

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT BP. BATAM

Sentosa Karo-Karo dan Sastra Tamami

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
sastrabobs@gmail.com

Abstract

This study aims to determine influence the development of human resource and leadership style and employee performance BP. Batam Hospital. In this research, total population 237 people with using help of slovin formula with the fault tolerance 10% get sample of 70 people to serve as respondents. Whereas the type of data used data premier and secondary data. Premier data sources from the questionnaire. While secondary data from BP. Batam Hospital documents and obtained from the literature related and can support as well as useful for this study. Techniques analysis data is do with validity test and reliability test, classical assumption test, doulde linear analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination (R^2). The test using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 20. From the study authors conclude that the development of human resources (X1) are not positive and significant impact on employee (Y) and leadership style (X2) are positive and significant, whereas the development of human resources (X1) and leadership style (X2) together positive and significant impact on employee performance (Y).

Keywords: *Development of Human Resource, Leadership Style, Performance*

PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Prabu Mangkunegara, 2011).

Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap pegawai/karyawan baik pada saat awal memasuki perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Pelatihan di awal pekerjaan bertujuan meningkatkan

kompetensi yang harus dimiliki pegawai, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Begitu pula dengan Instansi yang bergerak di bidang kesehatan salah satunya Rumah Sakit BP. Batam yang berada di Kota Batam haruslah mempunyai gaya kepemimpinan serta pengembangan sumber daya manusia yang baik demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan dituntutnya pelayanan kesehatan yang baik serta penanganan pasien yang terampil pihak manajemen mengupayakan segala strategi untuk bisa memberikan yang terbaik kepada seluruh pasien Rumah Sakit tersebut.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Werner dan DeSimone (2010) pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Mulyadi dan Veithzal Rivai (2011) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoha, 2011).

Kinerja

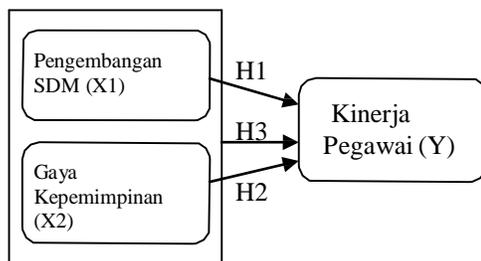
Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi

dalam periode waktu tertentu. Menurut Umar (2012) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian kinerja menurut Rahman (2011), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya.

Kerangka Pemikiran

Dalam kaitannya dengan uraian teoritis di atas maka dapat disajikan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Sugiyono (2010)

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran di atas, maka dapat diketahui bahwa yang menjadi variabel independen adalah Pengembangan SDM (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

Hipotesis

Dari masalah pokok yang telah dikemukakan di atas, berikut ini dapat di sajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- Ha1 : Diduga terdapat pengaruh pengembangan SDM (X1) yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Rumah Sakit BP. Batam.
- Ha3 : Diduga terdapat pengaruh pengembangan SDM (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersama-sama yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Rumah Sakit BP. Batam.
- H01 : Tidak ada pengaruh pengembangan SDM (X1) yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Rumah Sakit BP. Batam.
- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X2) yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Rumah Sakit BP. Batam.
- H02 : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan (X2) yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Karo-Karo & Tamami; *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Gaya*

H03 : Tidak ada pengaruh pengaruh pengembangan SDM (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersamaan yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Rumah Sakit BP. Batam.

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2010) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap bagian keperawatan rawat inap yang berkerja di Rumah Sakit BP. Batam. Jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak kurang lebih 237 orang.

Sampel

Menurut pendapat Sugiyono (2010) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan yang dimiliki oleh populasi”. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian pegawai perawatan rawat inap yang bekerja di Rumah Sakit BP Batam. Responden tidak dibatasi menurut jenis kelamin dan usia. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 237 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 10%, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 70 orang, menggunakan rumus slovin.

Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dan data sekunder yaitu melalui studi pustaka dengan mempelajari literatur dan penelitian yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data melalui: kuesioner, dan wawancara.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas

3. Hasil Regresi Linier Berganda
4. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t).
 - b. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F).
 - c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan) dan variabel terikat (kinerja pegawai) menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai *corrected itemtotal corrected* diatas 0,30 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini handal.

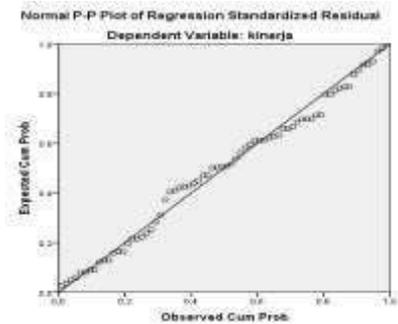
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

- a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Normal P-P plots of regression* menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. Ini dapat diketahui dari adanya kecendrungan data menyebar di sekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sebagaimana yang disajikan pada gambar 2.

