

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PERAWAT DI RS MYRIA**

**RINGKASAN SKRIPSI**



**HARDIJAN NDRURU**

**NIM: 2022101**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI  
UNIVERSITAS KATOLIK MISI CHARITAS  
PALEMBANG  
2025**

# **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PERAWAT DI RS MYRIA**

**Hardijan Ndruru**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Akuntansi*

*Universitas Katolik Musi Charitas*

*Jl. Bangau No. 60 Palembang*

*E-mail: [hardijanndruru@gmail.com](mailto:hardijanndruru@gmail.com)*

## **ABSTRAKSI**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM dan *reward* terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria jumlah responden sebanyak 115 orang, penelitian menggunakan teknik analisis data berupa SPSS\_30. Berdasarkan hasil analisis terhadap 115 responden, variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan SDM dan *reward* adalah 0,493 artinya, sebesar 49,3% dari pengembangan SDM dan *reward* secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sebagian lagi (50,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

Kata kunci: Pengembangan SDM, *Reward*, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine and analyze the influence of human resource development and rewards on the performance of nursing employees at Myria Hospital. Based on the results of research on nursing employees at Myria Hospital, the number of respondents was 115 people, the research used data analysis techniques in the form of SPSS\_30. Based on the results of the analysis of 115 respondents, the HR development variable has a positive and significant effect on employee performance. The reward variable has a positive and significant effect on employee performance. The variable HR development and rewards is 0.493, meaning that 49.3% of HR development and rewards simultaneously influence employee performance. Meanwhile, the other part (50.7%) is explained by other variables that were not included as variables in the research.*

*Keywords: Human Resources Development, Rewards, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

*Human capital* atau Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam organisasi atau perusahaan, karena SDM merupakan salah satu aset dan faktor terpenting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. SDM merupakan sumber daya utama yang menjalankan seluruh aktivitas dalam sebuah organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, organisasi sulit untuk mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Keunggulan kompetitif SDM yang berkompeten, terampil, dan memiliki pengetahuan yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi. Sehingga mereka dapat menghasilkan produk atau jasa yang unggul di bandingkan pesaing. Ide-ide yang baru dan perbaikan proses biasanya muncul dari SDM yang dimiliki. Produktivitas SDM yang berkualitas, termotivasi, dan puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan produktivitas yang baik dan tinggi bagi organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman yang unik, untuk menjalankan berbagai aktivitas, proses, dan mengoperasikan teknologi yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Inovasi dan kreativitas yang dapat membantu organisasi beradaptasi dan bertumbuh dalam lingkungan yang terus berubah atau persaingan global.

Menurut Lynda Gratton (2022) Organisasi harus memandang *human capital* sebagai aset strategis dan berinvestasi dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, keterlibatan, dan retensi karyawan yang berbakat. SDM atau *human capital* meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu-individu dalam suatu organisasi. Dalam era ekonomi berbasis pengetahuan saat ini, *human capital* menjadi semakin penting bagi keberhasilan organisasi.

Perubahan pesat dalam lingkungan ekonomi dan teknologi, serta persaingan global yang semakin ketat, maka pengembangan SDM menjadi penting dan kunci utama bagi keberhasilan suatu perusahaan atau institusi. Tantangan global yang semakin berkembang, karyawan harus adaptif dan fleksibel untuk menghadapi tantangan baru seperti perubahan teknologi, strategi bisnis baru, atau ekspansi pasar. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha

memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Penghargaan (*reward*) merupakan balasan jasa yang diberikan instansi kepada tenaga kerja atau karyawan, salah satu faktor penting yang mempengaruhi individu yang bekerja pada suatu organisasi.

Istilah *reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. Setiap organisasi menggunakan berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. *Reward* atau penghargaan memiliki peran penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia, terutama dalam hal memotivasi dan perilaku karyawan di dalam dunia bisnis dan suatu organisasi.

