

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RSUD RADEN MATTAHER JAMBI

Mellisa Amelia, Zulfina Adriani, Sigit Indrawijaya
Prodi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi
Email : mellisaaamelia81@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Raden Mattaher Jambi bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kepuasan kerja perawat. Penelitian yang dilakukan bersifat penelitian kualitatif, dengan populasi adalah perawat yang masa kerjanya lebih dari satu tahun berjumlah 451 orang perawat. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *purposive sampling* sebanyak 82 orang perawat, penentuan jumlah sampel pada bagian instalasi rawat inap dan instalasi rawat jalan dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah perawat pada dua bagian tersebut. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja pada perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dan pengembang sumberdaya manusia melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci : Pengembangan sumber daya manusia, kinerja perawat, dan kepuasan kerja.

1. LATAR BELAKANG

Untuk mencapai tujuan dari organisasi, diperlukan kinerja optimal dari seluruh karyawan. Selain itu, organisasi harus secara dinamis mengadopsi perubahan dalam metodologinya guna meraih kinerja yang maksimal, yang mengharuskan penerapan strategi manajemen yang terus diperbaharui. Salah satunya adalah persepsi karyawan tentang budaya organisasi, dalam pendekatannya untuk mencapai strategi tersebut. Dalam mencapai kinerja terbaik dengan persepsi karyawan tentang budaya organisasi yang baik, bukanlah hal yang mudah. Organisasi juga mengalami kendala dalam memprediksi perubahan yang dinamis dan tidak dapat diprediksi dalam waktu dekat (Nikpour, 2017). Definisi kinerja karyawan juga berkaitan dengan kinerja yang memiliki hubungan erat dengan pekerjaan dan hasilnya, bahkan sering dikaitkan dengan hal finansial (Farooq, Shams, & Niazi, 2015).

Korelasi antara pengembangan sumberdaya manusia dan kepuasan kerja merupakan bidang studi krusial dalam manajemen organisasi. Beberapa penelitian telah menyelidiki pengaruh berbagai faktor seperti imbalan, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Silalahi (2022) dalam hal ini menyoroti efek mutu dari sumberdaya manusia, remunerasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta perlunya mengembangkan hipotesis guna penelitian lebih lanjut.

Pengembangan sumberdaya manusia memiliki peran penting dalam memajukan kinerja karyawan melalui pengembangan keterampilan, wawasan serta kapasitas mereka. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang efektif, organisasi memberikan

kesempatan kepada karyawan untuk terus melatih dan memperluas keterampilan mereka, sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Saat karyawan merasakan investasi organisasi dalam pengembangan mereka, hal ini mampu menambah kepuasan kerja karyawan.

RSUD Raden Mattaher Jambi menjadi pusat rujukan pelayanan kesehatan di tingkat provinsi yang merupakan Rumah Sakit dibawah koordinasi Pemerintah Provinsi Raden Mattaher Jambi harus dapat berkembang dan menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu wawasan dan teknologi sejalan dengan pemenuhan kebutuhan. Selain sebagai tempat pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, rumah sakit juga diharapkan menjadi pusat rujukan serta menjadi pusat informasi hidup sehat.

Pada Tahun 2022, apabila dilihat dari standar ketenagaan Rumah Sakit Tipe B berdasarkan Permenkes No 30 Tahun 2019 pada RSUD Raden Mattaher Jambi jumlah tenaga keperawatan sudah memenuhi target standar nasional yang diharapkan, dengan total sebanyak 563 perawat dengan status sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 271 orang, dan Tenaga Honorer sebanyak 292 orang yang terbagi menjadi beberapa tingkat jenjang pendidikan dari diploma, sarjana, S1 profesi dan S2 Keperawatan (Profil RSUD Raden Mattaher Jambi, 2022).

Dari uraian latar belakang, maka untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja perawat dalam meningkatkan kinerja perawat dapat dilakukan melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu konsep strategis dalam manajemen bertujuan guna meningkatkan kompetensi, wawasan, dan keterampilan individu dalam organisasi. Di dalam konteks pelayanan kesehatan, perawat mempunyai peran yang sangat penting dalam memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien. Pengembangan SDM perawat merupakan faktor kunci dalam mengembangkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit.

Konsep pengembangan SDM pada perawat merupakan salah satu strategi komprehensif yang bertujuan memperkuat kapasitas, kompetensi, dan keterampilan perawat guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Pengembangan SDM perawat yang berbasis kompetensi bertujuan agar perawat dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Kompetensi individu perawat haruslah mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang dilakukan (Rakhmawati 2008).

