

ANALISA KUALITAS KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDICAL RECORD RS.

ROYAL SURABAYA

Rheza Mahardika Firmansyah

1 Februari 2021

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Abstrak: Sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan fasilitas terhadap kinerja karyawan *Medical Record* RS. Royal Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sampel pada penelitian ini adalah Rs. Royal Surabaya yang berjumlah 55 orang. Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS V.23 Hasil penelitian menunjukkan diantaranya bahwa (1) Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja (t hitung sebesar $7,026 > t$ tabel ($7,026 > 2,00488$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$). (2) Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja (t hitung sebesar $0,357 < t$ tabel ($0,357 < 2,00488$) dengan signifikansi $0,723 > 0,05$). (3) Tidak adanya pengaruh fasilitas terhadap kinerja (t hitung untuk variabel fasilitas sebesar $0,357 < t$ tabel ($0,357 < 2,00488$) dengan signifikansi $0,723 > 0,05$).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Fasilitas, Kinerja

Abstract : *Human resources as a planning, organizing, directing, and monitoring of the procurement, development, compensation, integration, maintenance and termination of employment with a view to achieving the objectives of an integrated corporate organization. This study analyzed the influence of leadership, career development and facilities on the performance of Medical Record Hospital employees. Royal Surabaya. This research uses quantitative research that aims to determine the influence between two or more variables. The sample in this study at Rs. Royal Surabaya, amounting to 55 people. The tool used in this study was SPSS V.23. The results showed, among others, that (1) the influence of leadership on performance (t count of $7.026 > t$ table ($7.026 > 2.00488$) with a significance of $0.000 < 0.05$). (2) There is a leadership influence on performance (t count of $0.357 < t$ table ($0.357 < 2.00488$) with a significance of $0.723 > 0.05$). (3) There is no effect of facilities on performance (t count for the facility variable is $0.357 < t$ table ($0.357 < 2.00488$) with a significance of $0.723 > 0.05$).*

Keywords : *Leadership, Career Development, Facilities, Performance*

PENDAHULUAN

Hal yang sangat penting bagi kemakmuran suatu wilayah atau Negara adalah kesehatan. Negara dikatakan sejahtera jika negara tersebut taraf kesehatannya tergolong sangat baik. Dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 mengenai kesehatan, disebutkan bahwa kesehatan adalah suatu kondisi sejahtera lahir dan batin dan bermasyarakat, yang memberdayakan setiap orang untuk hidup layak secara *social* dan *financial*.

Untuk meningkatkan kesehatan rakyat Indonesia, pemerintah sekarang terus meningkatkan berbagai upaya. Berbagai usaha dikerjakan supaya kualitas kesehatan rakyat Indonesia meningkat. Sebagai contoh, dengan cara meningkatkan *service quality* kesehatan pada klinik kesehatan seperti puskesmas dan rumah sakit. Baik di puskesmas ataupun rumah sakit, *service quality* kesehatan dapat melonjak dengan cara data kesehatan yang bagus.

Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan administrasi rekam medis dan data kesehatan. Berdasarkan peraturan pada Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 034/Birhup/1972 mengenai perancangan dan perawatan rumah sakit yang menetapkan bahwa, disetiap rumah sakit wajib memiliki dan menjaga data statistik yang aktual dan membimbing Rekam Medis sesuai

dengan keputusan-keputusan yang telah disetujui. Dapat disimpulkan, bahwa rekam medis dan data kesehatan adalah suatu hal yang sangat penting bagi rumah sakit dan puskesmas.

Pemerintah telah mengeluarkan dasar hukum dalam mengatur jalannya rekam medis. Diantaranya adalah Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 269/ Menkes/ PER/ III/ 2008 mengenai Rekam Medis. Rekam Medis menjadi keadaan yang *important* bagi rumah sakit, disebabkan semua data berguna buat pasien atau dokter dan juga untuk manajemen rumah sakit, semua data dapat diakses di dokumen rekam medis.

Rumah Sakit Royal Surabaya adalah salah satu rumah sakit *service quality*, yang berupaya untuk memperbaiki *service quality* kesehatan melalui peningkatan pada administrasi rekam medis dan data kesehatan. Penyelenggaraan rekam medis yang pada mulanya dilakukan secara *input* manual, dengan seiring bertambahnya waktu, mulai dialihkan menjadi teknik komputerisasi. Hal tersebut menjadikan para pekerja lebih memudahkan dalam proses penyelenggaraan rekam medis. Meskipun penyelenggaraan rekam medis sudah di bantu melalui teknik komputerisasi, masih ada kurang lebih masalah yang muncul baik dari segi petugas ataupun dari proses penyelenggaraannya.