Menurut Anwar (2020) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, kepada karyawan oleh organisasi atau perusahaan. Era globalisasi yang semakin berkembang menuntut peningkatan kualitas di segala sektor, tidak terkecuali dalam sektor pelayanan kesehatan. Manajemen SDM rumah sakit perlu memiliki sistem manajemen SDM yang baik, termasuk perekrutan, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan secara berkala. Rumah sakit sebagai salah satu instansi yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit tidak terlepas dari peran berbagai disiplin tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit termasuk perawat, karena sebagian besar pelayanan rumah sakit yang sangat berkesan kepada pasien adalah pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien. SDM atau *human capital* rumah sakit merupakan aset yang sangat penting bagi rumah sakit karena memberikan pelayanan berkualitas SDM yang kompeten, terampil, dan memiliki dedikasi tinggi sangat dibutuhkan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Dokter, perawat, dan tenaga medis lainnya berperan vital dalam mendiagnosis, merawat, dan memulihkan kesehatan pasien. Mereka harus memahami protokol keselamatan,

penanganan obat-obatan, dan prosedur medis dengan tepat untuk mencegah kesalahan fatal.

Pengembangan SDM rumah sakit adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Perawat di rumah sakit berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, menjaga kualitas perawatan kesehatan, memberikan dukungan kepada pasien dan keluarga, berkoodinasi dengan tim medis lainnya untuk mencapai hasil perawatan yang optimal selama dirawat di rumah sakit. Maka perawat di rumah sakit dituntut untuk terus dikembangkan baik melalui pendidikan, pelatihan dan memberikan motivasi dalam melakukan pelayanan berkualitas yang diberikan kepada pasien.

Rumah Sakit Myria untuk melakukan pengembangan SDM, agar dapat mencapai tujuan yang sudah di tentukan, mempertahankan karyawan agar tidak kehilangan pekerjaan dan juga mengurangi biaya rekrutmen, mempertahankan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan kepada pasien dan juga Rumah Sakit Myria menyadari bahwa semakin banyak persaingan dan tantangan-tantangan baru yang terjadi di dalam industri jasa kesehatan; misalnya teknologi semakin berkembang dan persaingan yang semakin ketat. Maka untuk menghadapi tantangan-tantangan yang terjadi dalam pelayan kesehatan, Rumah Sakit Myria melakukan pengembangan SDM agar dapat menghadapi tantangan persaingan dan untuk mencapai tujuan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Pengembangan SDM Rumah Sakit Myria adalah salah satu strategi untuk mencapai visi, misi dan tujuan-tujuan yang sudah di tentukan oleh Rumah Sakit Myria, dengan memberikan peluang bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan.

Rumah Sakit Myria memberikan *reward* dalam bentuk kenaikan gaji pokok berkala 2 tahun 1 kali, dan juga bagi karyawan yang kinerjanya bagus di berikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atau studi lanjut. Bonus, insentif finansial; asuransi kesehatan, rekreasi, uang tunjangan hari tua, tunjangan prestasi, insentif non-finansial; promosi jabatan, dan penghargaan kepada karyawan yang

sudah mengabdikan selama 25 tahun. Maka dengan adanya *reward* karyawan bersemangat dan loyal untuk bekerja sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Kinerja karyawan Rumah Sakit Myria adalah kegiatan pengolahan sumber daya rumah sakit, untuk mencapai tujuan organisasi khususnya bagian perawat. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi dan organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pengembangan SDM yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam organisasi dengan melakukan upaya penilaian kinerja.

## **PERMASALAHAN**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria?

## **LANDASAN TEORI**

### **a. Pengembangan SDM**

Peran *human capital* menjadi penting untuk pengembangan dan pertumbuhan ekonomi kreatif, yaitu sektor ekonomi yang mengutamakan pengembangan SDM menjadi sebuah konsep krusial dalam dunia bisnis dan organisasi modern. Mengingat perubahan pesat dalam lingkungan ekonomi dan teknologi, serta persaingan global yang semakin ketat, pengembangan SDM menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu perusahaan atau institusi (Riono,

2021). Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Notoadmojo (2010:28) Membahas secara khusus Jenis pengembangan yang di bagi atas dua hal yakni pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat unit yang menangani pendidikan dan pelatihan karyawan lazim disebut pusklat. Pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan sering dikacaukan penggunaannya dengan latihan (*Praticeatauexercise*) ialah merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu. Menurut Sumarsono (2009:93) indikator pengembangan SDM sebagai berikut:

- 1) Pendidikan
- 2) Pelatihan

#### **b. Reward**

*Reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran (Sutrisno 2019:34). Tujuan dari pengelolaan sistem *reward* di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan SDM, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya (Erwandi et al.,2022). Sebagai timbal balik dari jasa karyawan dan menjaga tingkat prestasi tinggi maka motivasi dan komitmen mereka perlu ditingkatkan. Jenis-jenis *reward* menurut Armstrong (2009), *reward* dapat dibagi menjadi beberapa jenis yaitu;

1. *Reward* finansial langsung: gaji, bonus, komisi
2. *Reward* finansial tidak langsung: tunjangan, asuransi, cuti berbayar

3. *Reward* non-finansial: pengakuan, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang baik.

