

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PERAWAT RS DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Oleh

DIAN EKASARI APRIANTI

Rumah Sakit harus mampu menjaga kinerja perawat agar dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja dan kompensasi merupakan komponen utama dalam praktik pengembangan SDM sehingga diharapkan dengan berjalannya sistem tersebut maka kepuasan perawat dapat meningkat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perawat.

Untuk menjawab permasalahan, dalam penelitian ini akan dikembangkan sebuah model penelitian menggunakan 6 variabel penelitian, yaitu Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan, Penilaian Kinerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Dari keenam variabel tersebut nantinya akan dirumuskan dalam 9 hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuisioner kepada perawat di seluruh RS Lampung Tengah dengan jumlah populasi sebanyak 671 orang dan sampel sebanyak 340 orang. Analisis data menggunakan SEM dengan program SMART PLS 4.0.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Penilaian Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat, Kepuasan Kerja tidak memediasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja memediasi Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja memediasi Penilaian kinerja terhadap Kinerja secara signifikan, Kepuasan Kerja memediasi Kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan, Penilaian Kinerja, Kompensasi, Kepuasan kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON PERFORMANCE MEDIATED BY HOSPITAL NURSES' WORK SATISFACTION IN CENTRAL LAMPUNG REGENCY

By

DIAN EKASARI APRIANTI

Hospitals must be able to maintain nurses' performance in order to improve nurses' job satisfaction. Career development, education and training, performance appraisal and compensation are the main components in human resources development practices therefore it is expected that with the implementation of this system, nurses' satisfaction can increase and ultimately improve nurses' performance.

To answer the problem, this study will develop a research model using 6 research variables, namely Career Development, Education and Training, Performance Appraisal, Compensation, Job Satisfaction and Performance. This study uses primary data obtained directly from respondents through the distribution of questionnaires to nurses in all hospitals in Central Lampung, with a total of population 671 and 340 respondents. Data analysis using SEM with SMART PLS 4.0 program.

From the results of the study, it is found that Career Development has an influence but is not significant on Job Satisfaction, Education and Training has a significant influence on Job Satisfaction, Performance Appraisal has a significant influence on Job Satisfaction, Compensation has a significant influence on Job Satisfaction, Job Satisfaction has a significant influence on Nurses' Performance, Job Satisfaction mediates Career Development on Performance but it's not significant, Job Satisfaction mediates Education and Training on Performance significantly, Job Satisfaction mediates Performance Appraisal on Performance significantly, Job Satisfaction mediates Compensation on Performance significantly.

Keywords: Career Development, Education and Training, Performance Appraisal, Compensation, Job Satisfaction, Performance