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

Dwi Ullia Tirta Sari¹, Heru Sulisty²
dwiullia.du@gmail.com¹, heru@unissula.ac.id²
Universitas Islam Sultan Agung

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 Ditlantas PMJ Polda Metro. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Ditlantas. 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 gandadengan bantuan SPSS. Hasil penelitian : 1) Kedisplian 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. Dan memiliki nilai persamaan regresi $\hat{Y} = 48,389 + 0,605X1$ 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. Dan memiliki nilai persamaan regresi $\hat{Y} = 48,389 + 0,60X2$ 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. Dan memiliki nilai persamaan regresi $\hat{Y} = 29,343 + 0,386X3$ 4) Kedisplinan, 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. Serta memiliki nilai persamaan regresi $(\hat{Y}) = 47,103 + 0.611X1 + 0,442 X2 + 0,396X3$. sedangkan sumbangan efektif variabel Disiplin sebesar 13,65%, Gaya memimpin sebesar 13,97% Pelatihan sebesar 36,39%

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 influence of training on employee performance at RSPI. (4) Test and analyze the influence of work discipline and leadership style on employee performance and training simultaneously on employee performance at RSPI. The research method used in this study is quantitative. The location of this research is at the Ditlantas PMJ Polda Metro. The population in this research is all members of Ditlantas. Using the saturation sampling technique. Data Source: primary, data collection technique: questionnaire, data analysis technique: preliminary tests (normality, linearity, and multicollinearity tests) and hypothesis testing using the coefficient of determination, 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 variables. The regression equation is $\hat{Y} = 48,389 + 0,605X1$. 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. The regression equation is $\hat{Y} = 48,389 + 0,60X2$. 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. The regression equation is $\hat{Y} = 29,343 + 0,386X3$. 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. Serta has a regression equation value of $\hat{Y} = 47,103 + 0.611X1 + 0.442X2 + 0.396X3$, while the effective contribution of the Discipline variable is 13.65%, the Leadership Style is 13.97%, and Training is 36.39%.

Keywords: Discipline, Leadership Style, Training and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah komponen yang sangat penting dan menarik karena telah terbukti sangat penting untuk manfaatnya. Organisasi 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 dilaksan 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 sering kali 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. 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 table 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 per tahun, 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.

METODOLOGI

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 disiplin, gaya memimpin dan pelatihan saling berhubungan dan berpengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSPI.

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.

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 Ho 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. Ini menunjukkan bahwa cara karyawan melakukan tugas tertentu di perusahaan ditentukan oleh cara pemimpin berinteraksi dengan mereka. Hal 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.

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 H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSPI. 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. 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.

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

Mnajemen 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, atau apakah itu mampu menyelesaikan masalah kinerja organisasi atau pegawai.

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 dan mampu meningkatkan variabel Kinerja sebesar 43,4% % Sedangkan sisanya sebesar 56,5% ditentukan variabel lain. Dan memiliki nilai persamaan regresi $\hat{Y} = 48,389 + 0,605X1$
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. Dan memiliki nilai persamaan regresi $\hat{Y} = 48,389 + 0,60X2$
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. Dan memiliki nilai persamaan regresi $\hat{Y} = 29,343 + 0,386X3$
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. Serta memiliki nilai persamaan regresi $(Y)^{\wedge} = 47,103 + 0.611X_1 + 0,442 X_2 + 0,396X_3$. Sedangkan sumbangan efektif variabel Disiplin sebesar 13,65%, Gaya memimpin sebesar 13,97% Pelatihan sebesar 36,39%

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 lebih lanjut 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 meningkatkan variabel-variabel kedisiplinan, gaya memimpin dan pelatihan. Untuk itu perusahaan atau instansi 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>
- 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>
- 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& Ihsan 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-1-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 (Maeconomics)* 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.S.tiekra.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 Ecounbis*, <https://Jurnal.Umri.Ac.Id/Index.Php/Ecounbis/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), <https://Jurnal-Nusantara.Com/Index.Php/Ekoma/Article/View/2868/2323>
- 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 Unisaduguna 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*.