Menurut Mahmudi (2015:187) indikator *reward* terhadap karyawan yaitu:

- 1) Gaji dan bonus
- 2) Kesejahteraan
- 3) Pengembangan karir
- 4) Penghargaan
- 5) Psikologis dan social

### **c. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sesuatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri. Pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Asaloei Dkk 2023).

Menurut Dewi Dkk (2022) Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan)
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerjasama.
- 5) Inisiatif.

## **GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT MYRIA**

### **Profil Rumah Sakit Myria**

Karya kesehatan Rumah Sakit Myria tidak dapat dilepaskan dari sejarah awal datangnya Suster Fransiskus Charitas di Sumatera Selatan. Kelima Suster berangkat dari Roosendaal Belanda pada tanggal 11 Juni 1926 dan tiba di Pelabuhan Boom Baru Palembang tanggal 9 Juli 1926. Kelima Suster tersebut adalah Sr. M. Raymunda, Sr. M. Alacoque, Sr. M. Caecilia, Sr. M. Catharina dan Sr. M. Wihelmina dan selanjutnya menempati rumah yang sederhana tepatnya Frateran BHK samping gereja St. Yosep Palembang sekaligus sebagai langkah awal pelayanan kesehatan di Bumi Sriwijaya.

Nama Myria sendiri berasal dari nama Bunda Maria yang merupakan sumber inspirasi sekaligus menjiwai semangat pelayanan di Rumah Sakit Myria dengan motto “In Omnibus Charitas” yang berarti “Kasih Dalam Segalanya” menjadi etos kerja seluruh karyawan Rumah Sakit Myria.

Pada tahun 2006 pembangunan gedung baru RS. Myria yang megah terwujud dan diresmikan oleh Uskup Agung Palembang Mgr. Aloysius Soedarso SCJ, selanjutnya pada tanggal 13 Agustus 2009, Rumah Sakit Myria terakreditasi dengan lulus penuh 5 bidang pelayanan dan pada tanggal 3 Agustus 2011, Rumah Sakit Myria secara resmi telah ditetapkan sebagai Rumah Sakit umum Kelas C dengan kapasitas tempat tidur 108 tempat tidur. Pada bulan Februari 2016 Rumah Sakit Myria lulus akreditasi tingkat perdanan dan kemudian pada tanggal Agustus 2017 Rumah Sakit Myria lulus akreditasi reguler dengan lulus paripurna.

Rumah Sakit Myria mengembangkan sarana website untuk menunjang kebutuhan informasi tentang pelayanan yang ada di Rumah Sakit di Rumah Sakit Myria mengembangkan sarana website untuk menunjang kebutuhan informasi tentang pelayanan yang ada di Rumah Sakit di [www.charitashospital.com](http://www.charitashospital.com).

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11), “Penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan

penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian ini membahas Pengaruh Pengembangan SDM dan reward terhadap Kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria.

## 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Myria, Jl Kol. H. Burlian No. 228 Km. 7 Palembang.

## 3. Subyek Penelitian

Seluruh perawat di Rumah Sakit Myria berjumlah 124 orang

## 4. Obyek Penelitian

Pengembangan SDM dan *reward* terhadap kinerja karyawan bagian Perawat.

## 5. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang di gunakan data primer dan data sekunder:

- a. Data primer yaitu data yang di peroleh langsung dari responden atau objek yang diteliti.
- b. Data sekunder berupa data-data; jumlah karyawan, penilaian kinerja karyawan, bentuk *reward*, seperti data mengenai sejarah singkat pendirian Rumah Sakit Myria dan stuktur organisasi Rumah Sakit Myria.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

### a. Wawancara

Wawancara dengan beberapa karyawan bagian perawat untuk melakukan survei dan manager SDM Rumah Sakit Myria

### b. Kuesioner

Penyebaran *google form* <https://forms.gle/7cfMtAapCVsmZsjP9> yang di bagikan kepada karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria. Data yang di kumpulakan melalui *google form* berisi pertanyaan mencakup karakteristik responden, yang berjumlah 124 responden atau seluruh karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria

## 7. Instrumen Penelitian

Responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap serangkaian pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan jawaban yang tersedia. Berikut adalah skala likert pada tabel dibawah ini.