Gambar 1. Grafik P-P plots Hasil Uji Normalitas



b. Uji Multikolinearitas

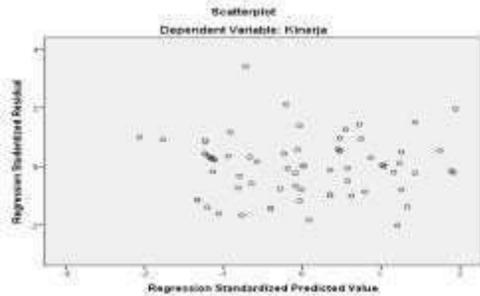
Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan SDM (X1)	0.377	2.649
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.377	2.649

c. Uji Heterokedastisitas Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.607	2.408		2.329	0.023
Pengembangan SDM	0.098	0.098	0.101	1.002	0.320
Gaya kepemimpinan	0.769	0.099	0.780	7.733	0.000

Dari tabel 2. Hasil uji regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 5,607 + 0,098X_1 + 0,769X_2$

- Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut. Konstanta sebesar 5,607; artinya jika pengembangan SDM (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 5,607.
- Koefisien regresi variabel pengembangan SDM (X_1) sebesar 0,098 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengembangan SDM mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,098. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan SDM dengan kinerja pegawai, semakin naik pengembangan SDM maka semakin meningkat kinerja pegawai.

- c. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,769 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan naik sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,769. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, semakin naik gaya kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

1. Pengembangan SDM (X_1). Hasil pengujian diperoleh untuk variabel pengembangan SDM diperoleh nilai t hitung 1,002 dengan tingkat signifikansi 0,320. Jadi diperoleh t hitung $1,002 < 1,294$ (t tabel) dengan signifikansi $0,320 > 0,1$ nilai signifikansi tersebut lebih besar. Karena nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel, maka disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (**hipotesis pertama (H_{a1}) ditolak**).
2. Gaya kepemimpinan (X_2) Hasil pengujian diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung 7,733 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi diperoleh t hitung $7,733 > 1,294$ (t tabel) dengan signifikansi $0,000 < 0,1$ nilai signifikansi tersebut lebih kecil. Karena nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel maka disimpulkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (**hipotesis kedua (H_{a2}) diterima**).

Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1072.805	2	536.403	96.742	0.000 ^b
Residual	371.495	67	5.545		
Total	1444.300	69			

Dari tabel 4. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar $96,742 > 2,38$ (F tabel) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$. Hal ini berarti bahwa pengembangan SDM dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **(hipotesis ketiga (Ha3) diterima)**.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Adjusted R Square (R^2) Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.862 ^a	0.743	0.735	2.355

Dari tabel 5. Hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjusted R-Square* = 0,735 atau = 73,5%. 14 di atas diperoleh angka nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,735 atau (73,5%). Hal ini menunjukkan pengaruh variabel independen (pengembangan SDM dan Gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 73,5%. Atau variansi variabel independen yang digunakan dalam model (pengembangan SDM dan Gaya kepemimpinan) mampu menjelaskan sebesar 73,5% variansi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Hasil dari uji validitas data dengan menggunakan program SPSS V 20 yang diujikan pada kuesioner tentang variabel yang digunakan yaitu pengembangan SDM (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kinerja pegawai (Y), menghasilkan data yang valid. Nilai validitas butir pernyataan dapat diketahui dengan cara melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation*, r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Dimana semua butir pernyataan di atas nilai r tabel sebesar 0,198.

2. Selain uji validitas, untuk pengujian terhadap kualitas data perlu juga dilakukan uji reliabilitas data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha*, jika $r \text{ Alpha} > r \text{ Tabel}$ atau nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 maka butir atau variabel tersebut reliabel. Dari hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 20 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari kuesioner tentang variabel yang digunakan yaitu pengembangan SDM (X1) sebesar 0,842 gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,815 dan kinerja pegawai (Y) 0,846. Dengan demikian semua data reliabel.
3. Hasil dari uji t (parsial) Adalah untuk menguji pengaruh secara parsial dan digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Untuk hipotesis pertama (Ha1) variabel pengembangan SDM (X1) di dapat nilai t hitung sebesar 1,002 dengan tingkat signifikansi 0,320. Jadi diperoleh nilai t hitung $1,002 < 1,294$ (t tabel) dengan signifikansi sebesar $0,320 > 0,1$ karena nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel maka berarti H01 diterima dan Ha1 ditolak, artinya pengembangan SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
4. Hasil uji t (parsial) pada hipotesis kedua (Ha2) diperoleh untuk variabel Gaya kepemimpinan (X2) nilai t hitung sebesar 7,733 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi diperoleh t hitung $7,733 > 1,294$ (t tabel) dengan signifikansi $0,000 < 0,1$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil, yang berarti Ha2 diterima dan H02 ditolak, artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
5. Hasil uji F (simultan) menggunakan program SPSS V 20 diperoleh nilai F hitung 96,742 $> 2,38$ (F tabel) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$. Nilai signifikansi lebih kecil, yang berarti Ha3 diterima dan H03 ditolak, Hal ini berarti bahwa pengembangan SDM dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
6. Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh hasil *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,735 atau (73,5%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (pengembangan SDM dan Gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 73,5%. Atau variansi variabel independen yang digunakan dalam model (pengembangan SDM dan Gaya kepemimpinan) mampu

