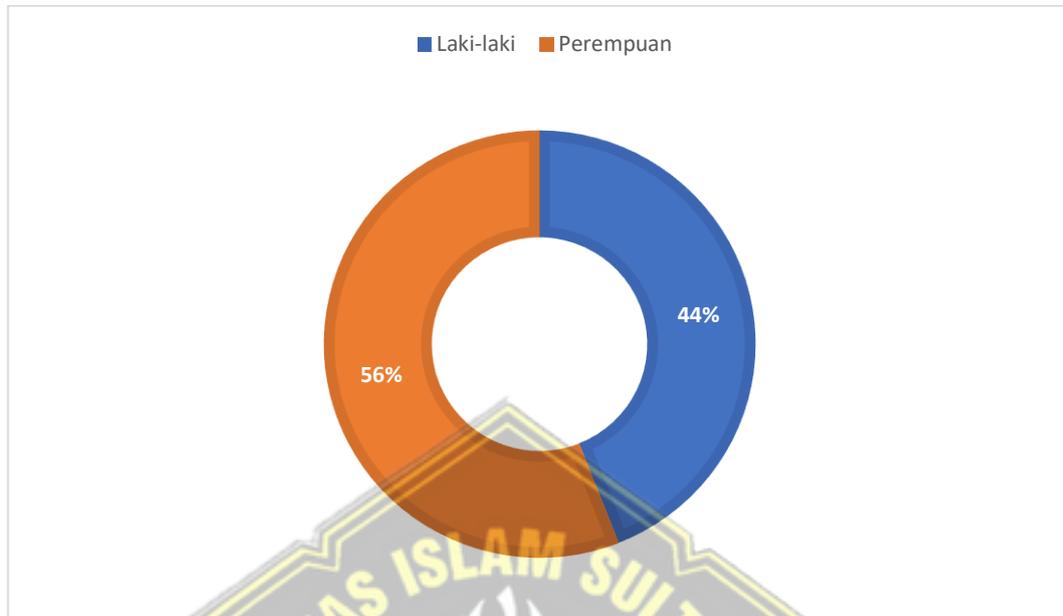
a. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	frekuensi	persen
1	Laki-laki	81	44%
2	Perempuan	103	56%
Total		184	100%

Sumber; data primer diolah

Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Pada tabel dan gambar terlihat bahwa persentase responden pegawai RSPI yaitu responden laki-laki sebanyak 81 orang dengan persentase sebesar 44% dan responden perempuan sebanyak 56 orang dengan persentase sebesar 56%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa selisih responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan wanita yaitu sebesar 22 (12%).

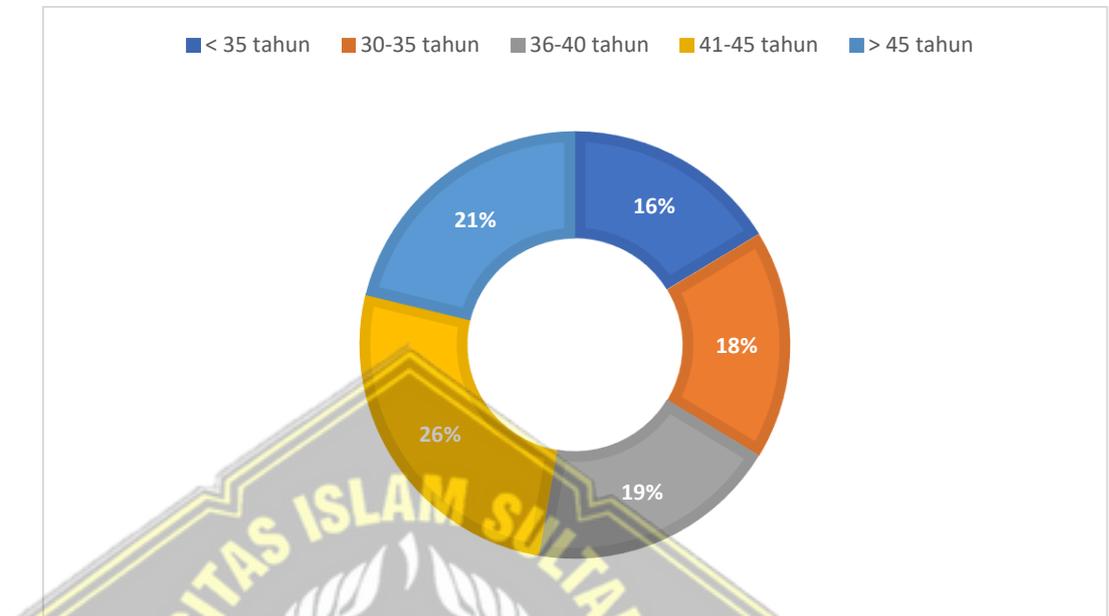
b. Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	persen
1	< 30 tahun	30	16%
2	30-35 tahun	32	17%
3	36-40 tahun	35	19%
4	41-45 tahun	48	26%
5	> 45 tahun	39	21%
	Total	184	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Berdasarkan tabel dan diagram di atas menunjukkan dari 184 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 16,% berusia kurang dari 30 tahun, 17% berusia 30-35 tahun, 19% berusia 36-40 tahun, dan 26% berusia 41-45 tahun dan 21% berusia di atas 45 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia berkisar antara usia 41- 45 tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel adalah penjelasan mengenai karakteristik atau atribut yang akan diukur atau diamati dalam penelitian tersebut. Variabel adalah elemen yang bervariasi atau berubah-ubah dalam konteks penelitian dan dapat mempengaruhi hasil penelitian atau dipengaruhi oleh faktor lain. Deskripsi variabel mencakup jenis, peran, dan cakupan variabel tersebut dalam penelitian.

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling yaitu sampel yang digunakan dengan pertimbangan tertentu atau menentukan kriteria khusus terhadap sampel, terutama orang-orang yang dianggap ahli. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah sebagian populasi karyawan RSPI . Sampel yang digunakan peneliti berjumlah 184 responden dari 340 populasi yang ada.

Penelitian ini terdapat empat variabel yaitu, Kinerja Karyawan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan. Deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian dapat dilihat di bawah ini,

a. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja diukur dengan kuisioner terdiri dari tujuh item. Tujuh item tersebut ditanggapi oleh responden dengan skala sikap dengan menggunakan skala likert (1 hingga 4). Berikut hasilnya,

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja karyawan

No	Kinerja Karyawan	Alternatif jawaban				Rata-rata
		STS	TS	S	SS	
1	Saya secara jujur melaporkan setiap hasil pekerjaan, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan	-	-	83	101	3,52
2	Saya jujur menyampaikan informasi mengenai kesalahan atau kegagalan yang terjadi dalam pekerjaan.	-	-	88	96	3,49
3	Saya teliti Anda dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan harian.	-	-	130	54	3.47
4	Saya memeriksa kembali pekerjaan sebelum menyerahkannya untuk memastikan tidak ada kesalahan.	-	-	78	106	3,42
5	Saya bekerja secara mandiri tanpa memerlukan bimbingan atau arahan berulang dari atasan.	-	-	64	120	3,41
6	Saya nyaman mengambil tanggung jawab atas tugas atau proyek tanpa harus didampingi terus-menerus	-	-	108	76	3,41
7	Saya menilai tingkat kedisiplinan masuk ke	-	-	107	77	3,43

	kantor atau memulai pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan.					
Rata-rata						3,44

Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel di atas, deskripsi variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata 3,44, sehingga dapat dikategorikan tinggi. Pertanyaan pertama memiliki rata-rata tertinggi, 3,52, menunjukkan bahwa responden menganggap indikator pertama sebagai faktor utama kinerja karyawan, dan pernyataan kedua ketiga dan keenam, masing-masing memiliki rata-rata 3,49, 3,47 dan 3,52. Sedangkan pernyataan nomer lima dan enam masing-masing memiliki rata-rata 3,41. Dan pernyataan nomer tujuh mempunyai rata-rata 3,43.

b. Variabel Disiplin Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan kuisisioner terdiri dari delapan item. Delapan item tersebut ditanggapi oleh responden dengan skala sikap dengan menggunakan skala likert (1 hingga 4). Berikut hasil pengukurannya,

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	Alternatif Jawaban				Rata-rata
		STS	TS	S	SS	
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	-	-	101	73	3,45
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	-	-	103	71	3,44
3	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	-	-	101	73	3,45
4	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	-	-	110	74	3,40
5	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan	-	-	110	74	3,40
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang	-	-	109	75	3,41

	ditetapkan perusahaan					
7	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	-	-	108	76	3,42
8	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan	-	-	99	95	3,46
Rata-rata						3,43

Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel di atas, deskripsi variabel disiplin kerja memiliki rata-rata 3,43, sehingga dapat dikategorikan tinggi. Pertanyaan kedelapan mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan memiliki rata-rata tertinggi, dengan rata-rata 3,46, menunjukkan bahwa responden menganggap indikator kedelapan sebagai faktor utama disiplin kerja. Pernyataan pertama (hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan) dan ketiga (selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan) mempunyai skor 3,45. Pernyataan kedua ketiga dan keenam,, masing-masing memiliki rata-rata 3,44, 3,47 dan 3,41. Sedangkan pernyataan nomer lima dan enam masing-masing memiliki rata-rata 3,41. Dan pernyataan nomer tujuh mempunyai rata-rata 3,42.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan diukur dengan kuisioner terdiri dari 12 item. Duabelas item tersebut ditanggapi oleh responden dengan skala sikap dengan menggunakan skala likert (1 hingga 4). Berikut hasil pengukurannya,

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				Rata-rata
		STS	TS	S	SS	
1.	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun			54	130	3,47
2.	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan			101	83	3,45

	partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan perusahaan					
3.	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja			101	83	3,45
4.	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi			101	83	3,45
5.	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku			103	81	3,44
6.	Semua keputusan ada ditangan pemimpin			92	92	3,50
7.	Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai			101	83	3,45
8.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan			96	88	3,47
9.	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya			110	74	3,40
10.	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus			110	74	3,40
11.	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu			108	76	3,41
12.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu			102	82	3,45

	berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					
Rata-rata						3,45

Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel di atas, deskripsi variabel disiplin kerja memiliki rata-rata 3,45, sehingga dapat dikategorikan tinggi. Pertanyaan kedelapan (Semua keputusan ada ditangan pemimpin) memiliki rata-rata tertinggi, dengan rata-rata 3,50, menunjukkan bahwa responden menganggap indikator kedelapan sebagai faktor utama kepemimpinan. Pernyataan pertama dan kedelapan mendapat skor 3,47. Pernyataan kedua, ketiga, keempat, ketujuh dan ke-12 mempunyai skor 3,45. Pernyataan kedua kesembilan dan kesepuluh memiliki rata-rata 3,40. Sedangkan pernyataan ke-11 memiliki rata-rata 3,41.

d. Variabel Pelatihan

Variabel gaya kepemimpinan diukur dengan kuisioner terdiri dari enam item. Enam item tersebut ditanggapi oleh responden dengan skala sikap dengan menggunakan skala likert (1 hingga 4). Berikut hasil pengukurannya,

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				Rata-rata
		STS	TS	S	SS	
1	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan karyawan.			52	132	3,72
2	Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.			66	118	3,64
3	Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya.			70	114	3,62
4	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah			65	119	3,65

	untuk mengingatnya.					
5	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.			76	108	3,59
6	Pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.			81	103	3,56
Rata-rata						3,63

Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel di atas, deskripsi variabel pelatihan memiliki rata-rata 3,63, sehingga dapat dikategorikan tinggi. Pertanyaan kesatu (Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan karyawan) memiliki rata-rata tertinggi, dengan rata-rata 3,72, hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap indikator kesatu sebagai faktor utama pelatihan.

4.3 Analisis Data Penelitian

Salah satu tahapan penting dalam proses penelitian adalah analisis data; untuk melakukannya, teknik analisis data harus dipilih sesuai dengan jenis data dan tujuan penelitian. Dua jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif diberikan dalam bentuk verbal (lisan atau kata), bukan angka atau angka, melalui teknik analisis data kualitatif. Sebaliknya, data kuantitatif diberikan dalam bentuk angka atau angka melalui teknik analisis data kuantitatif. Artikel berikut akan menjelaskan beberapa teknik analisis data.

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian ilmiah yang bertujuan untuk menciptakan model matematis, teori, atau hipotesis tentang fenomena yang akan diteliti. Penelitian kuantitatif juga menggunakan data kuantitatif dan teknik analisis data kuantitatif. Beberapa teknik analisis data kuantitatif biasanya termasuk rumus statistik seperti analisis regresi, analisis korelasi, analisis deskriptif, analisis komparatif, dan sebagainya. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif dan analisis uji hipotesis, berikut ini papaperannya

4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

yang telah terkumpul. Menurut Ghozali (2019) analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen maupun dependen

Variabel dalam penelitian ini ada empat yaitu : Kinerja karyawan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan. Berikut analisis Deskriptif data dari variabel-variabel penelitian

a. **Variabel Kinerja Karyawan**

Data tentang Variabel Kinerja Karyawan diperoleh dari hasil angket yang telah disebar oleh peneliti kepada sampel penelitian yaitu 184 karyawan RSPI. Jumlah kuisisioner adalah 8 item pernyataan. Hasilnya sebagai berikut,

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
Kin		
N	Valid	184
	Missing	0
Mean		27.5380
Std. Error of Mean		.20792
Median		27.0000
Mode		24.00
Std. Deviation		2.82043
Range		8.00
Minimum		24.00
Maximum		32.00

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS

Pada variabel Kinerja Karyawan sampelnya (N) berjumlah 184 orang dari 340 karyawan atau (54,11%) , memiliki nilai minimum 24 dan nilai maksimum 32. Nilai rata-rata sebesar 27,5380 dengan standar deviasi sebesar 2,82043. Standar deviasi yang cukup kecil ini menunjukkan tidak

banyaknya *variance* atau kesenjangan yang cukup besar. Simpangan baku (*Std. deviation*) yang lebih rendah dari rata-rata (*mean*) mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tinggi.

Dengan demikian jika nilai minimum dapat dikurangi atau skor minimum dapat dinaikkan maka standar deviasi semakin kecil. Dengan standar deviasi yang kecil maka membuka kemungkinan kinerja semakin tinggi. Kinerja yang tinggi maka dapat menjadi salah satu variabel keberhasilan sebuah organisasi atau institusi.

b. Variabel Disiplin Kerja

Data tentang Variabel disiplin kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar oleh peneliti kepada sampel penelitian yaitu 184 karyawan RSPI. kuisisioner berjumlah delapan item pernyataan. Hasilnya sebagai berikut,

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Statistics		
Dis	Valid	184
	Missing	0
Mean		27.3696
Std. Error of Mean		.15131
Median		27.0000
Mode		27.00
Std. Deviation		2.05241
Range		8.00
Minimum		24.00
Maximum		32.00

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS

Pada variabel disiplin kerja sampelnya (N) berjumlah 184 orang dari 340 karyawan atau (54,11%) , memiliki nilai minimum 24 dan nilai maksimum 32. Nilai rata-rata sebesar 27,3696 dengan standar deviasi sebesar 2.05241. Standar deviasi yang cukup kecil jika dibandingkan dengan rata-rata menunjukkan tidak banyaknya *variance* atau kesenjangan yang cukup besar. Simpangan baku (*Std. deviation*) yang lebih rendah dari

rata-rata (*mean*) mengindikasikan bahwa disiplin kerja tinggi.