Pengembangan SDM juga berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja dalam suatu perusahaan. Dalam sebuah penelitian, dikemukakan bahwa perusahaan membutuhkan pengembangan SDM untuk mendukung efisiensi dalam pekerjaan (Ananda & Rizqi, 2023). Selain itu, pengembangan SDM juga berperan dalam meningkatkan kinerja pramuwisata di Provinsi Jambi melalui pengembangan soft competency (Afriyani & Adriani, 2021).

Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia (SDM) mengacu pada upaya untuk pengembangan kualitas atau keterampilan individu dalam proses perencanaan, pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga pegawai. Pengembangan SDM dapat dilakukan dalam berbagai konteks, seperti dalam dunia bisnis, lembaga pendidikan Islam, perpustakaan, dan sektor lainnya. Tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk mencapai hasil yang optimal, meningkatkan kompetensi, dan memotivasi individu untuk mencapai potensi yang diharapkan organisasi.

Faktor – faktor pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu aspek penting adalah pengembangan kompetensi karyawan. Pengembangan kompetensi karyawan adalah suatu metode peningkatan kualitas atau kompetensi sumber daya manusia lewat proses perencanaan

pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan (Ananda & Rizqi, 2023).

Aspek-aspek pengembangan SDM telah banyak dikembangkan diantaranya oleh Conduit dan Mavondo (2001) menjelaskan bahwa aktivitas pengembangan SDM terbagi dalam lima kelompok yang dikemukakan oleh Gronroos yang merupakan seorang ahli dalam mengembangkan model pengembangan SDM. Lima kelompok tersebut yaitu Pendidikan pelatihan, dukungan manajemen, komunikasi internal, manajemen personalia, dan keterlibatan karyawan dalam komunikasi eksternal.

Fathoni (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang untuk menikmati dan menyukai pekerjaan. Kepuasan kerja dapat datang dari dalam, dari luar, ataupun kombinasi dari luar dan dalam. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan puas yang didapat ketika dipuji atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, fasilitas, lingkungan kerja yang baik, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja yang memadukan pekerjaan internal dan eksternal merupakan kepuasan kerja yang tercermin dalam sikap emosional yang seimbang antara kompensasi dan prestasi kerja.

Afandi (2018) melihat kepuasan kerja sebagai perbandingan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya akan mereka dapatkan. Sedangkan Handoko (2020) menggambarkan kepuasan kerja sebagai pendapat karyawan yang menyenangkan ataupun tidak mengenai pekerjaannya, dapat terlihat dari perilaku yang baik dari karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Masyarakat dan individu karyawan percaya bahwa kepuasan kerja adalah hasil yang diinginkan. Namun, dari perspektif praktis dari efektivitas organisasi dan manajerial, penting untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja berhubungan dengan variabel hasil seperti kepuasan kerja terhadap kinerja dan efektivitas. Kepuasan kerja secara empiris memiliki hubungan sebab akibat yang kuat dengan kinerja, pergantian karyawan, ketidakhadiran, komitmen organisasi, kepuasan pelanggan, ketidakhadiran dan perilaku menyimpang ditempat kerja, berikut penjelasannya (F. Luthans, 2006).

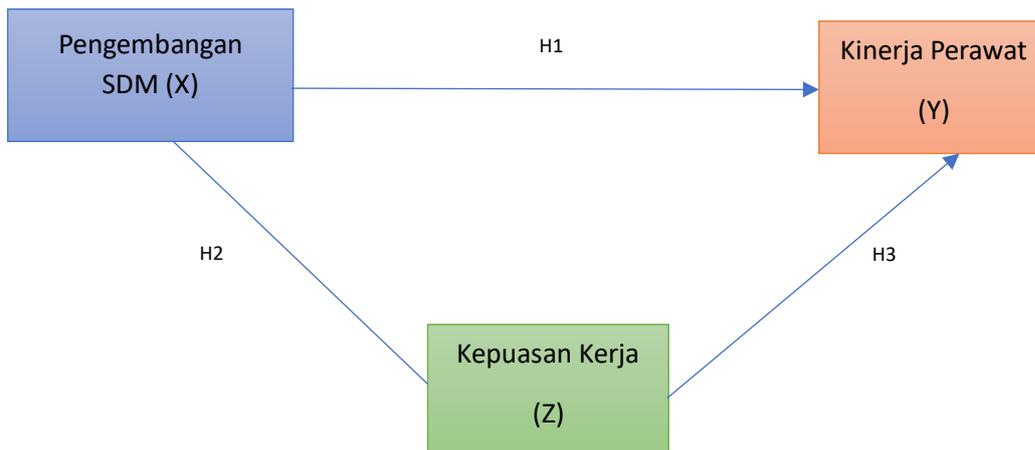
Kinerja pegawai adalah kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.