menjelaskan sebesar 73,5% variansi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, komunikasi dan variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H_{a1}) pada penelitian ini adalah “pengembangan SDM (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)”. Hasil dari pengujian membuktikan bahwa variabel pengembangan SDM secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 1,002 dengan tingkat signifikansi 0,320. Jadi diperoleh t hitung 1,002 < 1,294 (t tabel) dengan signifikansi 0,320 > 0,1 nilai signifikansi tersebut lebih besar. Karena nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel, maka disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (**hipotesis pertama (H_{a1}) ditolak**). Hal ini berarti semakin tidak baik pengembangan SDM di perusahaan maka akan mengurangi kinerja pegawai Rumah Sakit BP. Batam bagian perawat rawat inap.
2. Pengujian hipotesis kedua (H_{a2}) pada penelitian ini adalah “gaya kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Hasil dari pengujian membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 7,733 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi diperoleh t hitung 7,733 > 1,294 (t tabel) dengan signifikansi 0,000 < 0,1 nilai signifikansi tersebut lebih kecil. Karena nilai t hitung > t tabel maka disimpulkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (**hipotesis kedua (H_{a2}) diterima**). Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit BP. Batam bagian perawat rawat inap.

3. Pengujian hipotesis ketiga (H_{a3}) pada penelitian ini adalah “pengembangan SDM dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Hasil dari pengujian membuktikan bahwa variabel pengembangan SDM dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar $96,742 > 2,38$ (F tabel) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$ nilai signifikansi tersebut lebih kecil. Karena nilai F hitung $>$ F tabel maka disimpulkan variabel pengembangan SDM dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (**hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima**). Hal ini berarti semakin baik pengembangan SDM dan gaya kepemimpinan di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit BP. Batam bagian perawat rawat inap.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karena pengembangan SDM yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan maka diharapkan pimpinan/bagian keperawatan lebih meningkatkan pengembangan SDM, agar juga dapat memacu meningkatkan kinerja pegawai dalam melayani pasien.
2. Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan itu adalah penting dan dapat mendorong tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Maka oleh sebab itu, manajemen di dalam suatu perusahaan haruslah memperhatikan hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu konsep gaya kepemimpinan yang diterapkan. Konsep gaya kepemimpinan yang sudah ada dan diterapkan kepada pegawai bagian perawat rawat inap dan struktur organisasi yang telah diterapkan agar dapat dipertahankan.
3. Hasil penelitian ini hendaknya Rumah Sakit BP. Batam dalam meningkatkan Kinerja pegawai, dan lebih menitikberatkan pada gaya kepemimpinan terhadap pegawai dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai bagian perawat rawat inap tersebut diperoleh data bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atau naik jabatan akan dapat meningkatkan

kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F.Stoner. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Arip dan Tanjung. (2013). *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Daniel Goleman. (2010). *Primal leadership;Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko H. (2011). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE Yogyakarta.
- Herman, Sofyandi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Praha Ilmu.
- Husein Umar. (2012). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Sun.
- Kartini Kartono. (2009). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mulyadi dan Rivai. (2011). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Prabu Mangkunegara, Anwar (2011). *Evaluasi Kinerja, refika Aditama*, Bandung: Remaja Rosda karya.
- Remaja Rosda karya (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung
- Rahman. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 7. Jakarta: Balai pustaka.
- Robbin, Stephen P & Judge. (2010). *Organizational Behaviour, Twelfth Edition*. Prentice Hall International, Inc.
- Ruky. (2011). *Human Resorce Manajemen, manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba 4.
- Siagian P.S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit

Karo-Karo & Tamami; *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Gaya*
Alfabeta.

Thoha, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Werner dan DeSimone. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human
Resources Development*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.