

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYAMANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAPKINERJA PEGAWAI

Hermina Hertati, Sulastini, Maskur

Program Pascasarjana Prodi Magister Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin
0@gmail.com

ABSTRAK

Dilatar belakangi oleh pencapaian yang diraih oleh individu atau kelompok memang selaras dengan target dan tujuan yang ingin dicapai. Jadi tanpa sebuah target dan tujuan, kinerja seorang pegawai atau tim akan sulit untuk diukur. Dapat disimpulkan bahwa tolak ukur sebuah kinerja sangatlah diperlukan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki pengukuran kinerja yang dibuat secara benar dan tepat. Dalam mengukur kinerja berdasarkan kepemimpinan, pengembangan dan kepuasan kerja di RSUD Brigjen H. Hassan Basry Kandangan mengalami beberapa kendala

Fokus pada tiga permasalahan yaitu (1) Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Brigjen H. Hassan Basry Kandangan, (2) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Brigjen H. Hassan Basry Kandangan, dan (3) Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada RSUD Brigjen H. Hassan Basry Kandangan.

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 81 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada RSUD Brigjen H. Hassan Basry Kandangan, terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Brigjen H. Hassan Basry Kandangan, dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Brigjen H. Hassan Basry Kandangan

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

It is motivated by the achievements achieved by individuals or groups that are in line with the targets and goals to be achieved. So without a target and goal, the performance of an employee or team will be difficult to measure. It can be concluded that the benchmark of a performance is very necessary. Therefore, every organization needs to have a performance measurement that is made correctly and precisely. In measuring performance based on leadership, development and job satisfaction at RSUD Brigjen H. Hassan Basry Kandungan experienced several obstacles

Focus on three problems, namely (1) Is there a partial effect of human resource development on employee performance at Brigjen H. Hassan Basry Kandungan Hospital, (2) Is there a partial effect of job satisfaction on employee performance at Brigjen H. Hassan Basry Kandungan Hospital? , and (3) Is there an effect of developing human resources and job satisfaction together on the performance of employees at Brigjen H. Hassan Basry Kandungan Hospital.

Methods This research uses a quantitative approach. The number of samples taken as many as 81 respondents with saturated sampling technique. The data collection technique used a questionnaire (questionnaire), while the data analysis used multiple linear regression. The results showed that there was a partially significant effect of developing human resources on employee performance at Brigjen H. Hassan Basry Kandungan Hospital, there was a partially significant effect of job satisfaction on employee performance at Brigjen H. Hassan Basry Kandungan Hospital, and there was a simultaneous significant effect. human resource development and job satisfaction on employee performance at Brigadier General H. Hassan Basry Kandungan Hospital

Keywords: Human Resource Development, Job Satisfaction, Employee Performance

REFERENSI

- Ahmad Romani, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD. Tahun 2012
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Atika Laili Andiani, (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Berprestasi. Vol. 3 No. 1
- Bangun Wilson, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Eliana Sari Dkk, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi. Volume 8, Nomor 1 Tahun 2010,
- Ficke H Rawung, (2013), The effect of leadership on the work motivation of higher education administration employees, Journal manajemen dan bisnis Vol. 15 No. 1
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, S.P., Melayu, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, Manajemen Perilaku Organisasi Pendayungan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003
- Pasolong Harbani, (2013), Kepemimpinan Birokrasi, Alfabeta, Bandung
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahan Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung.
- Irham, Fahmi, (2013), Perilaku Organisasi, Edisi Pertama, Alfabeta, Bandung.
- Kartono, Kartini, 2008: Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Persada Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-6, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organizational Konsep & Aplikasi. Badan P Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Nazir, Moch. (2011). Metode Penelitian. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen. P. (2006). Perilaku Organisasi (alih bahasa Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Int An Sejati.

Rani Dian Tiara,(2014),Pengaruh kepemimpinan,Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Pada Kantor Cabang PT.Pegadaian (persero) Kota Semarang daerah Kabupaten Buleleng. Ejournal Manajemen. Volume 2 Tahun.

Rivai Veitzai,(2014),Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke-6,PT Raja Grafindo Persada,Depok,16956.

Saadat Marhamati (2013),The effect of leadership style on the employee's job motivation in healty care centers in shiraz. journal of advances in medicaleducation & professionalism Vol.1No.2 126

Sadili,Samsudin. 2006.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Pustaka Setia

Santoso,Singgih. (2012), Analisis SPSS pada Statistik Parametrik. Jakarta:PT. Elex Media Kumputindo.

Sedarmayanti,2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,bandung: Penerbit Mandar Maju.

Sedarmayanti,(2016),Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi,dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi. Bandung:PT Refika Aditama.

Sheby Taftazany,(2013),Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi di BPJS Ketenagakerjaan, Jurnal EMBA Vol. 4.

Simamora,Henry.2005.Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang(Manajemen SDM). Yogyakarta:STIE YKPN.

udarmanto,Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM,Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2009

Sugiyono,(2016),Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D,Bandung: Alfabeta