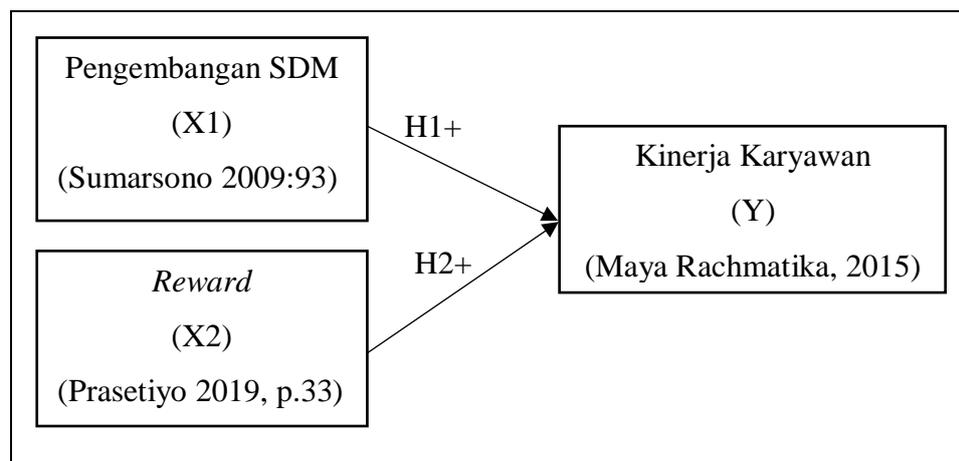
**Tabel 1**  
**Instrumen Skala Likert**  
**Kuesioner**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: data diolah 2024

Kerangka pemikiran berfungsi untuk memberikan landasan dan arahan dalam melakukan penelitian agar penelitian tersebut lebih terarah dan sistematis. Berikut adalah gambar kerangka pemikiran, pada gambar dibawah ini.

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**



## 8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode statistik dengan menggunakan SPSS, berupa teknik pengujian sebagai berikut:

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Analisis Deskriptif
- d. Uji Asumsi Klasik
  - 1) Uji Normalitas
  - 2) Uji Multikolinearitas
  - 3) Uji Heteroskedastisitas
- e. Uji Regresi Linear Berganda
- f. Uji hipotesis
  - 1) Uji Parsial (uji t)
  - 2) Uji F (uji serempak)
- g. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penyebaran Kuesioner

Dalam pengumpulan data penelitian dan penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria yang berjumlah 124 orang pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2**

#### **Rekapitulasi Data Penelitian**

No	Data	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarkan	124 Orang
2	Kuesioner yang tidak dapat diolah	9 Orang
3	Kuesioner yang dapat di olah	115 Orang

Sumber: Data di olah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa dalam pengumpulan data atau penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti kepada karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria, dengan jumlah responden 124 orang atau seluruh

karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria, data yang tidak dapat diolah karena tidak terkumpul berjumlah 9 responden dan jumlah data yang terkumpul 115 responden atau data yang dapat diolah. Sehingga, dalam pengujian data peneliti melakukan pengujian data kuesioner yang terkumpul sejumlah 115 responden.

#### Hasil Pengujian Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas X1 (pengembangan SDM)

Uji validitas X2 (*reward*) dan

Uji validitas Y (kinerja karyawan)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel/indikator	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Kesimpulan
<b>Pengembangan SDM</b>			
X1.1	0,548	0,1816	Valid
X1.2	0,568	0,1816	Valid
X1.3	0,569	0,1816	Valid
X1.4	0,627	0,1816	Valid
X1.5	0,506	0,1816	Valid
X1.6	0,554	0,1816	Valid
X1.7	0,645	0,1816	Valid
X1.8	0,650	0,1816	Valid
X1.9	0,563	0,1816	Valid
X1.10	0,545	0,1816	Valid
X1.11	0,668	0,1816	Valid
X1.12	0,626	0,1816	Valid
X1.13	0,696	0,1816	Valid
X1.14	0,656	0,1816	Valid
<b><i>Reward</i></b>			
X2.1	0,718	0,1816	Valid
X2.2	0,816	0,1816	Valid