Berikut ini dapat dilihat beberapa definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Mathis and Jackson (2011) mengatakan kinerja merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. Sedangkan menurut Simamora (2008) kinerja merupakan tingkat terhadap mana para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau instansi yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan dari pemaparan teori dan kajian penelitian terdahulu maka untuk menjawab permasalahan penelitian dibentuk kerangka pemikiran. Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber : Diolah untuk penelitian (2024)

Kerangka berpikir adalah dasar dari pemikiran peneliti yang memadukan teori dengan fakta, observasi, dan kajian kepustakaan dalam konteks penelitian. Dalam kerangka berpikir penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah Pengembangan SDM (X) dengan dimensinya adalah pendidikan dan pelatihan, dukungan manajemen, komunikasi internal, manajemen personalia, dan keterlibatan karyawan dalam komunikasi eksternal. Sedangkan kinerja (Y) menjadi variabel dependent melalui Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Berdasarkan kerangka berpikir dan tinjauan Pustaka maka dapat dibangun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Pengembangan SDM Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat

H2 : Pengembangan SDM Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat

H4 : Pengembangan SDM Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan *explanatory research*. Dimana penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2019) merupakan metode statistika yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Adapun metode deskriptif pada kajian ini digunakan untuk memperoleh gambaran terkait variabel penelitian yang sedang dikaji yaitu persepsi dukungan organisasi melalui keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *explanatory research* merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Cooper & Schindler, 2014). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diamati dan ditarik kesimpulan (Sugiyono & Setiyawami, 2022). Dalam penelitian ini populasi mencakup seluruh perawat

yang bekerja di RSUD Raden Mattaher Jambi dengan minimal masa kerja 1 (satu) tahun yang berjumlah 451 orang dimana sebanyak 295 orang ASN dan 156 orang berstatus honor/kontrak.

Sampel adalah sebagian dari populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono & Setiyawami, 2022). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama untuk setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono & Setiyawami, 2022). Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu tenaga perawat yang bekerja di RSUD Raden Mattaher Jambi dengan minimal masa kerja 1 (satu) tahun.

Perhitungan ukuran jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2019). Ukuran populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 451 orang dengan presentasi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%. Sehingga diperoleh perhitungan ukuran sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{451}{1 + 451(0,1)^2} = \frac{451}{5,51} = 81,8512 \text{ disesuaikan menjadi } 82$$

Jadi, berdasarkan perhitungan tersebut, ukuran sampel yang disarankan untuk populasi 451 orang dengan *margin of error* 10% adalah sebanyak 82 responden.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Untuk mengukur secara kuantitatif pengaruh langsung variabel independent terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* Software yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS SEM berbasis *co-variance*, SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Selain itu, PLS tidak membutuhkan banyak asumsi dan data tidak terdistribusi normal.

Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model* (Ghozali & Latan, 2015). Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dilakukan secara *reflective convergent validity* dan *discriminal indicator* pembentuk konsep atau *konstruk laten* dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk nilai indikatornya. Sedangkan evaluasi model atau *inner model* untuk memprediksi hubungan antar variabel laten.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model merupakan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model* yang mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Model pengukuran atau *outer model* dengan indikatornya dan *composite reliability* untuk block indikator. Ada empat kriteria untuk menilai model pengukuran yaitu: Pertama *Composite Reliability* dan *Cronbachs Alpha*, jika suatu variabel atau konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* > 0,7. Maka, variabel atau konstruk tersebut bisa dikatakan reliabel (Ghozali, 2015). Kedua *Validitas Konvergen*, dapat dinilai dari *measurement model* yang dikembangkan dalam penelitian dengan menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diujinya (Ferdinand, 2016). Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi >0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian ini *loading factor* 0.50 sampai 0.60 dianggap cukup karena merupakan tahap awal dari pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, antara 3 sampai 7 indikator

(Ghozali & Latan, 2015). Ketiga Validitas Diskriminan, Dapat dilakukan untuk menguji apakah dua atau lebih konstruk atau faktor yang diuji memang berbeda dan masing – masing merupakan sebuah konstruk independent (Ferdinand, 2016). Metode penilaian validitas diskriminan yang lain dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (akar AVE) setiap konstruk dengan konstruk model lain dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai diskriminan yang baik (Ghozali, 2015). Dan keempat *Average Variance Extrated (AVE)*, Perhitungan AVE adalah rerata akar standar loading faktor yang di bagi dengan jumlah indikator. Semakin besar *score Average Variance Extrated (AVE)* semakin tinggi kemampuannya dalam menggambarkan score pada indikator yang mengukur variabel laten nilai AVE dinyatakan baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk $>0,50$ (Ghozali & Latan, 2015).

