

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di RS. Martha Friska Brayan Medan

Basmaida Waty Tambusay

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Syaiful Bahri

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

syaifulbahri@umsu.ac.id

Abstrak

The aim of this study was to determine the effect of leadership style, work discipline and training on the performance of employees at Martha Friska Brayan Hospital in Medan. The research method used is quantitative analysis where the variables are measured using a Likert scale. The data collection method is done using a questionnaire. The study was conducted using a validity sample of 61 people taken from the total population of 61 people. Data processing using SPSS version 24 software with descriptive analysis, classical hypothesis testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination (R^2). The results showed that (1) the leadership style obtained a t-count value of 2,928, which was higher than the table of 1,672. Thus, the leadership style variable had a positive and significant effect in part. on the performance of hospital employees (2) Work discipline obtained an account value t of 3,929 is greater than the table t. Thus, the work discipline variable partly has a positive and significant effect on the performance of hospital employees. (3). For the training variable, the results of t-count 4,302 are higher than those of table t, which means that partially the training variable has a positive and significant effect on the performance of hospital employees. Martha Friska Brayan Medan. (4) Simultaneously, a value of 19.746 is obtained, which is greater than the f table of 2.77. Thus, simultaneously, the independent variables, leadership style, work discipline and training have a positive and significant effect on the performance of employees of Martha Friska Brayan Medan Hospital.

Kata Kunci

leadership style, work discipline, training, employee performance

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Martha Friska adalah merupakan salah satu dari berbagai rumah sakit lainnya yang ada di kota Medan Sumatera Utara. Sebagaimana fungsinya rumah sakit Martha Friska Brayan Medan telah beroperasi dan memberikan pelayanan bagi masyarakat kota Medan khususnya dan terbuka juga pada masyarakat dari luar kota Medan maupun propinsi lainnya seperti warga Aceh banyak yang memanfaatkan fasilitas perobatan di Rumah Sakit Martha Friska ini (Khotimah, 2021).

Rumah Sakit Martha Friska Brayan Medan sebagai sebuah institusi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan memiliki fungsi sosial dan juga komersil, sama seperti halnya dengan lingkungan bisnis akan tetapi rumah sakit tetap lebih mengedepankan nilai nilai sosial. Namun demikian aspek bisnis, tidak ada lingkungan

bisnis suatu organisasi atau lembaga yang bersifat statis, karena semua pasti akan mengalami perubahan dan perubahan adalah sesuatu yang lumrah terjadi. Perubahan itu diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang dinamis dan kompetitif sehingga akan membawa dampak pada perubahan yang lebih besar lagi ke depannya.

Hal tersebut tidak lepas disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin dan pelatihan yang tidak berjalan dengan baik, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan RS. Martha Friska Brayan Medan. Minimnya kompetensi gaya kepemimpinan, disiplin serta minimnya pelatihan semakin membawa RS. Martha Friska kesituasi yang paling sulit sehingga manajemen RS Martha Friska pada pertengahan 2019 merumahkan karyawannya.

Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang handal, maka sebuah rumah sakit akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan rumah sakit lainnya. Sebagai sebuah institusi yang memberikan pelayanan kesehatan masyarakat, tentunya kinerja karyawan merupakan salah satu tolok ukur dari kinerja institusi itu sendiri, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi gaya kepemimpinan, disiplin karyawan dan pelatihan dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja suatu institusi atau Rumah Sakit dalam hal ini RS Martha Friska Brayan Medan dan sebaliknya jika kinerja karyawan sudah baik maka harus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Akan tetapi selama ini jika adapun peningkatan kinerja karyawan, rumah sakit tidak pernah memberikan tunjangan kinerja, bonus atau lainnya yang bersifat insentif bagi karyawan.

Karyawan yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2017). Untuk itu pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja.

Sebagai sebuah rumah sakit yang memberikan pelayanan bagi masyarakat, oleh karena itu banyak faktor yang perlu dipersiapkan pimpinan manajemen dalam mempengaruhi kinerja karyawan RS. Martha Friska. Setelah melakukan observasi, peneliti menemukan berbagai hal yang menjadi permasalahan di RS Martha Friska, Faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan di RS. Martha Friska tidak berjalan dengan baik. Gaya pimpinan di RS Martha Friska Brayan Medan terkesan otoriter.