Dalam penelitian ini penulis meneliti tentang kualitas kepemimpinan, pengembangan karir dan fasilitas yang terdapat di unit kerja *Medical Record* RS. Royal Surabaya. Jika hal-hal tersebut berhasil dengan lancar, maka kemampuan yang dihasilkan juga efektif. Kepemimpinan pada dasarnya adalah “suatu karakteristik tertentu yang melekat pada seorang pemimpin, seperti: kepribadian dan kapasitas kemampuan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan atau aktifitas yang ditujukan kepada pemimpin, kegiatan tersebut tidak dapat lepas dari kedudukan, gaya atau perilaku pemimpin tersebut.

(Baharudin dan Umiarso, 2012) Kepemimpinan ialah “suatu pekerjaan yang berpengaruh terhadap karyawan lain supaya orang tersebut bisa bekerja sama dalam mencapai misi yang ditetapkan atau disepakati”. Unsur-unsur yang harus ada dalam kepemimpinan adalah dampak atau pengaruh, kekuatan atau power, wewenang dan pengikut.

Pada prinsipnya pengembangan karir bertujuan kearah perubahan suatu perusahaan, dalam mengatasi suatu tantangan bidang usaha pada waktu yang akan datang. Dan disetiap perusahaan harus mengakui suatu kebenaran, bahwa keberadaanya di waktu yang akan datang tergantung pada kualitas tenaga kerja yang dipakai.

(Nawawi, 2006:99) Pengembangan karir yaitu “serangkaian kedudukan atau posisi yang dipegang oleh seseorang pada hidupnya”. Artian tersebut menjelaskan kedudukan atau jabatan seorang tenaga kerja pada lingkungan perusahaan, sebagai bagian dari runtutan kedudukan atau posisi yang didudukinya dalam waktu bekerjanya.

Pada penjelasan tersebut tenaga kerja dan perusahaan memiliki tugas tersendiri dalam usaha meningkatkan pengembangan karir. Karyawan memiliki kewajiban yaitu merencanakan karir dan perusahaan mempunyai kewajiban memberi suatu sumbangsih berupa kegiatan pengembangan karir. Hal ini dilakukan supaya karyawan yang berpengaruh dapat mewujudkan jenjang karirnya yang sejalan dengan usaha yang telah dilakukan.

Fasilitas yaitu “suatu keadaan yang penting untuk diperhatikan dibidang *service* kesehatan, terutama yang berhubungan dengan yang dialami oleh para pasien, karena didalam bidang *service* kesehatan penilaian pasien atau pelanggan terhadap suatu perusahaan diatur pada apa yang pasien terima setelah menggunakan fasilitas tersebut”.

(Suyanto. 2008) Fasilitas ialah “suatu keadaan yang bisa mengurangi dan mempercepat penyelenggaraan suatu kegiatan atau usaha, bisa berupa benda ataupun uang”. Fasilitas pada

perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam membantu pekerja atau karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan didalam bahasa inggris disebut *Leadership*. Kepemimpinan adalah “bagian-bagian dari suatu fungsi manajemen yang menduduki posisi penting dalam suatu metode, jenjang kerja dan tanggung jawab pada suatu perusahaan”.

(Wibowo, 2015) Kepemimpinan ialah “kemampuan perorangan dengan memakai kekuasaan yang dimiliki, kemudian dilakukan dengan cara memberi pengaruh, dukungan, dan memberikan dorongan usaha yang bilamana orang lain memberikan pengaruh terhadap pencapaaia perusahaan”.

(Georger R. Terry) Kepemimpinan yaitu “suatu kegiatan yang bertujuan memberi pengaruh kepada masyarakat agar terus bergerak mencapai tujuan yang sama”.

Dari penjelasan diatas, maka indikator kepemimpinan ialah : 1) Bersifat adil 2) Memberi sugesti 3) Mendukung pencapaian tujuan 4) Membngkitkan rasa aman.

Pengembangan Karir

(Sadili Samsudin, 2006 : 133) Pengembangan karir merupakan “pendorong usaha untuk meningkatkan kapasitas yang spesifik, hipotesis, diperhitungkan, dan budi pekerti tenagga kerja sesuai dengan keperluan pekerjaan atau kedudukan melalui suatu metode pendidikan dan pelatihan”.