Dengan demikian jika nilai minimum dapat dikurangi atau skor minimum dapat dinaikkan maka standar deviasi semakin kecil. Dengan standar deviasi yang kecil maka membuka kemungkinan disiplin kerja semakin tinggi. Disiplin kerja yang tinggi maka dapat menjadi salah satu variabel meningkatkan kinerja karyawan.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan

Data tentang Variabel disiplin kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar oleh peneliti kepada sampel penelitian yaitu 184 karyawan RSPI. kuisioner berjumlah 12 item pernyataan. Hasilnya analisis deskriptifnya sebagai berikut,

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Statistics		
GPem		
N	Valid	184
	Missing	0
Mean		41.2826
Std. Error of Mean		.27102
Median		41.0000
Mode		39.00
Std. Deviation		3.67632
Range		12.00
Minimum		36.00
Maximum		48.00

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS

Pada variabel gaya kepemimpinan sampelnya (N) berjumlah 184 orang dari 340 karyawan atau (54,11%) , memiliki nilai minimum 36 dan nilai maksimum 48. Nilai rata-rata sebesar 41.2826 dengan standar deviasi sebesar 3.67632. Standar deviasi yang cukup kecil jika dibandingkan dengan rata-rata menunjukkan tidak banyaknya *variance* atau kesenjangan yang cukup besar. Simpangan baku (*Std. deviation*) yang lebih rendah dari rata-rata (*mean*) mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan tinggi.

Dengan demikian jika nilai minimum dapat dikurangi atau skor

minimum dapat dinaikkan maka standar deviasi semakin kecil. Dengan standar deviasi yang kecil maka membuka kemungkinan Gaya kepemimpinan semakin tinggi. Gaya kepemimpinan yang meningkat maka dapat membuka kemungkinan menjadi salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d. Variabel Pelatihan

Data tentang Variabel Pelatihan diperoleh dari hasil angket yang telah disebar oleh peneliti kepada sampel penelitian yaitu 184 karyawan RSPI. kuisisioner berjumlah enam item pernyataan. Hasilnya analisis deskriptifnya sebagai berikut,

Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

Statistics		
Pelt		
N	Valid	183
	Missing	1
Mean		20.7104
Std. Error of Mean		.17255
Median		20.0000
Mode		18.00
Std. Deviation		2.33423
Range		6.00
Minimum		18.00
Maximum		24.00

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS

Pada variabel pelatihan sampelnya (N) berjumlah 184 orang dari 340 karyawan atau (54,11%) , memiliki nilai minimum 36 dan nilai maksimum 48. Nilai rata-rata sebesar 20.7104 dengan standar deviasi sebesar 2.33423. Standar deviasi yang cukup kecil jika dibandingkan dengan rata-rata menunjukkan tidak banyaknya *variance* atau kesenjangan yang cukup besar. Simpangan baku (*Std. deviation*) yang lebih rendah dari rata-rata (*mean*) mengindikasikan bahwa variabel pelatihan tinggi.

Dengan demikian jika nilai minimum dapat dikurangi atau skor minimum dapat dinaikkan maka standar deviasi semakin kecil. Dengan

standar deviasi yang kecil maka membuka kemungkinan variabel pelatihan semakin tinggi. Variabel pelatihan yang meningkat maka dapat membuka kemungkinan menjadi salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.2 Analisis Uji Hipotesis

a. Uji Prasyarat Analisis

Setelah statistik deskriptifnya diketahui, uji asumsi klasik dilakukan; ini melibatkan uji normalitas, linieritas, dan Uji Multikolinearitas Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa penelitian dapat digeneralisasikan pada sampel yang lebih besar.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2020), uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah distribusi antara variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi normal atau tidak normal. Jika suatu variabel tidak memiliki distribusi normal, maka hasil uji statistik akan turun. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau hampir normal, sehingga pengujian sec. Dalam program SPSS, Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menguji normalitas data. Dengan ketentuan berikut:

- 1) Nilai signifikansi di atas 5% (0.05) menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal;
- 2) Nilai signifikansi di bawah 5% menunjukkan bahwa data tidak memiliki distribusi normal.

Berikut uji Normalitas dengan kolmogorov smirnov

Tabel 4. 12 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		183
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69868927
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.045
Test Statistic		.657
Asymp. Sig. (2-tailed)		.870 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.870, $> \alpha = 0.05$, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi

2. Uji Linieritas

Linieritas adalah ketika hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dalam rentang variabel independen tertentu bersifat linier, atau garis lurus. Scatter plot, atau diagram pencar, hanya menunjukkan hubungan dua variabel, jadi jika ada lebih dari dua data, pengujian linieritas dilakukan dengan berpasangan tiap dua data. Ini adalah cara yang sama yang digunakan untuk mendeteksi data outlier, tetapi dengan garis regresi tambahan. Kriterianya adalah:

- Jika nilai Sig. Deviation From Linearity $> 0,05$, maka data termasuk dalam kategori linier
- Jika nilai Sig. Deviation From Linearity $< 0,05$, maka data termasuk dalam kategori tidak linier

Selanjutnya hasil uji normalitas sebagai berikut

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
GPe m * Kin	Between Groups	(Combined)	105.660	8	13.207	.976	.456
		Linearity	36.031	1	36.031	2.663	.104
		Deviation from linearity	69.629	7	9.947	.735	.642
Within Groups			2367.644	175	13.529		
Total			2473.304	183			
Dis *	Between Groups	(Combined)	162.584	8	20.323	5.847	.000

Kin	Linearity	149.437	1	149.437	42.992	.000	
	Deviation from Linearity	13.146	7	1.878	.540	.803	
	Within Groups	608.286	175	3.476			
	Total	770.870	183				
Pelt *	Between Groups	(Combined)	43.406	8	5.426	1.001	.437
Kin	Linearity	4.841	1	4.841	.893	.346	
	Deviation from Linearity	38.565	7	5.509	1.016	.421	
	Within Groups	948.747	175	5.421			
	Total	992.152	183				

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel hasil uji linieritas diatas dapat disimpulkan

- 1) Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Variabel Kinerja nilai Sig. Deviation From Linearity adalah = 0,642
- 2) Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Variabel Disiplin nilai Sig. Deviation From Linearity adalah = 0,803
- 3) Uji Linieritas Variabel Pelatihan dengan Variabel Kinerja nilai Sig. Deviation From Linearity adalah = 0,421

Berdasarkan hasil uji linieritas antara dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. Deviation From Linearity > Alpha (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan semua variabel dalam penelitian ini linier dan dapat dilanjutkan uji hipotesis.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas tidak terjadi dalam model regresi yang baik. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi berkorelasi satu sama lain. Adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi dikenal sebagai multikolinearitas (Ajija, 2011). Koefisien korelasi dari masing-masing variabel independen dapat digunakan untuk menentukan apakah multikolinearitas ada atau tidak.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi

antara variabel independen atau variable bebas dalam model regresi (Ghozali, 2020). Karena itu menunjukkan standar error besar, t-hitung akan lebih kecil daripada t-tabel ketika koefisien diuji. Ini menunjukkan bahwa antara variabel independen atau variabel bebas yang dipengaruhi oleh variabel dependen atau variabel terikat tidak ada hubungan linear.