X2.3	0,717	0,1816	Valid
X2.4	0,791	0,1816	Valid
X2.5	0,669	0,1816	Valid
X2.6	0,664	0,1816	Valid
X2.7	0,752	0,1816	Valid
X2.8	0,434	0,1816	Valid
X2.9	0,789	0,1816	Valid
X2.10	0,776	0,1816	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0,731	0,1816	Valid
Y2	0,661	0,1816	Valid
Y3	0,626	0,1816	Valid
Y4	0,631	0,1816	Valid
Y5	0,629	0,1816	Valid
Y6	0,670	0,1816	Valid
Y7	0,711	0,1816	Valid
Y8	0,650	0,1816	Valid
Y9	0,639	0,1816	Valid
Y10	0,693	0,1816	Valid

Sumber: Data diolah SPSS\_30

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel 3 diatas, didapatkan nilai r tabel dari responden (N) =115 dengan nilai signifikan 0,05 sebesar 0,1816. Merujuk pada hasil dari uji validitas di hasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel X1 (pengembangan SDM), X2 (*reward*) dan variabel Y (kinerja karyawan). Semuanya menghasilkan nilai r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4  
Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai kritis	Kesimpulan
X1 pengembangan SDM	0,856	0,6	Reliabel
X2 Kegiatan non diklat	0,892	0,6	Reliabel
Y Kinerja karyawan	0,857	0,6	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS\_30

Dari tabel 4 diatas, menunjukkan hasil uji reliabilitas di dapatkan semua nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel X1 (pengembangan SDM) adalah  $0,856 > 0,6$ , X2 (*reward*) adalah  $0,892 > 0,6$ , dan Y (kinerja karyawan) menghasilkan nilai *alpha conbach`s*  $0,857 > 0,6$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

## Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 5  
Hasil Analisis Deskriptif

Pengembangan SDM	N	Minimum	Maximum	Rata-rata	Standar deviasi
X1.1	115	1	5	4,46	0,625
X1.2	115	3	5	4,44	0,516
X1.3	115	1	5	4,37	0,597
X1.4	115	1	5	4,38	0,601
X1.5	115	2	5	4,30	0,533
X1.6	115	1	5	4,21	0,755
X1.7	115	3	5	4,33	0,525
X1.8	115	3	5	4,26	0,531
X1.9	115	3	5	4,30	0,499
X1.10	115	3	5	4,25	0,510

X1.11	115	3	5	4,34	0,511
X1.12	115	2	5	4,30	0,607
X1.13	115	3	5	4,32	0,539
X1.14	115	1	5	4,31	0,626
<i>Reward</i>					
X2.1	115	1	5	4,07	0,876
X2.2	115	1	5	4,01	0,996
X2.3	115	2	5	4,24	0,683
X2.4	115	1	5	4,15	0,740
X2.5	115	3	5	4,30	0,546
X2.6	115	2	5	4,21	0,669
X2.7	115	1	5	4,16	0,744
X2.8	115	3	5	4,38	0,523
X2.9	115	3	5	4,30	0,624
X2.10	115	2	5	4,23	0,729
Kinerja karyawan					
Y1	115	3	5	4,38	0,571
Y2	115	3	5	4,33	0,508
Y3	115	3	5	4,33	0,525
Y4	115	3	5	4,30	0,477
Y5	115	3	5	4,28	0,488
Y6	115	3	5	4,32	0,488
Y7	115	3	5	4,30	0,499
Y8	115	3	5	4,32	0,570
Y9	115	3	5	4,34	0,576
Y10	115	2	5	4,26	0,663

Sumber: Data diolah SPSS versi 30

Dari tabel 5 diatas dapat di ketahui bahwa terdapat 3 variabel dalam penelitian ini yaitu X1 pengembangan SDM, X2 *reward* dan Y kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 115 orang. Maka dari hasil

analisis deskriptif variabel X1 (pengembangan SDM) nilai rata – rata minimal 4,21 dan maximum 4,46, X2 (*reward*) nilai rata – rata minimal 4,01 dan maximum 4,38, Y (kinerja karyawan) nilai rata –rata minimal 4,26 dan maximum 4,38. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria setuju.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 6  
Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,438
-------------------------------	-------

Sumber: Data diolah SPSS versi 30

Pada tabel 6 diatas, dapat di ketahui bahwa nilai tingkat signifikan sebesar  $0,438 > 0,05$ . Maka variabel-variabel tersebut dikatakan normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7  
Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
X1 Pengembangan SDM	0,524	1,909
X2 <i>Reward</i>	0,524	1,909