(Nawawi, 2006 : 99) Pengembangan karir merupakan “suatu runtutan atau kedudukan seseorang dalam kurun waktu kehidupan tertentu”. Penjelasan ini menduduki tempat atau kedudukan seorang pegawai di kawasan suatu perusahaan, sebagai bagian runtutan dari tempat atau kedudukan yang telah ditempatinya dalam waktu kehidupannya.

Berdasarkan beberapa pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh ahli, dapat di simpulkan bahwa pegawai dan perusahaan mempunyai pekerjaan khususnya dalam pekerjaan pengembangan karir, pegawai mempunyai tugas merencanakan karir dan perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan dengan berbagai jenis pola pengembangan karir, sehingga pekerja yang mempunyai potensi bisa menjangkau di setiap jenjang karir yang sejajar dengan usaha guna terciptanya perencanaan karir pegawai.

Dari penjelasan diatas, maka indikator pengembangan karir adalah:

1) Pelatihan 2) Pengalaman kerja 3) Latar belakang pendidikan 4) Kesetiaan pada perusahaan 5) Prestasi kerja.

Fasilitas

Fasilitas adalah “semua materi yang dapat memudahkan dan membantu serta meringankan para pekerja atau karyawan”.

(Suyanto. 2008) Fasilitas atau sarana adalah “semua materi yang bisa memajukan dan mempermudah penyelenggaraan suatu upaya baik berwujud barang ataupun uang”. Fasilitas atau sarana perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam membantu pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

(Djoyowiriono dalam Hasibuan, 2018) Fasilitas kerja bisa mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari penjelasan diatas, maka indikator fasilitas ialah: 1) Rak penyimpanan berkas 2) Jaringan komputerisasi 3) Keamanan 4) Pencahayaan.

Kinerja

(Edison, 2016) Kinerja merupakan “hasil dari sebuah mekanisme yang ditakar dalam suatu waktu yang berpatok

pada peraturan atau perjanjian yang sudah ditentukan bersama”.

(Mangkunegara, 2009 pada jurnal Setyowati dan Haryani, 2016) Berpendapat jika artian kinerja berasal dari “*job performance* bisa disebut juga *actual performance*” (performa kerja atau pencapaian aktual) ialah karyawan menjalankan tugas atau kewajibannya yang diberikan perusahaan kepadanya.

Dari penjelasan diatas, maka indikator kinerja ialah : 1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Kehadiran 4) Ketepatan waktu.

Hipotesis

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Medical Record* RS. Royal Surabaya.
- 2) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Karyawan *Medical Record* RS. Royal Surabaya.
- 3) Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja Karyawan *Medical Record* RS. Royal Surabaya.

METODE PENELITIAN

Observasi yang digunakan oleh penulis memakai teknik kuantitatif, karena adanya observasi atau penelitian terhadap semua variabel yang dipakai.

Populasi

Populasi yang digunakan dalam *observasi* ini yaitu seluruh pegawai unit

Medical Record, admisi ranap dan rajal, perawat dan tenaga non medis yang total jumlahnya 120 orang.

Sampel

Supaya sampel yang diambil representative, peneliti memakai rumus slovin. Rumus Slovin merupakan rumus yang dipakai untuk menghitung ukuran suatu sampel minimum pada survei terbatas (*finite population survey*), yang tujuan utamanya dari survei tersebut adalah untuk memperkirakan jumlah populasi.

Pada penelitian ini sampel berjumlah 55 dari total keseluruhan 120. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional area random sampling*, yang merupakan teknik perolehan sampel yang didapat dari setiap sub populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk mendapatkan informasi apakah nilai residu yang diobservasi mempunyai distribusi normal.

Dalam grafik P-P Plot bisa disimpulkan bahwa informasi memencar disekitar garis diagonal serta membuntuti arah garis histogram mendekati alur distribusi normal, sehingga variabel bebas melengkapi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinearitas berfungsi didalam menguji desain regresi menemukan adanya hubungan antara variabel independen.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai toleransi setiap variabel dari setiap persamaan mempunyai angka *tolerance* $> 0,1$ dan juga angka VIF < 10 . Dari hasil tersebut, bisa diambil kesimpulan kalau pada desain regresi tersebut tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas adalah untuk menguji adanya ketidaksamaan variance dalam residu pada satu observasi ke observasi yang lain dalam regresi.