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah terpenuhinya ketiga kriteria penilaian dalam evaluasi model pengukuran (*outer model*), selanjutnya dilakukan evaluasi model struktural (*inner model*), dimana pada *inner model* ini terdapat tiga alternatif kriteria penilaian yang dapat digunakan sebagai berikut : Pertama nilai koefisien determinasi (R-square), Perhitungan nilai *R-square* dalam uji *inner model* ini ditujukan untuk mengetahui seberapa akurat model struktural yang dibangun dalam menjelaskan hubungan antara pengembangan SDM terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Nilai R-squared 0,75, 0,50 dan 0,25 untuk setiap variabel laten endogen dalam model struktural dapat diinterpretasikan sebagai substansial, moderat dan lemah. Kedua, Relevansi prediktif (*Q-Square*). Nilai Q-square lebih besar dari nol mengindikasikan bahwa variabel laten eksogen mempunyai relevansi prediktif pada variabel laten endogen yang dipengaruhi yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*. Ketiga, Ukuran efek (*effect size*). Kriteria ini ditujukan untuk mengungkapkan kontribusi pengaruh dari variabel independent (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Ukuran efek (*effect size*) dihitung sebagai nilai absolut kontribusi individual setiap variabel laten prediktor pada nilai R-Square variabel kriteria. Effect size dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu lemah (0,02), medium (0,15) dan besar (0,35).

Pengujian Efek Langsung (Direct Effect)

Peran Pengembangan Sumberdaya Manusia melalui Kepuasan Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat dilakukan dengan uji sebagai berikut: uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Caranya dengan melihat nilai koefisien parameter nilai. Signifikan statistik pada *algorithm bootstaping* dengan memilih *report* dan pilih *path coefficient* (Ghozali, 2015). Jika pada tingkat signifikan $\alpha=5\%$ (0,05), menghasikan koefisien parameter dan nilai statistik $t > 1,96$ dan signifikansi $p\text{-value} < 0,05$ maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diterima dan jika koefisien parameter dan jika nilai statistik $t > 0,05$ maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditolak.

Pengujian Efek Tak Langsung (Indirect Effect)

Pengujian efek tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan total effect (Ghozali, 2015), apabila pengaruh langsung lebih kecil dari pada total effect maka terbukti bahwa variabel kepuasan kerja perawat sebagai variabel intervening atau dapat juga melihat nilai probabilitas, dimana jika $p\text{-values} < 0.05$ maka variabel pengembangan SDM melalui kepuasan kerja perawat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat, begitu pula sebaliknya jika $p\text{-values}$

> 0.05 maka variabel pengembangan sdm melalui kepuasan kerja perawat secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh dari perawat di instalasi rawat inap dan instalasi rawat jalan di RSUD Raden Mattaher Jambi yang sudah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun. Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui jumlah seluruh responden, karakteristik responden terdiri dari usia responden, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir, tempat kerja, dan status kepegawaian yang berjumlah 82 responden. Demografi karakteristik dari responden yang merupakan perawat RSUD Raden Mattaher Jambi yang bekerja sudah lebih dari 1 (satu) tahun. Secara karakteristik responden penelitian ini terbanyak adalah wanita sebesar 89%, berusia diatas 35 tahun sebanyak 93%, dengan Pendidikan Ners 60%, dan tempat bekerja di IRIN (instalasi rawat inap) sebanyak 85%.

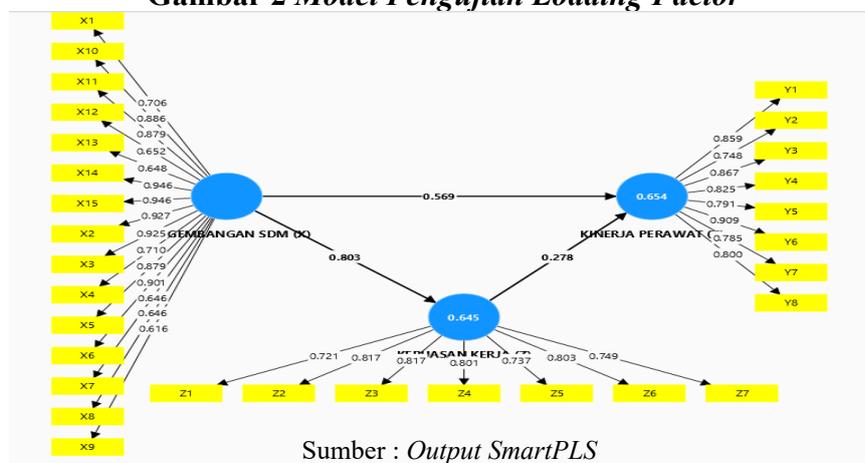
Analisis Data

Evaluasi Pengukuran Model (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan dengan 4 kriteria penilaian yaitu rata-rata nilai varian (*average variance extracted*) validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*) dan reliabilitas konsistensi internal (*composite reliability* dan *Cronbach alpha*).