Nilai toleransi dan nilai faktor variasi inflasi (VIF) dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas pada model regresi. Nilai toleransi mengukur variabilitas dari beberapa variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Karena $VIF = 1/\text{toleransi}$, nilai VIF tinggi sama dengan nilai toleransi rendah, yang menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah 0,10, atau nilai VIF di atas 10.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.103	1.722		4.125	.000		
	Dis	2.511	.213	1.827	11.790	.000	.385	11.805
	GPem	-1.122	.241	-1.462	-4.645	.000	.221	48.685
	Pelt	-.096	.248	-.079	-.387	.000	.148	20.662

a. Dependent Variable: Kin

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan uji multikolinieritas dapat di simpulkan bahwa masing masing tabel output coeffecient pada bagian *collinearity statistics* nilainya masing masing 0,385 , 0,221 dan 0,148. Berdasarkan hasil tersebut nilainya di atas 0,10 maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel-variabel dalam penelitian tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4.3.3 Uji Hipotesis

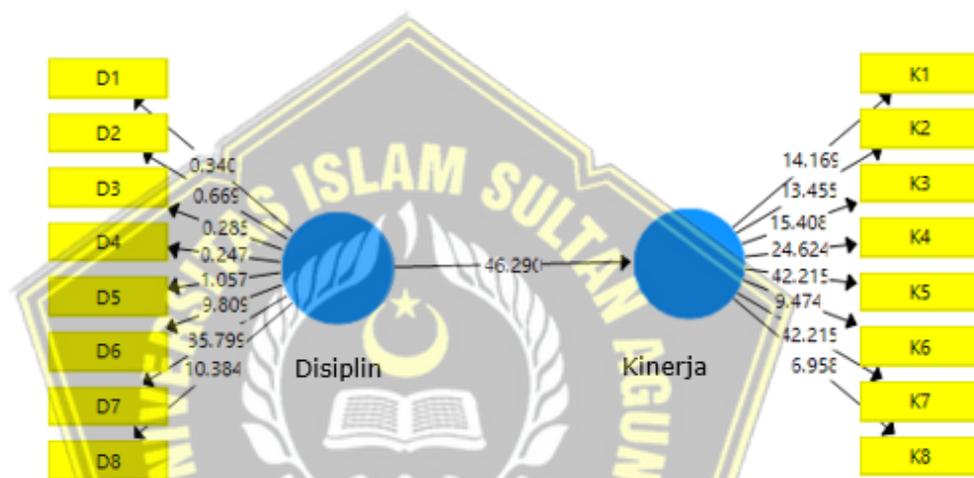
Uji hipotesis adalah teknik pengambilan keputusan yang berbasis data. Sesuai dengan batas probabilitas yang telah ditentukan sebelumnya, hasil statistik dapat dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak

mungkin disebabkan oleh faktor kebetulan. "Konfirmasi analisa data" adalah istilah lain untuk uji hipotesis.

Hipotesis-hipotesis pada penelitian ini sudah dirumuskan pada BAB sebelumnya. Hasil uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut,

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSPI

Hasil output uji hipotesis penelitian ini menggunakan *software* olah data *SmartPLS*. Langkah pertama pengujian hipotesis menggunakan *software SmartPLS* yang tampilan output konstruk dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2 Tampilan Output PLS-SEM X1 - Y

Berdasarkan tampilan gambar *output* di atas diketahui bahwa nilai koefisien tertinggi untuk variabel disiplin kerja dengan indikator D6 yaitu sebesar 35,799 hal ini menunjukkan bahwa D6 adalah konstruk yang memiliki korelasi terkuat diantara konstruk lainnya dalam membentuk indikator kinerja dalam variabel disiplin kerja. D6 disini ialah ketaatan dalam mengikuti petunjuk cara kerja. Sedangkan nilai terendah yaitu pada konstruk D4 sebesar 0,247. D3 disini ialah Ketaatan dalam menjalankan tugas dan perintah atasan

Tabel 4.13 Koefisien Korelasi antara Variabel X1 dan Variabel Y

Model Summary				
Model	Square	Adjusted R	R	Std. Error of the Estimate
1	.659a	.434	.189	2.53929

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel diatas harga koefisien sebesar 0.659, ini berarti menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, karena berdasarkan indek korelasi “r” *Product Moment* (r_{xy}), harga 0.659 terletak antara 0,61 – 0,80 yang menunjukkan antara Variabel X_1 dan Variable Y terdapat korelasi yang cukup (Sudijono, 2020).

Dari besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan jika dilihat dari nilai *Rsquare* sebesar 0,434, atau dapat dikatakan bahwa 43,4% varians Kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi diatas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Uji Hipotesis X_1 dan Y

Hipotesis	Original sample	Sample Mean	STDEV	T Statistics	P Value
Disiplin -> kerja kinerja	0,901	0,896	0,019	46,290	0,000

Data primer yang diolah dengan SmartPLS 2024

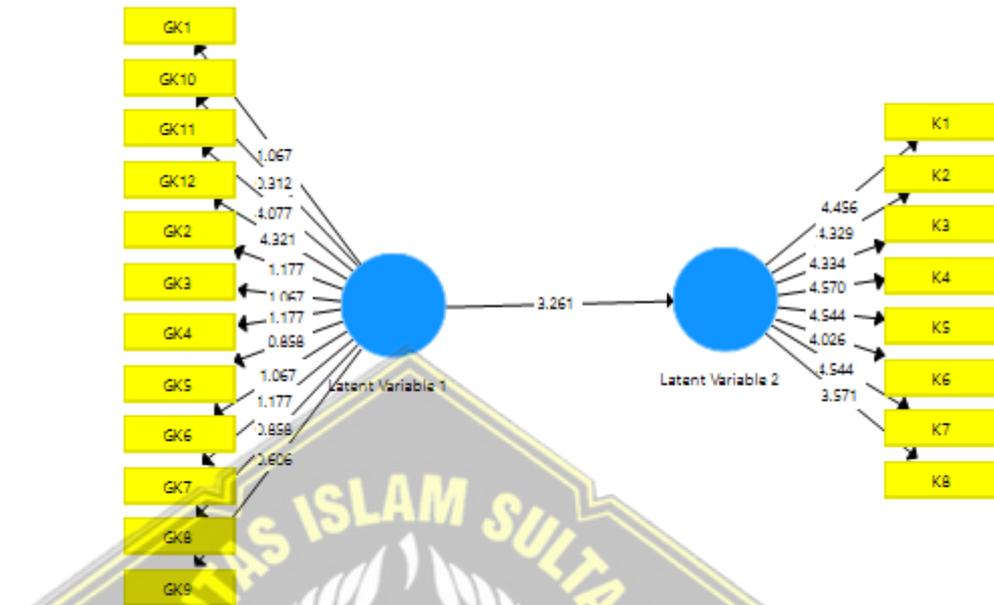
Berdasarkan tabel yang tersaji, pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif ini memiliki makna semakin disiplin seorang karyawan yang diwujudkan dengan ketaatan dalam penggunaan waktu, ketaatan dalam menjalankan tugas dan perintah atasan, ketaatan dalam menggunakan fasilitas kerja dan ketaatan dalam mengikuti petunjuk cara kerja maka kinerja karyawan yang diwujudkan dengan Kuantitas, Kualitas yang dihasilkan, dan Ketepatan waktu kerja semakin meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan Kinerja karyawan RSPI dapat diterima, dan memiliki pengaruh yang positif.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RSPI

Hasil output uji hipotesis penelitian ini menggunakan *software* olah data *SmartPLS*. Langkah pertama pengujian hipotesis menggunakan *software*

SmartPLS yang tampilan output konstruk dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2 Tampilan Output PLS-SEM X2 - Y

Berdasarkan tampilan gambar *output* di atas diketahui bahwa nilai koefisien tertinggi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah dengan indikator GK 12 yaitu sebesar 4,077 hal ini menunjukkan bahwa GK 12 adalah konstruk yang memiliki korelasi terkuat diantara konstruk lainnya dalam membentuk indikator kinerja dalam variabel Gaya kepemimpinan. GK12 disini ialah kepemimpinan yang berorientasi prestasi. Sedangkan nilai terendah yaitu pada konstruk GK11 sebesar 0,247.