Gaya kepemimpinan yang otoriter sepertinya misalnya memberikan perintah kepada karyawan yang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang tanpa melihat kendala kendala yang dihadapi oleh karyawan tersebut dilapangan, seperti contohnya sistem IT yang mengalami gangguan jaringan (error) seharusnya persoalan ini adalah menjadi tanggung jawab bagian IT untuk menyelesaikannya akan tetapi pimpinan meminta karyawan untuk tetap menyelesaikan laporan masing masing sementara jaringan masih mengalami gangguan.

Bagaimana mungkin laporan dapat diselesaikan oleh karyawan sementara persoalan IT yang mengalami gangguan jaringan belum diperbaiki oleh bagian IT. Inilah kendala yang tidak dipahami oleh pimpinan, seharusnya pimpinan memahami persoalan ini dan tidak bertindak otoriter pada karyawan lain untuk menyelesaikan laporan padahal kendala jaringan belum diperbaiki.

Akibat peristiwa IT ini pimpinan memberikan sanksi. Akan tetapi sanksi hanya diberikan pada karyawan yang lemah sedangkan bagi karyawan tertentu pimpinan tidak

memberikan sanksi yang tegas. Gaya kepemimpinan yang memberikan sanksi hanya pada karyawan yang lemah sedangkan pada karyawan tertentu tidak ada sanksi tegas akan menimbulkan potensi buruk dikemudian hari di lingkungan perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah sebagai salah satu faktor dari beberapa faktor penting lainnya untuk mendorong kinerja karyawan. Oleh karena pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang tegas dan berkeadilan sehingga dengan demikian maka kinerja karyawan akan dapat terwujud dengan baik.

Pada realitas nya peran gaya kepemimpinan di rumah sakit ini tidak dapat diandalkan untuk membawa perubahan yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan agar rumah sakit dapat semakin meningkat dan lebih baik. Pemimpin di rumah sakit ini tidak memiliki kemampuan yang baik untuk memberikan pengaruh pada para karyawan, demikian juga dalam hal melakukan komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan, sangat tidak efektif dan efisien dimana terjadi jarak seakan akan menunjukkan posisi pemimpin lebih tinggi dari karyawan, akibat kesalahan dalam membangun image pimpinan rumah sakit ini tak dapat melakukan komunikasi yang baik dengan para karyawan.

Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap karyawan agar kehidupan perusahaan dapat berjalan dengan aman, tertib dan lancar. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan yang. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Realitas yang terjadi di RS Martha Friska juga Disiplin kerja para karyawan juga bermasalah artinya sikap disiplin karyawan tidak berjalan dengan baik dan semestinya, hal ini tentu berkaitan dengan sikap dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin di rumah sakit tidak berjalan dengan baik artinya gagal. Pemimpin tidak dapat mempengaruhi para karyawan untuk berperilaku disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai karyawan rumah sakit yang memberikan pelayanan bagi pasien.

Disiplin kerja sangat berperan penting untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan sebuah perusahaan. Oleh karena itu setiap karyawan dituntut untuk disiplin dalam melakukan setiap pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan tanggung jawab masing masing karyawan. Pengamatan peneliti dalam praktek keseharian, terlihat disiplin kerja karyawan RS Martha Friska masih rendah, seperti misalnya jam masuk kerja karyawan yang terlambat, selain itu karyawan terkesan santai dan mengulur ulur waktu dalam melakukan tugas pokoknya sebagai karyawan, bahkan jam istirahat selalu diperpanjang oleh karyawan tanpa ada perhatian atau peringatan dari pimpinan yang bertanggung jawab.

Di sisi lain persoalan berikut adalah terkait tentang pelatihan, yaitu pelatihan bagi karyawan, seperti, pelatihan etika pelayanan pasien, pelatihan cuci tangan, pelatihan hidup dasar (BHD) dan pelatihan lainnya adalah sangat penting untuk diikuti oleh karyawan dalam rangka meningkatkan pelayanan bagi pasien. Namun berdasarkan pengamatan misalnya dalam memberikan pelayanan kepada pasien, masih ditemukan karyawan yang tidak menerapkan etika pelayanan yang baik, karyawan masih banyak yang duduk santai pada saat jam kerja, serta terlihat semangat kerja karyawan sangat rendah dalam memberikan pelayanan bagi pasien.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut pandangan (Mathis & Jakson, 2016) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Sedangkan menurut pendapat (Mathis & Jakson, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Selain pendapat diatas, menurut (Handoko, 2013), kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu.