Uji validitas konvergen merupakan salah satu dari pengujian yang dilakukan didalam *outer model*. Uji validitas konvergen digunakan untuk menilai indikator berdasarkan korelasi dari setiap skor per item yang dilakukan dengan melihat nilai dari *loading factor*. Indikator dengan *loading factor* yang tinggi memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya, sebaliknya jika indikator dengan nilai *loading factor* yang rendah maka memiliki kontribusi yang rendah dalam menjelaskan konstruknya, untuk memenuhi kriteria dari *loading factor* maka indikator harus memiliki nilai *loading factor* yang > 0,70 nilai yang diperoleh dari pengujian *loading factor* dapat dilihat melalui gambar 2. sebagai berikut :

Gambar 2 Model Pengujian Loading Factor



Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen yang tampak pada gambar 4.2. menunjukkan bahwa semua indikator yang merefleksikan semua variabel konstruk memiliki nilai *factor loading* lebih > 0,50 walaupun masih ada nilai yang < 0,7. Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Ghazali, 2015, nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah

dapat dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*, dapat disimpulkan bahwa semua indikator sudah dapat dinyatakan valid atau mampu memberikan hasil pengukuran yang akurat.

Setelah melakukan pengukuran validitas konvergen selanjutnya dilakukan pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*). Untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk. Jika nilai AVE setiap konstruk > 0,50, maka dikatakan variabel konstruk memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Adapun nilai AVE untuk setiap variabel konstruk pada uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 4.5. Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Pengembangan SDM (X)	0,647
Kinerja Perawat (Y)	0,680
Kepuasan Kerja (Z)	0,606

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan nilai AVE setiap variabel konstruksi yang tampak pada tabel 1 menunjukkan bahwa pada uji validitas diskriminan setiap variabel konstruk memiliki nilai AVE > 0,50, ini berarti semua variabel tersebut memiliki validitas diskriminan.

Untuk mengukur keakuratan dan ketepatan atau disebut *realibilitas* dari suatu konsep dalam penelitian yang dilakukan dengan cara yang bisa dilakukan untuk mengukur reliabilitas yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. *Composite Reliability* merupakan suatu pengujian reliabilitas terhadap nilai *Composite Reliability* dari indikator yang mengukur variabel. Adapun kriteria penilaian dari *Composite Reliability* dimana nilai yang diperoleh harus lebih tinggi dari 0,70 maka data dapat dianggap telah reliabel. Berikut tabel dari hasil uji reliabilitas:

Tabel 2 Penilaian *Composite Reliability* & *Cronbach Alpha*

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Pengembangan SDM (X)	0,915	0,892
Kinerja Perawat (Y)	0,944	0,933
Kepuasan Kerja (Z)	0,964	0,959

Sumber : Output SmartPLS

Dari hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa semua variabel reliabel karena memenuhi kriteria dari penilaian *composite reliability* yaitu memiliki nilai > 0,7. Tampak pada tabel 2 dimana variabel pengembangan SDM, kinerja perawat, dan kepuasan kerja memiliki nilai diatas 0,7 yang artinya reliabel dan valid. Sehingga semua penilaian telah memenuhi estimasi dalam penilaian *outer model*.

Merujuk pada hasil pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konsistensi internal pada *outer model*, dapat dinyatakan bahwa model ini telah memenuhi ketiga kriteria pengujian, sehingga dapat dilanjutkan ke tahapan pengujian hipotesis pada *inner model*.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Selanjutnya setelah dilakukan analisis model pengukuran pada outer model, dilakukan analisis pada model struktural (*inner model*). Dalam inner model ini akan dilakukan pengujian untuk mendapatkan nilai *R-Square*, *Adjusted R-Square*, dan *F-Square*.

Dalam hal ini *R-Square* adalah metode yang digunakan sebagai ukuran sejauh mana suatu variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent dengan nilai *R-Square* yang diharapkan antara 0 dan 1. Sarstedt, Ringle & Hair (2017) mengatakan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,75 dianggap model kuat, nilai 0,50 dianggap model moderat, dan nilai 0,25 dianggap model lemah. Sedangkan Ghozali & Latan (2015) memberikan kriteria nilai *R-Square*, jika nilai 0,67 untuk model kuat, nilai 0,33 untuk model moderat, dan nilai 0,19 untuk model lemah.