Dalam gambar *scatterplot* memperlihatkan jika titik-titik menyebar acak pada sumbu Y. Tersebar diatas dan dibawah nol. Sehingga bisa diambil simpulan kalau desain regresi tidak mempunyai gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Melalui penggunaan cara regresi linier berganda terdapat persamaan regresi variabel independen kepemimpinan (X_1), pengembangan karir (X_2), dan fasilitas (X_3) dalam mendefinisikan naik atau turunnya variabel dependen kinerja (Y).

Dari hasil tersebut dihasilkan persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 0,192 + 0,764X_1 + 0,188X_2 - 0,038X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka setiap bilangan yang terdapat dalam persamaan itu bisa dijabarkan yaitu:

- 1) Konstanta dengan nilai 0,192 yang artinya apabila tidak terdapat variabel kepemimpinan, pengembangan karir, dan fasilitas jadi nilai kinerja sebesar 0,192 satuan.
- 2) Koefisien kepemimpinan (X_1) dengan nilai 0,764 yang bertanda positif menunjukkan kalau ditemukan adanya korelasi langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja, artinya apabila terdapat peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan, dengan perkiraan variabel bebas lainnya pada desain regresi yaitu tetap, jadi variabel kinerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,764 satuan.
- 3) Koefisien pengembangan karir (X_2) dengan nilai 0,188 dan bertanda positif memperlihatkan kalau pengembangan karir memiliki korelasi searah terhadap kinerja, jadi apabila terdapat peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, dengan perkiraan bahwa variabel bebas lainnya pada desain regresi yaitu tetap, jadi variabel kinerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,188 satuan.
- 4) Koefisien fasilitas (X_3) dengan nilai 0,038 dan bertanda negatif

memperlihatkan jika fasilitas memiliki korelasi yang berbalik arah terhadap kinerja, berarti apabila terdapat peningkatan fasilitas sebesar 1 satuan, dalam perkiraan bahwa variabel bebas lainnya pada desain regresi ialah tetap, jadi variabel kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,038 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil hitung yang telah dilakukan diperoleh angka t_{tabel} dengan nilai 2,00488 dimana $df = n - 1 = 55 - 1$ dengan jumlah 54 dengan derajat signifikansi sebesar 5% (0,05).

t_{hitung} pada variabel kepemimpinan dengan nilai $7,026 > t_{tabel}$ ($7,026 > 2,00488$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada penghitungan terlihat jika dalam proses pengkajian itu menolak H_0 dan menerima H_a . Jadi H_1 yang menyebutkan adanya pengaruh diantara variabel kepemimpinan terhadap kinerja

t_{hitung} pada variabel pengembangan karir dengan nilai $2,319 > t_{tabel}$ ($2,319 > 2,00488$) dengan signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Pada penghitungan terlihat jika proses pengkajian itu menolak H_0 dan menerima H_a . Jadi H_1 yang menyebutkan adanya pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja

t_{hitung} untuk variabel fasilitas dengan nilai $0,357 < t_{tabel}$ ($0,357 <$

2,00488) dan nilai signifikansi yaitu $0,723 > 0,05$. Pada proses perhitungan bisa terlihat jika pengkajian itu menerima H_0 dan menolak H_a . Jadi H_1 yang menyebutkan adanya pengaruh diantara variabel fasilitas kepada kinerja **ditolak**.

Uji Simultan (Uji F)

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 33,331 > 2,78$, dan $sig = 0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diartikan kalau variabel bebas kepemimpinan, pengembangan karir dan fasilitas memang signifikansi secara bersamaan, dan berpengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R²* dengan nilai sebanyak 0,642. Artinya 64,2% variabel kinerja karyawan bisa dijabarkan oleh variabel kepemimpinan, pengembangan karir dan fasilitas, sebaliknya sisa dari hasil dengan nilai sebanyak 35,8% bisa dijabarkan oleh variabel lain yang tidak diusulkan pada observasi ini.

Pembahasan

Bersumber dari hasil pengkajian diperoleh angka t_{tabel} dengan nilai 2,00488 dimana $df = n - 1 = 55 - 1$ dengan nilai 54 serta tingkat signifikansi 5% (0,05).

Penjabaran pada setiap pengaruh variabel adalah yaitu :

1. Pengaruh variabel kepemimpinan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan

Hasil pemeriksaan secara parsial menunjukkan bahwa diantara kepemimpinan terhadap performa pegawai mempunyai pengaruh. Berdasarkan total jumlah perhitungan didapat nilai t_{hitung} sebanyak 7,026 lebih besar ketimbang t_{tabel} ($7,026 > 2,00488$) dan tingkat signifikansi dengan nilai 0,000 lebih kecil atas 0,05, diambil kesimpulan bahwa Hipotesis nol ditolak dan Hipotesis awal diterima. Pengujian menggunakan statistik membuktikan kalau kepemimpinan berdampak atau mempunyai pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan *Medical Record* RS. Royal Surabaya.