Sumber: Data diolah SPSS versi 30

Berdasarkan tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai variabel X1 1,909 dan X2 1,909  $< 10,000$ . Maka variabel-variabel tersebut dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8  
Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,050	0,043
X1	-0,27	0,979
X2	-1,210	0,229

Sumber: Data diolah SPSS versi 30

Pada tabel 8 diatas, menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikasi X1 0,979 dan X2 0,229 pada masing-masing variabel > 0.05.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Sig.	Keterangan
1 Constant	13.261	0.001	
X1 pengembangan SDM	0.345	0.001	H1 Diterima
X2 Reward	0.214	0.001	H2 Diterima

Sumber: Data diolah SPSS versi 30

Pada tabel 9 di atas menunjukkan bahwa persamaan umum pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan yaitu:

$$Y = 13,261 + 0,345X_1 + 0,214X_2$$

- a. Nilai Constant (a) memiliki nilai positif sebesar 13,261. Terdapat nilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi; pengembangan SDM (X1), dan reward (X2)

bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 13,261.

- b. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan SDM (X1) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,345. Mendapatkan nilai positif sebesar 0.345. Hal ini menunjukkan bahwa, jika pengembangan SDM mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan 0.345 dengan ansumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen.
- c. Koefisien regresi untuk variabel reward (X2) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,214. Mendapatkan nilai positif sebesar. Hal ini menunjukkan bahwa, jika pengembangan SDM mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan 0,214 dengan ansumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen.

## 7. Uji Hipotesis

### 1) Uji Persial (uji t)

Tabel 10  
Hasil Uji t

	Variabel	t tabel	t hitung	Sig.
1	<i>Constant</i> )		4.332	0.001
	X1 pengembangan SDM	1,981	4.971	0.001
	X2 <i>Reward</i>	1,981	3,366	0.001

Sumber: Data diolah SPSS versi 30

Dari tabel 10 dapat dibuat persamaan umum pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:  $Y = 13.261 + 0.345X1 + 0.214X2$

a. Pengembangan SDM

Persamaan 1 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pengembangan SDM adalah 0,345. Nilai t hitung dari koefisien pengembangan SDM adalah sebesar  $4,971 > 1,981$  nilai t tabel dan signifikan  $0,001 < 0,05$  atau 5 % sehingga diputuskan untuk menerima H1. Artinya, secara parsial pengembangan SDM berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria pada tingkat kepercayaan 95 %.

b. *Reward*

Persamaan 1 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel *reward* adalah 0.214. Nilai t hitung dari koefisien *reward* adalah sebesar  $3,366 > 1,981$  nilai t tabel dan signifikan  $0,001 < 0,05$  atau 5 % sehingga diputuskan untuk menerima H2. Artinya, secara parsial *reward* berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria pada tingkat kepercayaan 95%.

2) Uji F (Uji Serempak)

Tabel 11  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	728,680	2	364,340	56,426	0,001 <sup>b</sup>
	Residual	723,180	112	6,457		
	Total	1451,861	114			

Sumber: Data diolah SPSS versi 30

Pada tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah 56,426 sedangkan nilai F tabel 0,05 adalah 3,08. Karena F-hitung lebih besar dari F-tabel maka disimpulkan menerima H1 dan H2. Artinya, secara serempak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria pada tingkat kepercayaan 95 %.

## 8. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 12  
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.708 <sup>a</sup>	0.502	0.493	2,541

Sumber: Data diolah SPSS versi 30

Pada tabel 12 diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) variabel pengembangan SDM dan *reward* adalah 0.493 artinya, sebesar 49,3% dari pengembangan SDM dan *reward* secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sebagian lagi (50,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi loyalitas Rumah Sakit Myria kepada karyawannya maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam melakukan pelayanan kesehatan terhadap pasien dengan efektif dan efisien. Produktivitas SDM yang berkualitas, termotivasi, dan puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan produktivitas yang baik dan tinggi bagi organisasi. Karena Setiap individu dalam organisasi memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman yang unik, untuk menjalankan berbagai aktivitas, proses, dan mengoperasikan teknologi yang dimiliki organisasi atau perusahaan.