Hasil nilai *R-Square* dan *Adjusted R-Square* dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel. 3 Tabel *Determinant Koefisien*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,645	0,640
Kinerja Perawat (Y)	0,654	0,645

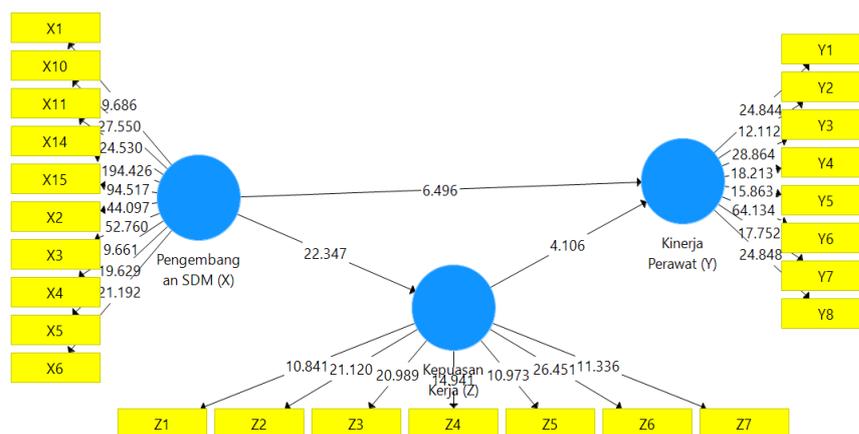
Sumber : *Output SmartPLS*

Menurut Tabel 3 angka *R-Square* variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh butir-butir indikatornya sebesar 0,645 dan nilai *Adjusted R-Square* memiliki nilai 0,640, dapat disimpulkan ternyata variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh butir-butir indikatornya sebesar 64,5%, artinya lebih besar dari 33 % dan lebih kecil dari 67% yaitu dapat dikatakan pengaruhnya moderat. Sedangkan nilai *R-Square* variabel kinerja perawat yang dipengaruhi oleh butir-butir indikatornya sebesar 0,654 dan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,645. Dapat dikatakan ternyata variabel kinerja perawat dipengaruhi oleh butir-butir indikatornya sebesar 65,4%, yang artinya lebih besar dari 33% dan lebih kecil dari 67% yaitu dapat dikatakan pengaruhnya moderat

Analisis Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel satu dengan variabel lainnya dari hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya dengan menghitung *bootstrapping* caranya dengan melihat *path coefficients* dari masing-masing hipotesis dengan melihat nilai T-statistik. Hasil dari pengujian *bootstrapping* terhadap model dapat dilihat pada gambar 3 berikut :

Gambar 3 Uji *Path Coefficient*



Sumber : *Output SmartPLS*

Pengujian *Dirrect Effect*

Analisis pengaruh langsung dilakukan untuk menguji hipotesis dengan melihat nilai T-statistik pada hasil pengujian *direct effect*, guna menentukan pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi variabel yang dipengaruhi seperti yang tampak pada tabel 4 berikut :

Tabel 4 Penilaian *Direct Effect*

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	Nilai P (P values)
PENGEMBANGAN SDM (X) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0,803	0,808	0,032	22,347	0,000
PENGEMBANGAN SDM (X) -> KINERJA PERAWAT (Y)	0,569	0,573	0,090	6,496	0,000
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PERAWAT (Y)	0,278	0,276	0,087	4,106	0,001

Sumber : Output SmartPLS

Pada Tabel 4 tampak hasil pengujian pengaruh langsung antara pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,803 dan nilai t-statistik sebesar 22,347 ($>1,96$) serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan, bahwa secara langsung pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 1 (satu) diterima, yang artinya bahwa pengembangan SDM secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian pada variabel pengembangan SDM terhadap kinerja perawat menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,569 dan nilai t-statistik sebesar 6,496 ($>1,96$) serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja perawat adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 2 (dua) diterima, berarti pengembangan SDM secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Sedangkan hasil pengujian langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,278 dan nilai t-statistik sebesar 4,106 ($>1,96$) serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,001 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 3 (tiga) diterima yang artinya bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengujian *Indirrect Effect*

Analisis pengaruh tidak langsung untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel yang berperan sebagai mediasi terhadap hipotesis yang sedang di uji. Metode yang digunakan adalah penilaian *inderect effect*, yang hasilnya terlihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5 Penilaian *Spesific Indirect Effect*

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	Nilai P (P values)
PENGEMBANGAN SDM (X) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PERAWAT (Y)	0,223	0,223	0,072	3,104	0,002

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan gambar 5 hasil pengujian pengaruh tidak langsung antara variabel pengembangan SDM terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja menghasilkan

koefisien parameter sebesar 0,223 dan nilai t-statistik sebesar 3,104 ($>1,96$) serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,002 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara pengembangan SDM melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Maka hipotesis 4 (empat) diterima, yang berarti pengembangan SDM secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini berhasil memediasi kepuasan kerja dengan pengembangan SDM terhadap kinerja perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Dengan demikian bahwa variabel mediasi kepuasan kerja atas pengembangan SDM terhadap kinerja perawat disebut sebagai variabel mediasi sempurna.