Perolehan ini juga didukung oleh perolehan observasi peneliti yang menyatakan bahwa kepemimpinan di RS. Royal Surabaya sudah memberikan kesan baik kepada karyawan. Pemimpin pada RS. Royal Surabaya selalu memberikan ide dan mempunyai inisiatif untuk meningkatkan kinerja bawahan. Hal ini yang membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Pengaruh variabel pengembangan karir secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan

Beberapa perolehan percobaan secara parsial membuktikan kalau terdapat pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Dari pemeriksaan perhitungan yang sudah dilaksanakan didapat t_{hitung} dengan jumlah sebanyak 2,319 lebih besar dari t_{tabel} yakni ($2,319 > 2,00488$), dan tingkat signifikansi sebesar 0,024 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dari itu Hipotesis nol ditolak serta Hipotesis awal diterima. Hasil pengujian dengan cara statistik membuktikan kalau pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan *Medical Record* RS. Royal Surabaya.

Pengembangan memang sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minatnya sendiri agar dapat lebih beradaptasi dengan kebutuhan tenaga kerja sesuai pada kemajuan dan pertumbuhan perusahaan.

3. Pengaruh variabel fasilitas secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan

Sebagian dari perolehan penghitungan secara parsial memperlihatkan bahwa tidak ada

pengaruh fasilitas kepada kinerja karyawan. Berdasarkan perolehan pengujian yang sudah dicapai didapat jika t_{hitung} dengan jumlah sebanyak 0,357 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu ($0,357 < 2,00488$), dan tingkat signifikansinya sebanyak 0,723 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian ini secara statistik menyimpulkan jika fasilitas tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan *Medical Record* RS. Royal Surabaya.

Tidak adanya pengaruh fasilitas kepada performa dikarenakan para karyawan merasa kebanyakan aktivitas kantor membutuhkan banyak peralatan alat-alat elektronik, fasilitas inventaris tidak dapat menunjang kinerja karyawan tersebut. Pada jawaban responden menjelaskan bahwa jaringan internet yang tersedia kurang baik, sedangkan fasilitas yang paling penting untuk menunjang kinerja yang lebih baik adalah fasilitas komputerisasi. Sehingga fasilitas tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan *Medical Record* RS. Royal Surabaya.

Kesimpulan

Bersumber pada penghitungan observasi serta pembahasan bisa ditarik kesimpulan ialah sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan *Medical Record* RS. Royal Surabaya. (2) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Medical Record* RS. Royal Surabaya. (3) Fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Medical Record* RS. Royal Surabaya.

Saran

Bersumber pada penghitungan observasi yang sudah diteliti, selanjutnya bisa diusulkan saran sebagai berikut: (1) Kepemimpinan yang ada pada RS. Royal Surabaya sudah baik, dan diharapkan perusahaan dapat menjaga situasi yang ada saat ini dan memperbaiki situasi untuk berkembang kejalan yang lebih bagus. Pimpinan diwajibkan lebih mencermati kebijaksanaan prosedural, memperkuat pengawasan kejalan yang lebih baik kepada karyawan yang berprestasi, serta juga memberdayakan kekuasaan terhadap pegawai dalam membuat ketetapan secara bersama. (2) Perusahaan sebaiknya lebih banyak mengikut sertakan karyawannya untuk berpartisipasi dalam program pendidikan serta pelatihan yang diadakan oleh perusahaan atau diluar perusahaan, dalam memajukan pengetahuan serta keahlian, oleh sebab itu bisa menambah performa karyawan. (3) Untuk meningkatkan

kinerja karyawan, seharusnya disediakan fasilitas kerja yang dapat menunjang karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Dalam observasi ini masih bersifat terbuka, dikarenakan banyak terlihat berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, pengkaji membuat saran kepada para pengkaji berikutnya dalam memakai variabel tersebut pada observasi ini supaya dilakukan pengkajian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Irawan Aditya, Nanik Suryani, 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.*
- Marjaya Indra, Fajar Pasaribu, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.*
- Sugiharjo, R Joko, 2020, *Influence of Leadership and Oranizational Citizenship Behaviour (OCB) on Employee Performance.*
- Ridwan Iwan, 2020, *Pengembangan Karir, Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. System Indonesia Surabaya Jakarta.*
- Pratiwi Fara Mega, Mahmudah Eny Widyaningrum, Indah Noviandari, 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDM Surya Sembada Surabaya.*