## 2. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi perhatian Rumah Sakit Myria kepada karyawannya maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam melakukan pelayanan kesehatan terhadap pasien dengan efektif dan efisien. Rumah Sakit Myria memberikan apresiasi *reward* merupakan bentuk apresiasi atas upaya dan kontribusi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dalam pelayanan kesehatan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja ketika kinerja dan upaya seseorang diakui melalui *reward*, ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menguatkan ikatan dengan organisasi atau pihak yang memberikan *reward* untuk menciptakan rasa saling menghargai dan membangun kepercayaan diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## 3. Pengaruh pengembangan SDM dan *reward* terhadap kinerja karyawan

Secara bersama-sama pengembangan SDM dan *reward* memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria. Pengembangan SDM didalam Rumah Sakit Myria bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan sehingga menjadi peluang untuk dapat bersaing dan mewujudkan tujuan suatu organisasi yang sudah ditentukan. Pentingnya pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktifitas karyawan, serta membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan jasa pelayanan kesehatan dan teknologi yang dinamis, dan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Selain melakukan pengembangan SDM Rumah Sakit Myria juga memberikan *reward* kepada karyawan atas pencapaian dan keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

## Implikasi

Bahwa Pengembangan SDM penting untuk mengembangkan karyawan, sehingga dapat memberikan atau mengerjakakan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam setiap organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dan juga *reward* penting untuk meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah di tetapkan. Namun, Rumah Sakit Myria dalam menerapkan pengembangan SDM kepada karyawan, perlu memperhatikan beban kerja yang di berikan kepada karyawan agar sesuai dengan profesi yang di miliki oleh karyawan dan juga memberikan atau memperhatikan *reward* karena sistem *reward* yang efektif dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktifitas kinerja karyawan. Karyawan terus berkembang dan mencapai tujuan pelayanan yang sudah ditetapkan.

## **PENUTUP**

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan SDM dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawat di Rumah Sakit Myria yang berjumlah 115 responden maka dapat disimpulkan bahwa: Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria. Variabel pengembangan SDM dan *reward* adalah 0,493 artinya 49,3% dari pengembangan SDM dan *reward* berpengaruh terhap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Myria. Sedangkan sebagian lagi (50,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

### 2. Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor, agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki

kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner; membutuhkan waktu yang lama dalam pengisian kuesioner karena kesibukan responden.

### 3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Myria; dalam melakukan pengembangan SDM khususnya karyawan bagian perawat, hendaknya memikirkan beban kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan pelatihan kepada karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan sungguh-sungguh mengikuti pengembangan SDM yang diterapkan.
2. Bagi Rumah Sakit Myria; hendaknya memperhatikan *reward* dan kompensasi yang sesuai kepada karyawan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan, agar karyawan tetap bersemangat sehingga dapat menjaga komitmen dan loyalitas karyawan, karena semakin tinggi perhatian perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan.

3. Bagi peneliti; dalam melakukan penelitian selanjutnya, bisa menambahkan variabel-variabel lain diluar variabel-variabel yang terdapat didalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anindya, L., Tyas, C., Irhandayaningsih, A., & Korespondensi, ). (2021). Penerapan Komponen Human Capital dalam Teori Andrew Mayo (Studi Kasus: Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga). *ANUVA*, 5(2), 237–250.
- Darari Bariqi, M. (n.d.). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *JSMB* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.trunojoyo.ac.id/jymb>
- Ekawati, R., Karnita Soleha, L., Pengajar STIE STEMBI Bandung ratnaekawati, S., & Pengajar STIE Pasundan Bandung, S. (2017). MENINGKATKAN KEMAMPUAN INOVASI ORGANISASI MELALUI HUMAN CAPITAL. In Print) *Jurnal INTEKNA* (Vol. 17, Issue 2). Online. <http://ejurnal.poliban.ac.id/index.php/intekna/issue/archive>
- Febrianti, S., al Musadieg, M., & Prasetya, A. (2014). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol (Vol. 12, Issue 1).
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (n.d.). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT. FRISIAN FLAG (Vol. 9, Issue 1).
- Ilma, R. Z., & Sorongan, B. N. (n.d.). Analisis Penerapan Reward dan Punishment Dalam Pengoptimalan Kinerja (Studi Kasus Pada Friskia Ala Ala Wedding Organizer).
- Ilmu, J., Manajemen, E., Akuntansi, D., Mohammad, U., & Thamrin, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan Mansur. 1(1).
- Kasmawati, O. Y. (2017). HUMAN CAPITAL DAN KINERJA KARYAWAN (Suatu Tinjauan Teoritis). In *Journal of Applied Business and Economics* (Vol. 3, Issue 4).