Menurut (Prawirosentono, 2012) dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan atas tugas, kerja sama, tanggung jawab, sikap kerja, inisiatif, keterampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan, administrasi dan kreativitas

Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat (Robbins & Judge, 2011), kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena menurut (Oemar, 2017) dalam Indrasari “Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi”. Peran-peran tersebut yaitu: peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Mangkunegara, 2013) Menurut (Rivai, 2016), gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Menurut University of Iowa Studies yang dikutip (Robbins & Coulter, 2012) menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan; gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas).

Adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut (Edison et al., 2018) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja
3. Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan tim
Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan
Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik

Disiplin Kerja

Disiplin kerja “merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2016).

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang diberlakukan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik (Nitisemito, 2016). Menurut (Rivai, 2016) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti:

1. Kehadiran.
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja.
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis.
Mungkin ada karyawan melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Pelatihan

Menurut (Hasibuan, 2016) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Simamora, 2016) Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional. Menurut (Notoatmodjo, 2015) Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (job orientation). 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. (Hendra, 2020). Melihat beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan pelatihan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mendapatkan hasil maksimal dalam sebuah organisasi.

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan disebutkan (Mangkunegara, 2017). Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut: (1) Instruktur, mencakup dari pendidikan, penguasaan materi; (2) Peserta, mencakup: semangat mengikuti pelatihan, seleksi; (3) Materi, mencakup: sesuai tujuan, sesuai komponen peserta, penetapan sasaran; (4) Metode, mencakup: pensosialisasian tujuan, memiliki sasaran yang jelas; (5) Tujuan, mencakup: meningkatkan keterampilan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan deskriptif analitik kuantitatif yaitu yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui uji regresi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di RS Martha Friska Brayon Medan berjumlah 62 orang pada tahun 2020 sampai sekarang dan seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 62 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, merupakan jawaban responden terhadap kuesioner mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di RS Martha Friska Brayon Medan. Untuk mengumpulkan data-data Peneliti melakukan metode penyebaran angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan bagi orang lain. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

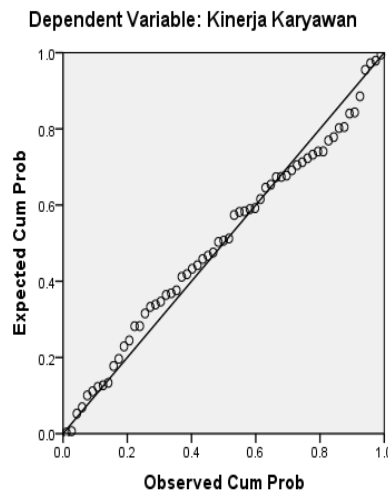
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujian dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016). Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS versi 24.0 adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik Probability Plot

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi. Sehingga dapat dilakukan analisis data atau pengujian hipotesis dengan teknik statistik dan relevan.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent (Juliandi et al., 2015). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.121	10.050			
Gaya Kepemimpinan	.193	.100	.254	.497	2.013
Disiplin Kerja	.164	.176	.104	.693	1.443
Pelatihan	.578	.134	.489	.667	1.500

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,013 , Disiplin kerja (X2) sebesar 1,443 dan Pelatihan (X3) sebesar 1,500 maka dapat diketahui bahwa nilai VIF dalam batas

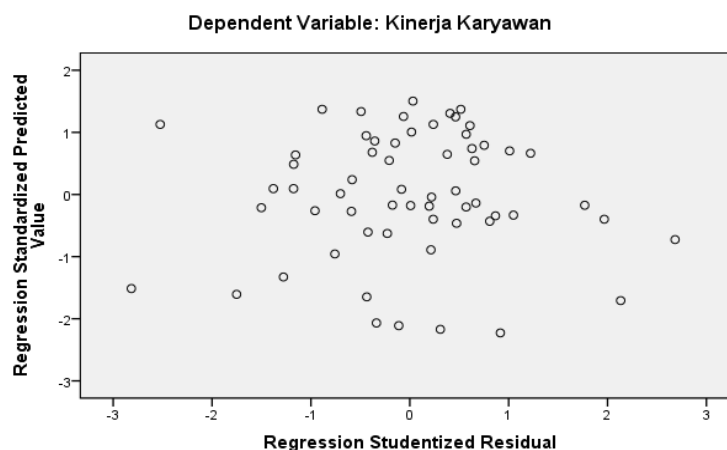
toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi batas korelasi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih besar dari 4 atau 5. Maka model ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Juliandi et al., 2015). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Scatterplot



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Gaya kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Karyawan (Y1).

Berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah dengan menggunakan *software* SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.121	10.050		3.495	.001
Gaya Kepemimpinan	.193	.100	.254	2.928	.049
Disiplin Kerja	.164	.176	.104	3.929	.036
Pelatihan	.578	.134	.489	4.302	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS

Pada tabel diatas diperoleh hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 35,121 + 0,193X_1 + 0,164X_2 + 0,578X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil regresi, konstanta yang didapat mempunyai nilai sebesar 35,121 yang artinya, apabila variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan tidak memberikan pengaruh, maka kinerja akan bernilai 35,121.
- 2) Koefisien X1(B1) = 0,193 , ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,193.
- 3) Koefisien X2(B2) = 0,164 , ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar satu satuan , maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,164.
- 4) Koefisien X3(B3) = 0,578 ,ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel Pelatihan sebesar satu satuan , maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,578.
- 5)

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.121	10.050		3.495	.001
Gaya Kepemimpinan	.193	.100	.254	2.928	.049
Disiplin Kerja	.164	.176	.104	3.929	.036
Pelatihan	.578	.134	.489	4.302	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut:

- a) Nilai t_{hitung} untuk variable gaya kepemimpinan sebesar 2,928 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (1,672) atau nilai sig 0,049 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 ditolak untuk variable gaya kepemimpinan, dengan demikian secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan.
- b) Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,929 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (1,672) atau nilai sig 0,036 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 ditolak untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan.
- c) Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 4,302 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (1,672) atau nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 ditolak untuk variabel pelatihan, dengan demikian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan.
- d)

Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Nilai f_{tabel} pada penelitian ini dapat sebesar 2,77 dengan nilai signifikansi 0,05.

Tabel 4. Tabel Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2066.004	3	688.668	19.746	.000 ^a
	Residual	1987.996	57	34.877		
	Total	4054.000	60			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan , Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 19,746 dan lebih besar dari f_{tabel} 2,77 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Gaya Kepemimpinan (X1), Diplin Kerja (X2), dan Pelatihan (X3)) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y1)). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS 24 dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics	
				Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.714 ^a	.810	.684	5.90569	.510

a. Predictors: (Constant), Pelatihan , Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 24

Dapat disimpulkan bahwa sumbangsih variabel gaya kepemimpinan ,disiplin kerja,dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan sebesar 68,4% dan sisanya 31,6% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,928 yang dimana lebih besar dari ttabel (1,672) atau nilai sig 0,049 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H0 ditolak untuk variabel gaya kepemimpinan, dengan demikian secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan. Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa secara parsial adanya pengaruh signifikan secara stimultan dari gaya kepemimpina ,etos kerja,motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Arianty, 2015), (Bahagia et al., 2018) dan (Indajang et al., 2020).

Pengaruh Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai thitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,929 yang dimana lebih besarl dari ttabel (1,672) atau nilai sig 0,036 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H0 ditolak untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan.Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa factor disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh yang signifikan pada penelitian ini disebabkan oleh sudah terstrukturnya aturan pekerjaan yang diturunkan dari kontrak manajemen hingga menjadi *key performance indicator* (KPI) karyawan sehingga karyawan akan dengan sendirinya menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan kontrak KPI nya setiap semester.

Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa secara parsial adanya pengaruh pelatihan,dan disiplin kerja terhadap kinerja karywan (Jufrizen & Hadi, 2020), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Arif et al., 2019). Jika disiplin kerja lebih ditingkatkan maka terdapat pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai thitung untuk variabel motivasi sebesar 4,302 yang dimana lebih kecil dari ttabel (1,672) atau nilai sig 0,00 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H0 ditolak untuk

variabel pelatihan, dengan demikian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan (Usman et al., 2021) dan (Prayogi & Nursidin, 2018).

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan, terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh t_{hitung} sebesar 19,746 dan lebih besar dari t_{tabel} 2,77 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan di atas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga dengan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Termasuk variabel pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Martha Friska Brayon Medan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada BAB terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan: bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan. Bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayon Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.
- Hamid, D. (2017). *Motivasi Kerja Karyawan*,. Armico.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bpee.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi aan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *Journal Ekonomi*, 23(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih (ed.); cetakan ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jakson. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angela (ed.); Jakarta). Salemba Empat.
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Personalia* (2nd ed.). Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Oemar, H. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*. Bumi Aksara.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia* (Kesatu). BPF.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rivai, V. (2016). *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (Eleventh). England.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). Prentice Hall.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YPKN.
- Sinungan, M. (2016). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v5i1.1671>