Pembahasan

Hasil pengujian secara simultan diperoleh dari pengembangan SDM terhadap kinerja perawat, pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, dan pengembangan SDM terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

a. Gambaran pengembangan SDM, kinerja perawat, dan kepuasan kerja perawat

Berdasarkan gambaran deskripsi dari hasil penelitian tentang pengembangan SDM di RSUD Raden Mattaher Jambi menunjukkan bahwa skor rata-rata dari semua indikator yaitu 327 termasuk pada kategori tinggi ini membuktikan bahwa hampir semua responden setuju dengan pernyataan yang terdapat pada variabel pengembangan SDM. Selanjutnya untuk gambaran kinerja perawat, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSUD Raden Mattaher adalah sangat tinggi dengan skor 352 ini artinya hampir semua responden setuju dengan pernyataan pada variabel kinerja perawat. Sedangkan gambaran kepuasan kerja perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi menunjukkan bahwa skor rata-rata 322 ini termasuk dalam kategori tinggi, ini berarti sebagian responden setuju dengan pernyataan pada variabel kepuasan kerja.

b. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien parameter pengembangan SDM terhadap kinerja perawat sebesar 0,569. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara pengembangan SDM dan kinerja perawat, artinya, setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,569 unit. Ini berarti menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sehingga hipotesis H_1 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa jika pengembangan SDM dilaksanakan secara maksimal dan terus menerus pada seluruh pegawai khususnya seluruh perawat, maka hal ini mampu meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien di RSUD Raden Mattaher Jambi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah pengembangan budaya layanan dan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan budaya layanan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja perawat. Program pengembangan SDM dapat membantu perawat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada pasien. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja perawat. Program pengembangan SDM juga dapat membantu perawat untuk meningkatkan rasa percaya diri mereka terhadap kemampuan mereka, sehingga dapat membuat perawat lebih berani untuk mengambil tanggung jawab dan membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2012), Pengembangan SDM yang telah diterapkan dengan baik terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adam, dkk (2021), penelitian yang dilakukannya menghasilkan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien parameter pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja sebesar 0,803. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara pengembangan SDM dan kepuasan kerja, artinya setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan SDM akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,803 unit. Ini berarti menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis H₂ diterima. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang dilaksanakan di RSUD Raden Mattaher Jambi terdiri atas pelatihan, dukungan manajemen, komunikasi interaktif internal, manajemen pemeliharaan SDM, dan mengembangkan budaya pelayanan, mampu memberikan pengaruh yang bermakna dan positif bagi kepuasan kerja perawat.

Berpengaruhnya pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Raden Mattaher dikarenakan rumah sakit telah memberikan pelatihan pada seluruh perawat mengenai asuhan keperawatan sehingga dapat membantu meningkatkan kompetensi dan keterampilan perawat dalam menjalankan tugas – tugas mereka secara efektif. Perawat yang terlatih dengan baik akan merasa lebih percaya diri dan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Rumah sakit juga selalu memberikan dukungan moril dan selalu tanggap dalam memberikan arahan dan bantuan.

Dengan mengintegrasikan berbagai aspek pengembangan SDM seperti pelatihan, dukungan manajemen, komunikasi interaktif internal, manajemen pemeliharaan SDM, dan pengembangan budaya pelayanan, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung bagi perawat. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas layanan kesehatan, produktivitas, dan retensi perawat di rumah sakit. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2012) sejalan dengan hasil penelitian ini, pengembangan SDM telah dilaksanakan dengan baik.

d. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa koefisien parameter kepuasan kerja terhadap kinerja perawat adalah sebesar 0,278. Nilai ini menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja perawat. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,278 unit. Ini berarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sehingga hipotesis H₃ diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat RSUD Raden Mattaher Jambi yang terdiri atas kondisi kerja, upah dan promosi, keadilan, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan, mampu memberikan pengaruh yang bermakna dan positif bagi kinerja perawat.

Berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja perawat ini dikarenakan rumah sakit telah menciptakan kondisi kerja yang baik. Kondisi kerja yang baik seperti lingkungan kerja yang aman, bersih, dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Perawat yang merasa puas dengan kondisi kerjanya cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga dapat

meningkatkan kinerjanya. Selain itu rumah sakit juga sudah memberikan penghargaan dan peluang promosi yang jelas sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, perawat yang merasa bahwa penghargaan dan promosi yang diterima sesuai dengan kinerja dan tanggungjawab mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan dedikasi perawat dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas. Perawat yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, disiplin, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2012) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Azhari dkk (2021) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak sejalan dengan hasil penelitian ini, Azhari dkk menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa koefisien parameter pengaruh tidak langsung pengembangan SDM terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,223. Nilai ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,223 unit melalui peningkatan kepuasan kerja, artinya kepuasan kerja mampu menjadi variabel perantara dalam meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Jadi, Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja berarti H₄ diterima.

Kepuasan kerja bertindak sebagai variabel perantara yang menghubungkan pengembangan SDM dengan kinerja perawat. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat melalui pengembangan SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monalis, Rumawas dan Tumbel (2020) yang menemukan bahwa hasil penelitiannya tidak berhasil memediasi kepuasan kerja dengan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Variabel pengembangan sumberdaya manusia dan kepuasan kerja perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan pada variabel kinerja perawat termasuk dalam kategori sangat tinggi. Ini berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan dalam penelitian ini.
- b. Pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya pengembangan sumberdaya manusia yang baik mampu memberikan kepuasan bagi perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi.

- c. Pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, artinya pengembangan sumberdaya manusia mampu meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Pengembangan sumberdaya manusia ini mampu memaksimalkan potensi perawat sehingga membuat perawat maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kepuasan kerja pada perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, artinya kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Kepuasan kerja pada perawat dapat dikelola agar menjadi kekuatan positif untuk dapat meningkatkan kinerja perawat.
- e. Pengembangan sumberdaya manusia melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat, artinya kepuasan kerja mampu menjadi variabel perantara antara pengembangan sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Pengembangan sumberdaya manusia yang baik dapat membuat perawat merasa puas sehingga kinerja perawat dapat menjadi maksimal.

Saran

- a. Saran Akademis
 - 1) Diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut untuk dasar dalam menyusun kerangka pemikiran
 - 2) Diharapkan peneliti berikutnya dapat meneliti pengembangan SDM terutama di instansi pemerintah
 - 3) Diharapkan bagi institusi Pendidikan, rumah sakit dan asosiasi profesi perawat dapat berkolaborasi dalam mengembangkan program pelatihan dan sertifikasi yang relevan bagi pengembangan SDM perawat.
- b. Saran Praktisi
 - 1) Diharapkan RSUD Raden Mattaher Jambi dapat meningkatkan investasi dalam pengembangan SDM perawat, serta dapat menerapkan model pengembangan sumberdaya manusia berdasarkan hasil penelitian.
 - 2) Diharapkan bagi pembuat kebijakan dalam bidang kesehatan untuk dapat mengembangkan regulasi atau pedoman yang mendukung dalam pengembang SDM dirumah sakit

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W.N, Suryani, W, & Tarigan, E.S.D (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1) 2021;41-50
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Afriyani, V. and Adriani, Z. (2021). Pengaruh kegiatan pengembangan sdm terhadap soft competency dan dampaknya pada kinerja pramuwisata di provinsi jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 592-605. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13175>
- Ananda, M. and Rizqi, M. (2023). Pengembangan kompetensi karyawan pada pt. x. *Digital Bisnis Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 50-72. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.642>
- Conduit, D.A., and Mavondo, Felix T. 2001, *How Critical is Internal Customer Orientation to Market Orientation*, *Journal of Business Research*, 51, p.11
- Cooper dan Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. New York; McGraw-Hill

- Farooq, S. U., Shams, M. S. & Niazi, M. M. (2015). *Factors Affecting Employees' Performance: A Case of Kabul-Based Telecom Firms*. *Business & Economic Review*, 7(2), 71-84.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0 (2nd ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Kurniawan, A,W (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Volume 16, Nomor 4, ISSN 1411-0393*
- Luthans, F. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. 2011. *Human Resource Manajemen : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Monalis, E., Rumawas, W., Tumbel, T,M (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Productivity*, Vol.1 No.3
- Nikpour. (2017). "International Journal of Organizational Leadership The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment". *International Journal of Organizational Leadership, Vol. 6, pp. 65-72*
- Rakhmawati, W. 2008. *Perencanaan kebutuhan tenaga keperawatan di unit keperawatan Bandung*.
- Silalahi, L. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi literature manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257-269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sugiyono, & Setiyawami. 2022. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)*. Cetakan 1. CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group