Berdasarkan analisis data ditemukan koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dalam tabel berikut:

Tabel 4.15 Koefisien Korelasi antara Variabel X₂ dan Variabel Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.411a	.194	.009	2.80749

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS

Dari tabel diatas harga koefisien sebesar 0.411, ini berarti menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang agak rendah antara gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan, karena berdasarkan indek korelasi “r” *Product Moment* (r_{xy}), harga 0.411 jika dikonsoltasikan dengan intpretasi hasil product momnet terletak antara 0,41 – 0,60 yang menunjukkan antara Variabel X_2 dan Variable Y terdapat korelasi yang agak rendah (Sudijono, 2020).

Dari besarnya nilai *Rsquare* 0,194 dapat ditafsirkan kontribusi Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaiu sebesar 0,194, atau dapat dikatakan bahwa 19,4% varians Kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi diatas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Uji Hipotesis X_2 dan Y

Hipotesis	Original sample	Sample Mean	STDEV	T Statistics	P Value
Gaya Kepemimpinan -> kinerja	0,822	0,770	0,252	3,261	0,001

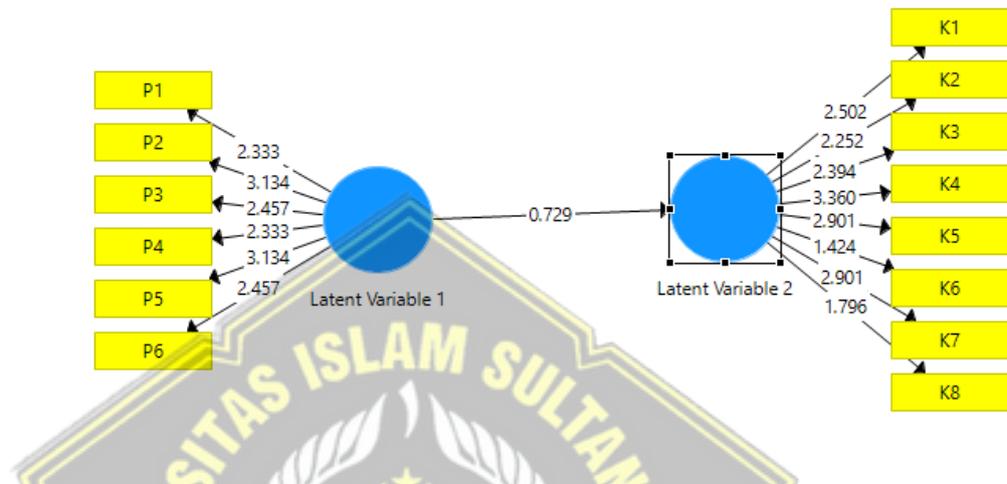
Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan tabel yang tersaji, pengaruh antara gaya kepimpinan terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan. Hal ini memiliki makna gaya kepimpinan yang baik kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi prestasi maka kinerja karyawan yang diwujudkan dengan Kuantitas, Kualitas yang dihasilkan, dan Ketepatan waktu kerja semakin meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan Kinerja karyawan RSPI dapat diterima, dan memiliki pengaruh yang positif.

c. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan RSPI

Hasil output uji hipotesis penelitian ini menggunakan *software* olah data *SmartPLS*. Langkah pertama pengujian hipotesis menggunakan *software SmartPLS* yang tampilan output konstruk dapat dilihat pada gambar berikut ini,



Gambar 4.3 Tampilan Output PLS-SEM X3 - Y

Berdasarkan tampilan gambar *output* di atas diketahui bahwa nilai koefisien tertinggi untuk variabel pelatihan adalah dengan indikator P2 dan P5 yaitu sebesar 3,134 hal ini menunjukkan bahwa P2 dan P5 adalah konstruk yang memiliki korelasi terkuat diantara konstruk lainnya dalam membentuk indikator kinerja dalam variabel pelatihan. P2 dan P5 disini ialah kuantitas dan tanggung jawab yang dilakukan. Sedangkan nilai terendah yaitu pada konstruk P1 dan P4 sebesar 2,333

Berdasarkan analisis data ditemukan koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam tabel berikut:

Tabel 4.18 Koefisien Korelasi antara Variabel X3 dan Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.802a	.643	.000	2.82241

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS

Dari tabel diatas harga koefisien (R) sebesar 0.802, ini berarti menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, karena berdasarkan indek korelasi “r” *Product Moment* (rxy), harga 0,802 terletak antara 0,61 – 0,80 yang menunjukkan antara Variabel X₃ dan Variable Y terdapat korelasi yang cukup (Sudijono, 2020).

Dari besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,643, atau dapat dikatakan bahwa 64,3 % varians Kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh pelatihan. Untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi diatas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Uji Korelasi X3 dan Y

Hipotesis	Original sample	Sample Mean	STDEV	T Statistics	P Value
Pelatihan -> kinerja	0,632	0,340	0,252	3,261	0,003

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan tabel yang tersaji, pengaruh antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan. Hal ini memiliki makna jika karyawan mengikuti pelatihan dengan baik yang diwujudkan dengan Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab yang dilakukan maka kinerja karyawan yang diwujudkan dengan Kuantitas, Kualitas yang dihasilkan, dan Ketepatan waktu kerja semakin meningkat.

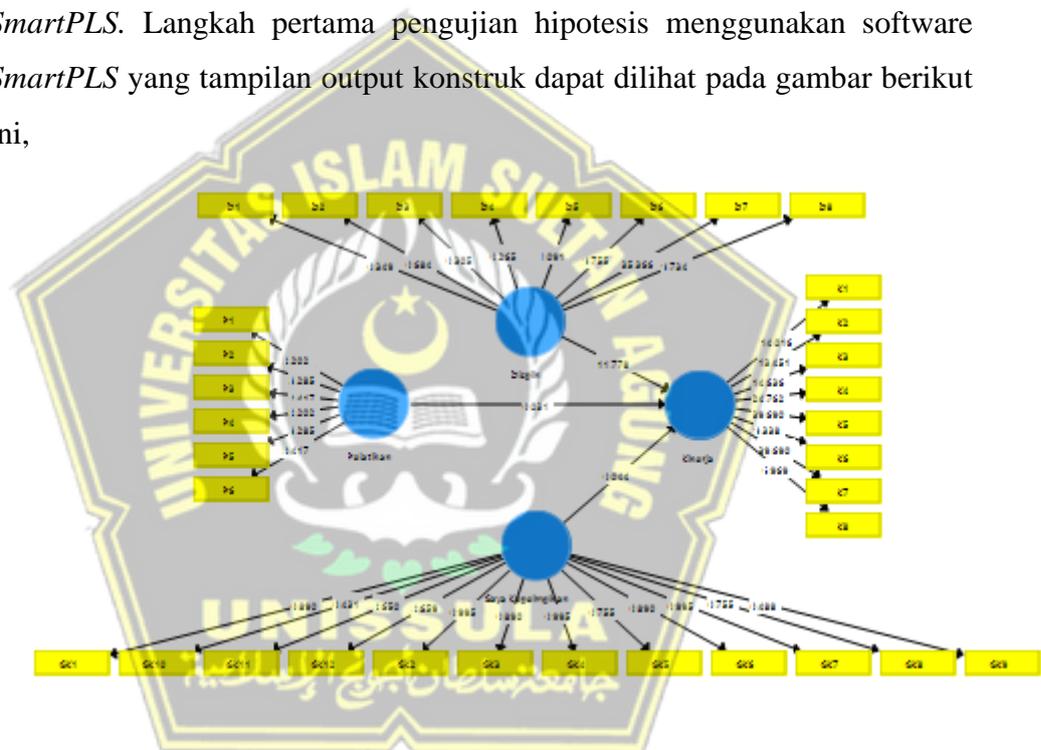
Dengan demikian dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan Kinerja karyawan RSPI dapat diterima, dan memiliki pengaruh yang positif.

d. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan RSPI

Analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Analisis ini menganalisis hubungan

linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Setelah dilakukan pengumpulan data berupa kuisioner yang sudah diisi responden. Selanjutnya dilakukan analisis mengenai pengaruh Kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja RSPI dilakukan dengan bantuan software *SmartPLS*. Analisis ini berfungsi untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya.

Hasil output uji hipotesis penelitian ini menggunakan *software* olah data *SmartPLS*. Langkah pertama pengujian hipotesis menggunakan *software SmartPLS* yang tampilan output konstruk dapat dilihat pada gambar berikut ini,



Berdasarkan tampilan gambar *output* di atas diketahui bahwa nilai koefisien tertinggi untuk variabel disiplin kerja dengan indikator D6 yaitu sebesar 9,799 hal ini menunjukkan bahwa D6 adalah konstruk yang memiliki korelasi terkuat diantara konstruk lainnya dalam membentuk indikator kinerja dalam variabel disiplin kerja. D6 disini ialah ketaatan dalam mengikuti petunjuk cara kerja. Sedangkan nilai terendah yaitu pada konstruk D4 sebesar 0,265. D3 disini ialah Ketaatan dalam menjalankan tugas dan perintah atasan

Berdasarkan tampilan gambar *output* di atas diketahui bahwa nilai

koefisien tertinggi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah dengan indikator GK 12 yaitu sebesar 2,659 hal ini menunjukkan bahwa GK 12 adalah konstruk yang memiliki korelasi terkuat diantara konstruk lainnya dalam membentuk indikator kinerja dalam variabel Gaya kepemimpinan. GK12 disini ialah kepemimpinan yang berorientasi prestasi. Sedangkan nilai terendah yaitu pada konstruk GK11 sebesar 0,247.

Berdasarkan tampilan gambar *output* di atas diketahui bahwa nilai koefisien tertinggi untuk variabel pelatihan adalah dengan indikator P2 dan P5 yaitu sebesar 3,285 hal ini menunjukkan bahwa P2 dan P5 adalah konstruk yang memiliki korelasi terkuat diantara konstruk lainnya dalam membentuk indikator kinerja dalam variabel pelatihan. P2 dan P5 disini ialah kuantitas dan tanggung jawab yang dilakukan. Sedangkan nilai terendah yaitu pada konstruk P1 dan P4 sebesar 2,202.

Berdasarkan analisis data ditemukan koefisien korelasi antara variabel Kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan pelatihan, dengan kinerja karyawan dalam tabel berikut

Tabel 4.20 Uji *Rsquare* $R_{X_{123}Y}$

Model	R	Model Summary			Change Statistics				
		R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.796a	.634	.628	1.72125	.634	103.785	3	180	.000

a. Predictors: (Constant), Pelt, Dis, GPem

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel diatas harga koefisien (R) sebesar 0.795, ini berarti menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, karena berdasarkan indek korelasi “r” *Product Moment* ($r_{X_{123}Y}$), harga 0,802 terletak antara 0,61 – 0,80 yang menunjukkan antara Variabel X_{123} dan Variable Y terdapat korelasi yang cukup (Sudijono, 2020).

Dari besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,634, atau dapat dikatakan bahwa 63,4 % varians Kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh disiplin, gaya kepemimpinan dan pelatihan. Untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi di atas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21 Uji Hipotesis (X_1 , X_2 X_3 terhadap Y)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kinerja ->	0.898	0.916	0.076	11.778	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja	0.874	0.004	0.089	3.044	0.001
Pelatihan Kinerja ->	0.963	0.024	0.091	4.031	0.002

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan tabel yang tersaji, pengaruh antara disiplin, gaya kepemimpinan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan. Hal ini memiliki makna jika disiplin, gaya kepemimpinan dan pelatihan dengan baik yang diwujudkan dengan Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab yang dilakukan maka kinerja karyawan yang diwujudkan dengan Kuantitas, Kualitas yang dihasilkan, dan Ketepatan waktu kerja semakin meningkat. Jika dilihat Nilai original sampel dari variabel disiplin, gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja poin tertinggi adalah pelatihan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang memberikan sumbangan efektif yang terbesar adalah variabel pelatihan.

Dengan demikian dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan karyawan Gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat diterima, karena memiliki pengaruh yang positif dan yang memberikan sumbangan terbesar adalah variabel pelatihan.

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

4.1.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna semakin disiplin seorang karyawan yang diwujudkan dengan ketaatan dalam penggunaan waktu, ketaatan dalam menjalankan tugas dan perintah atasan, ketaatan dalam menggunakan fasilitas kerja dan ketaatan dalam mengikuti petunjuk cara kerja maka kinerja karyawan yang diwujudkan dengan Kuantitas, Kualitas yang dihasilkan, dan Ketepatan waktu kerja semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2018) Mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku mereka, sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Hasibuan (2022) mengemukakan bahwa, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan RSPI. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gege Prawira Utama Putra, Made Subudi dengan hasil penelitian bahwa: Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Lestari (2022) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok”

bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian Andi Armansyah, Idris Azis, dan Niluh Putu Evvy Rossanty (2023) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan cabang Palu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.2 Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis yang sudah dipaparkan maka (H1) diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSPI. Menurut analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSPI. Hal ini memiliki makna gaya kepemimpinan yang baik kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi prestasi maka kinerja karyawan yang diwujudkan dengan Kuantitas, Kualitas yang dihasilkan, dan Ketepatan waktu kerja semakin meningkat

Hasil ini sesuai dengan pendapat Thoha (2023) Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seseorang berperilaku saat mencoba memengaruhi orang lain seperti yang mereka lihat. Seorang pemimpin membutuhkan gaya kepemimpinan untuk mengelola karyawannya. Gaya kepemimpinan inilah yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel gaya kepemimpinan pada dimensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan perusahaan Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin baik dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan mereka dengan menawarkan yang akan

dilakukan, memberikan dukungan untuk menyelesaikan tugas, dan mendorong semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian tentang indikator partisipasi menunjukkan bahwa pimpinan tidak akan merasa kesulitan mengikutsertakan karyawan yang sudah mahir, memberikan partisipasi apabila ada halangan, selalu menyerahkan keputusan kepada karyawan untuk membuat keputusan, dan senang memiliki karyawan yang memiliki kemampuan dan keinginan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin menunjukkan sikap siap kerja yang tinggi, kematangan dalam berpikir, dan kemampuan untuk mengarahkan karyawan mereka untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian mereka di tempat kerja.

Secara keseluruhan, hasil tanggapan responden berada dalam kategori baik, yang berarti bahwa karyawan akan lebih produktif jika gaya kepemimpinan di RSPI ditingkatkan. Penelitian oleh Nurjanah (2022), Pratama (2023), Khairizah, Noor, dan Suprpto (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Temuan penelitian sejalan dengan temuan penelitian ini.