- Sarifah Wahidatus, Aziz Fathoni, Maria M Minarsih, 2016, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT Nusantara Tour Semarang.*
- Prawira, Indra, 2020, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.*
- Saklit I Wayan, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi turnover: Kepuasan Kerja sebagai Mediator.*
- Broto Bayu Eko, 2020, *Pengaruh Diklat dan Fasilitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Labuhan Batu.*
- Wahyu H Indra, Nanditya Ika F, Hartojo, 2016, *Pengembangan Jenjang Karir sebagai Strategi mengelola Ketidakpuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit.*
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269/MENKES/PER/III/2008.
- Hamzah Zakub, Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan, Bandung, CV Diponegoro h 125.
- Nanda Aditya Satria, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Wijayanti Dwi Wahyu, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang.*
- Raharjo Asep Sukmo 2014, *Pengaruh Fasilitas, Pelayanan dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Dalam Menggunakan Jasa Internet di Kecamatan Gajah Mungkur Semarang.*
- Kusuma Arta Adi, 2013, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hote Muria Semarang.*
- Landasan Teori
<http://eprints.unisnu.ac.id/1432/2/BAB%20II.pdf> (diakses tanggal 12 November 2020)
- Definsi Manajemen Menurut Para Ahli
<https://roellbray.wordpress.com/2010/10/11/10-definisi-manajemen-menurut-para-ahli-ekonomi/> (diakses tanggal 13 November 2020)
- Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para ahli
<https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia/#ftoc-heading-17> (diakses 13 November 2020)
- Pengertian Kepemimpinan Menurut Para Ahli
<https://www.dosenpendidikan.co.id/teori-kepemimpinan/> (diakses tanggal 13 November 2020)
- Pengertian Populasi menurut para ahli
<https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html> (diakses 13 November 2020)
- Pengertian Sampel Menurut Para Ahli dan Secara Umum
<https://www.materi.carageo.com/pengertian-sampel-menurut-para-ahli/> (diakses tanggal 13 November 2020)
- Penggunaan Rumus Slovin
<https://www.rumusstatistik.com/2020/04/rumus-slovin.html> (diakses tanggal 13 November 2020)

- Pengujian Hipotesis <https://www.rumusstatistik.com/2019/05/pengujian-hipotesis.html> (diakses tanggal 13 November 2020)
- Pengertian, fungsi dan unsur-unsur manajemen <https://www.jurnal.id/id/blog/pengertian-fungsi-dan-unsur-manajemen/> (diakses tanggal 14 November 2020).
- Melakukan uji reliabilitas alpha cronbach dengan spss. <https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html> (diakses tanggal 3 Januari 2021)
- Uji validitas data dengan rumus pearson spss <https://www.konsistensi.com/2013/03/uji-validitas-data-dengan-rumus-pearson.html> (diakses tanggal 3 Januari 2021)
- Uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan vif spss <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-multikolonieritas-dengan-melihat.html> (diakses tanggal 3 Januari 2021)
- Melakukan analisis regresi multiples berganda dengan spss <https://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multipes-dengan-spss.html>(diakses tanggal 3 Januari 2021)
- Melakukan uji simultan dalam analisis regresi berganda <https://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-melakukan-uji-f-simultan-dalam.html>(diakses tanggal 3 Januari 2021)
- Uji heteroskedastisitas dengan gambar scatterplots koefisien determinan <https://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-heteroskedastisitas-scatterplots.html>(diakses tanggal 3 Januari 2021)
- Koefisien determinasi dalam analisis regresi linier berganda [https://www.spssindonesia.com/2017/04/makna-koefisien-determinasi-r-square.html#:~:text=Namun%20demikian%2C%20jika%20dalam%20sebuah,bebas%20\(X\)%20terhadap%20variabel%20terikat](https://www.spssindonesia.com/2017/04/makna-koefisien-determinasi-r-square.html#:~:text=Namun%20demikian%2C%20jika%20dalam%20sebuah,bebas%20(X)%20terhadap%20variabel%20terikat)(diakses tanggal 3 Januari 2021)
- Uji normal probability plot dalam model regresi dengan spss. <https://www.spssindonesia.com/2017/03/normal-probability-plot.html>(diakses tanggal 3 Januari 2021)