4.1.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis yang sudah dipaparkan maka (H1) diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSPI. Hal ini memiliki makna jika karyawan mengikuti pelatihan dengan baik yang diwujudkan dengan Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab yang dilakukan maka kinerja karyawan yang diwujudkan dengan Kuantitas, Kualitas yang dihasilkan, dan Ketepatan waktu kerja semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2021) bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan sebagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci, dan rutin. Sedangkan menurut Desler (2009) Pelatihan adalah proses mengajarkan

karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Paulus Leonu, Anhar Yani, dan Akhmad Abdurrahman (2021) dengan judul “Analisis pengaruh kompensasi dan pelatihan kinerja aparatur paten melalui motivasi sebagai variabel intervening di kecamatan dusun tengah kabupaten Barito timur”. bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Serta hasil penelitian Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2021) dengan judul “Pengaruh pengembangan karier, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado” bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.4 Pengaruh Kedisiplinan kerja, Gaya kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dengan determinasi maupun regresi dapat disimpulkan bahwa secara umum semua variabel independen dalam penelitian ini secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai regresi ganda dalam penelitian ini secara empiris memberikan bukti bahwa variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini memiliki makna jika disiplin, gaya kepemimpinan dan pelatihan dengan baik yang diwujudkan dengan Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab yang dilakukan maka kinerja karyawan yang diwujudkan dengan Kuantitas, Kualitas yang dihasilkan, dan Ketepatan waktu kerja semakin meningkat.

Stephen P. Robbins (2020) tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Lebih lanjut Robin (2020) berpendapat bahwa selain kemampuan pegawai juga terdapat faktor dari luar misalnya gaya kepemimpinan atasan.

Pada uji sumbangan efektif dari ketiga variabel indenden yang paling besar memberikan pengaruh adalah variabel pelatihan. Untuk itu diperlukan

manajemen pelatihan yang baik bagi RSPI

Manajemen latihan bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan kemampuan karyawan. Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan atau pegawai melalui pelatihan. Ada dua jenis karyawan yang akan mengikuti program pengembangan: karyawan baru dan karyawan lama. Tujuan dari pendidikan dan latihan untuk karyawan baru adalah untuk memberikan pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan, menjadi terampil, dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Sementara itu, untuk karyawan lama, tujuan dari latihan adalah untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang kemampuan teknik, kemampuan manusia, dan kemampuan konseptual. Baik formal maupun informal, pengembangan karyawan atau pegawai berarti karyawan atau pegawai ditugaskan oleh perusahaan atau lembaga kerja bersangkutan untuk mengikuti pelatihan. Dengan demikian, manajemen lembaga kerja bertanggung jawab untuk meningkatkan pengetahuan karyawan atau pegawai mereka. Menurut berbagai sumber, pengetahuan ini dapat diperoleh melalui, pelatihan, akses ke informasi, dan pengalaman. Pelatihan dapat diberikan secara penuh waktu atau sebagian waktu. Untuk menghindari mengganggu waktu kerja karyawan, banyak perusahaan menggabungkan pelatihan mingguan. manfaat tambahan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dia pelajari di kelas dapat digunakan secara langsung di tempat kerja. Sebaliknya, masalah yang mereka temui saat bekerja dapat dibahas dalam pelatihan. Tidak peduli apa Pelatihan teknis dapat diberikan kepada karyawan selain pendidikan formal. meningkatkan akses karyawan terhadap informasi tentang topik pekerjaan dengan berbagai alat dan teknologi, serta memberikan ruang gerak yang lebih luas dan kreatif yang memungkinkan karyawan berinteraksi secara langsung dengan masalah yang terkait dengan pekerjaan sehari-hari.

Pengembangan Karyawan pelatihan adalah upaya untuk menentukan seberapa baik perusahaan atau lembaga kerja melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia untuk karyawannya. Selain itu,

pengembangan kemampuan karyawan berfungsi sebagai penentu sikap atau keputusan yang akan diambil terhadap karyawan mengenai pengangkatan, penempatan, dan pemecatan. Pelaksanaan pengembangan (latihan) harus didasarkan pada pendekatan yang telah ditetapkan dalam program pengembangan lembaga kerja perusahaan.

Program pelatihan sangat bergantung pada keputusan yang dibuat oleh pimpinan dan didasarkan pada data yang akurat yang dikumpulkan melalui penilaian. Untuk meningkatkan kinerja, penilaian ini digunakan untuk mengidentifikasi masalah dan tantangan yang dihadapi karyawan. Untuk menilai seorang karyawan atau staf manajemen, mereka dapat mendapatkan informasi melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada mereka atau melihat bagaimana mereka bekerja. Penilaian kemampuan kerja juga dapat dilihat dari catatan laporan kerja. Penilaian kemampuan kerja mencakup berbagai masalah pada tingkat organisasi, juga dikenal sebagai penilaian kebutuhan organisasi. Ini mencakup standar kinerja yang harus dipenuhi oleh karyawan, persyaratan kualifikasi karyawan untuk memenuhi misi organisasi, sistem organisasi yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan, dan perubahan dalam strategi organisasi yang mungkin berdampak pada kemampuan karyawan. Organisasi mungkin memerlukan bagian atau tugas baru. Asesmen pada kebutuhan kerja (task needs assesment) yakni melakukan analisis terhadap standard kinerja dan, persyaratan kualifikasi untuk memenuhi sebuah fungsi/tugas/pekerjaan, yang memungkinkan untuk dapat diterapkan dalam kelancaran organisasional, Atas dasar analisa hasil penilaian yang dilakukan oleh pimpinan tadi maka pimpinan harus sesegera mungkin berusaha meningkatkan kemampuan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan sumberdaya yang dimiliki melalui program pendidikan dan latihan, karena pelaksanaan pendidikan dan latihan sangat tergantung kepada manajemen pendidikan dan latihan yang diselenggarakan, antara lain pada ketepatan memilih materi pendidikan dan latihan kualitas nara sumber sebagai pemateri, metode pelatihan serta evaluasi yang dilakukan. Untuk itu

pemilihan nara sumber harus benar-benar sesuai dengan bidang keahlian serta pengalaman kerja yang dimilikinya. Karena analisa terhadap kebutuhan pendidikan dan latihan sebagai suatu tahapan dalam penyusunan program terkait dengan jenis, prosedur, model dan teknik pendidikan dan latihan perlu dilakukan dalam manajemen pendidikan dan latihan. Untuk memulai, Anda dapat menganalisis tugas dan fungsi yang ada serta kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi tersebut. Setelah itu, Anda dapat mencari solusi untuk pendidikan dan latihan, yang mencakup materi yang harus disajikan dan metode yang tepat untuk memenuhi ketrampilan dan keahlian yang diperlukan. Pada akhirnya, diklat harus dievaluasi untuk mengetahui apakah itu berubah atau tidak. meningkatkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dijelaskan oleh Russel dalam Sulistiyani & Rosidah (2020) bahwa proses pendidikan dan latihan terdiri dari tiga tahap:

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan (need assessment), yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi untuk menentukan apakah program pelatihan diperlukan atau tidak.
- b. Pengembangan program pelatihan (development), yang dimaksudkan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode pelatihan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pelatihan.
- c. Evaluasi program pelatihan (evaluation) bertujuan untuk menilai apakah diklat telah mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan mempertimbangkan pendapat tersebut, program pelatihan harus benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan. Sebagai gambaran singkat dari siklus proses, sebelum pelaksanaan pendidikan dan latihan, analisis kebutuhan perlu dilakukan, tujuan pendidikan dan latihan perlu dibuat, dan kriteria evaluasi perlu dibuat. Hasil dari pengembangan tujuan ini kemudian menjadi dasar untuk memilih jenis pelatihan dan desain pendidikan dan latihan. Selanjutnya adalah pelaksanaan pelatihan, yang pada akhirnya diukur hasilnya dengan membandingkannya dengan standar pengembangan pegawai yang telah ditetapkan. Tahap terakhir ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan telah memenuhi harapan dan tujuan sebelumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah jawaban dari permasalahan penelitian yang dilakukan. Pada bab ini penulis akan menyajikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian Peran Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan RSPI. Mengacu perumusan masalah, maka dari itu ditariklah beberapa kesimpulan yang didasarkan dari perumusan masalah yang dijadikan sebagai kesimpulan dari penelitian ini.

1. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSPI
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSPI
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSPI
4. Kedisiplinan, Gaya memimpin dan Pelatihan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSPI

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan dikaitkan dengan tujuan dan manfaat penelitian yang telah diungkapkan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak.

1. Pihak peneliti

Penelitian lebih lanjut yang akan membahas mengenai kinerja karyawan, diantaranya adalah melakukan penelitian yang lebih luas lagi mengenai variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kemudian disarankan pula dapat menyempurnakan atau memodifikasi penelitian ini, sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif dalam bidang keilmuan khususnya manajemen SDM.

2. Perusahaan atau institusi

Kinerja karyawan dapat meningkat dengan meningkatn variabel-variabel kedidplinan, gya memimpin dan pelatihan. Untuk itu perusahaan atau instusi melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan variabel-variabel tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan



DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, Fitriani Latief, Shandra Bahasoan, 2023, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto, Malomo: *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* Issn: XXXX- XXXX Volume 1 No. 1, Februari 2023, Hal. 1 – 13, [Https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Malomo/Article/Download/3444/1720](https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Malomo/Article/Download/3444/1720)
- Aguinis, H., & Kraiger, K. 2022. "Benefits Of Training And Development For Individuals And Teams, Organizations, And Society." *Annual Review Of Psychology*.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook Of Performance Management: An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2022). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2020). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill. Dessler, G. (2022). *Human Resource Management*.
- Enge Christina, Theresia Pradiani, Fathorrahman, 2023, Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Satoria Manufacturing Di Pasuruan, *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan* Volume 19 Issue 01, Year 2023 Issn (Print) : 0216-9843 Issn (Online) : 2580-5614, [Https://Ojs2.Pnb.Ac.Id/Index.Php/Jbk/Article/View/558](https://Ojs2.Pnb.Ac.Id/Index.Php/Jbk/Article/View/558)
- Goleman, D. (2020). "Leadership That Gets Results." *Harvard Business Review*.
- Hadi, Sutrisno (2021). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Harahap, R., & Sari, D. (2023). "Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Sektor Kesehatan." *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen*.
- Herman Jelatu1& Ichsana Ansari Ibrahim, 2024, Bagaimana Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Papua Sentani, Volume 5 Issue 2 (2024) Pages 774 - 779 *Economics And Digital Business Review* Issn : 2614-851x (Online)
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2019). *Management Of Organizational Behavior: Leading Human Resources*.
- Hokgy Wicaksono S., 2019, Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur, Agora

Vol. 7No. 2, <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/358366-Pengaruh-Kompetensi-Pelatihan-Dan-Disiplin-B2-f8798e.Pdf>

- Intan Amalia, Sri Maria, Herlina Herlina , Zaenudin T , Finny Redjeki,2024, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inti Medika Sarana Bandung, *Mandiri Economics Journal (Maconomics)* E-Issn: Vol. 1, No.1, Maret 2024 Website: Universitas Mandiri, Indonesia.
- Kirana Vallennia, Atik Atikah Dan Fitri Nur Azijah, 2022, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek), E- Journal Equilibrium Manajemen Volume ?, Nomor ?, Tahun 20?? [Http://Jurnal.Manajemen.Upb.Ac.Id](http://Jurnal.Manajemen.Upb.Ac.Id) Issn (Online): 2460-2299 Issn (Cetak):1693-5233, <https://Jurnal.Upb.Ac.Id/Index.Php/Equalibrium/Article/Download/104/82#:~:Text=Dengan%20adanya%20disiplin%20kerja%20yang,Sehingga%20target%20perusahaan%20akan%20tercapai.>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior*. Mcgraw-Hill. Kurniawan, A., & Ramadhan, F. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rspi." *Jurnal Manajemen Dan Kesehatan*.
- Li, Z., Wang, H., & Xu, Y. (2023). "The Impact Of Transformational Leadership On Employee Performance: A Meta-Analytic Review." *Journal Of Leadership & Organizational Studies*.
- Mardiana, 2021, , Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu, *Jurnal Relevansi*, Vol.5, No.1 <https://Jurnal.Sitiera.kata.u.Ac.Id/Index.Php/Relevansi/Article/View/49>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Nailul Muna, Sri Isnowati, 2022, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera), *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni2022 E-Issn : 2599-3410 | P-Issn : 2614-3259 Doi : <https://Stiealwashliyahsibolga.Ac.Id/Jurnal/Index.Php/Jesya/Article/Download/652/385>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Fundamentals Of Human Resource Management*. Mcgraw-Hill.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory And Practice*. Sage Publications.

- Nugroho, H., & Alamsyah, F. (2021). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit." *Jurnal Manajemen Dan Kesehatan*.
- Oktaviani Dameria, Fanji Wijaya, 2024 , Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung, *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia* E-Issn: 2745-7257 Vol. 5 No. 2, Juni2024.
- Pinder, C. C. (2022). *Work Motivation In Organizational Behavior*. Psychology Press.
- Rida Yanti , Khusnul Fikri, Fitri Ayu Nofirda, 2022, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada Pt. Felousa Trimedika Indonesia), Vol. 2 No. 2, Mei 2022, *Jurnal Ecountbis*, <https://journals.umri.ac.id/index.php/Ecountbis/article/download/365/68>
- Rina, N., Yusuf, M., & Widiastuti, T. (2022). "Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sektor Kesehatan: Studi Kasus Di Rumah Sakit Umum Daerah." *Jurnal Administrasi Kesehatan*.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2023. *Perilaku Organisasi* buku 1 edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Saepul Bahri, Junengsih , Widya Lelisa, 2024, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Alva Perkasa Cabang Bandung, Ekoma : *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* Vol.3, No.2, Januari 2024, Issn : 2828-5298 (Online),
- Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2020). "*The Science Of Training: A Decade Of Progress*." *Annual Review Of Psychology*.
- Simamora, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd Ed.). Stie Ykpn. Sulaiman, A., & Lestari, Y. (2024). "Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit." *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Siti Nurhalizah , Nurvi Oktiani, 2024, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* Volume 1, No. 3, January 2024, P. 197-207
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Sun, J., Wang, Z., & Li, Y. (2023). "The Impact Of Work Discipline On Employee Performance: Evidence From The Healthcare Sector." *International Journal Of Human Resource Management*.

Wanudhyaria Hamarto, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Journal Of Economics & Business Unisadhuguna Business School* Issn: 2302-8025 Vol. 8 No. 1 Januari-Juni 2019, <https://www.neliti.com/id/publications/333256/pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>

Yukl, G. A. (2020). *Leadership In Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall

Zhang, Y., Li, X., & Wu, L. (2021). "Leadership And Work Discipline: The Role Of Leader Integrity." *Journal Of Business Ethics*.

