

## DAMPAK PENGEMBANGAN TEKNOLOGI DAN KINERJA BEKELANJUTAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dwi Atika Rezaliana<sup>1\*</sup>, M. Afuan<sup>2</sup>, Andre Ilyas<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Manajemen, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Corresponding Author : [rezaliana321@gmail.com](mailto:rezaliana321@gmail.com)

### ARTICLE INFO

**Kata Kunci:** Perkembangan teknologi; Kinerja Berkelanjutan; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja

*Received : 11, September 2024*

*Revised : 25, April 2025*

*Accepted: 5, Mei 2025*

*Published: 30 Mei 2025*

Copyright (c) 2025 Jurnal

Bisnis Digital

This work is licensed under a

[Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[License.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan teknologi dan kinerja berkelanjutan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja pada RSUD Prof DR M A Hanafiah SM Batusangkar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf yang bekerja di RSUD Prof DR M A Hanafiah SM Batusangkar, sebanyak 70 Responden. Metode pengumpulan data melalui observasi dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai dan staf sebagai responden atau menggunakan metode Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan teknologi terhadap lingkungan kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kinerja berkelanjutan terhadap lingkungan kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pengembangan teknologi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja berkelanjutan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memediasi pengaruh pengembangan teknologi terhadap kinerja pegawai. Dan Lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh kinerja berkelanjutan terhadap kinerja pegawai.

### ABSTRACT

*The research aims to determine the effect of technology development and sustainable performance on employee performance through the work environment at Prof DR M A Hanafiah SM Batusangkar Regional Hospital. The population in this research were all employees and staff who worked at Prof DR M A Hanafiah SM Batusangkar Regional Hospital, totaling 70 respondents. Data collection methods are through observation and distributing questionnaires to employees and staff as respondents or using quantitative methods. The research results show that there is a positive and significant influence of technology development on the work environment. There is a positive and insignificant influence of sustainable performance on the work environment. There is a positive and insignificant influence of technology development on employee performance. There is a positive and significant influence of sustainable performance on employee performance. There is a positive and significant influence of the work environment on employee performance. The work environment mediates the influence of technology development on employee performance. And the work environment does not mediate the influence of sustainable performance on employee performance.*

## PENDAHULUAN

Pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi termasuk institusi kesehatan. Pada abad ke 21, tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh institusi seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Sehingga perusahaan membutuhkan Pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, dan diperlukan Pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi. Dengan kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis.

Pelayanan rumah sakit disediakan oleh kesatuan personel terlatih dan terdidik yaitu dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya. Indonesia memiliki dua jenis rumah sakit, yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Pertumbuhan rumah sakit yang semakin meningkat secara kuantitas serta didukung dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Berdasarkan info data rumah sakit online dari Depkes tahun 2020, rumah sakit pemerintah dan swasta yang ada di Indonesia saat ini berjumlah 2.402, maka setiap rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas untuk masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas dan juga dukungan dari pemerintah berupa alokasi dana, maka dari pihak rumah sakit perlu memperhatikan kinerja Pegawai agar tujuan tercapai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang baik dari para Pegawai rumah sakit sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Bagian Kepegawaian bertugas mengelola, meningkatkan kinerja Pegawai dan memonitori kegiatan serta kebutuhan Pegawai dalam rumah sakit supaya tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Penyimpangan bisa terjadi saat bekerja, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik. Masalah tersebut dapat menyebabkan kinerja Pegawai rumah sakit mulai terganggu.

Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tergantung pada kapasitas dan kualitas tenaga profesi yang beraktifitas dalam rumah sakit. Profesi keperawatan merupakan profesi yang memiliki sumber daya manusia yang relatif besar jumlahnya. Beberapa fenomena yang terjadi pada rumah sakit dimana pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit tersebut misalnya, bagian farmasi yang kehabisan stok obat, dikarenakan oleh distribusi obat yang terlambat. Fenomena lain yang terjadi adalah dalam pelayanan pasien selain untuk memberikan pelayanan, rumah sakit sebagai perusahaan nirlaba juga mencari keuntungan walaupun tidak maksimal, karena harga obat di farmasi

rumah sakit lebih mahal dari pada apotek di luar, sebagai pasien yang cerdas mereka hanya meminta resep dokter kemudian membeli obat di luar rumah sakit. Jika hal ini terus terjadi maka akan merugikan rumah sakit dan menurunkan kesejahteraan Pegawai di rumah sakit

Era teknologi informasi saat ini telah menyentuh berbagai bidang dan aspek kehidupan, termasuk diantaranya bidang kesehatan. Pelayanan kesehatan merupakan salah satu bidang yang telah mempergunakan perkembangan teknologi tersebut, baik yang bersifat klinis maupun non klinis. Ataupun teknologi informasi yang 'bersinggungan' langsung dengan pasien (teknologi yang mendukung pengambilan keputusan klinis) maupun yang dipergunakan dalam sistem pengelolaan fasilitas pelayanan kesehatan (penerapan teknologi, seperti; EMRs, EHRs, dan PHRs). Penerapan teknologi informasi di bidang kesehatan ini diyakini dapat memberikan berbagai manfaat bagi provider pelayanan kesehatan. Dengan dukungan teknologi tersebut, manfaat yang dapat diperoleh diantaranya adalah tersedianya informasi kesehatan pasien yang akurat dan komprehensif, sehingga provider dapat memberikan berbagai kemungkinan perawatan terbaik. Lebih lanjut dengan penerapan teknologi informasi yang lengkap dan akurat dapat membantu dalam proses diagnosa, meminimalkan medical error serta dapat menawarkan pelayanan kesehatan yang aman dengan biaya rendah. Untuk memperkaya informasi dan pengetahuan terkait penggunaan teknologi informasi pada proses pelayanan kesehatan khususnya dalam upaya peningkatan mutunya, website mutu pelayanan kesehatan akan menyajikan berbagai artikel dan informasi terkait penggunaan teknologi tersebut di berbagai aspek pelayanan kesehatan oleh fasilitas pelayanan kesehatan. Serta bagaimana perkembangan teknologi informasi dapat dipergunakan sebagai sarana dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

**Tabel 1**

**Capaian kinerja RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar (2018-2022)**

No	Sasaran	Target	Capaian Kinerja				
			2022	2021	2020	2019	2018
1	Meningkatkan kualitas layanan dan transparansi dalam menjalankan tugas pemerintah.	100%	94,71 %	90%	90,35%	96,38%	96,97%
2	Meningkatkan kualitas layanan dan	88,31%	88,5%	100%	91,37%	88,07%	99,09%

	transparasi dalam menjalankan tugas pemerintah.						
3	Memastikan keberlanjutan keuangan serta efisiensi dalam pengelolaan keuangan entitas tersebut.	Positif	Negatif	Negatif	Negatif	Negatif	Negatif
4	Meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kredibilitas lembaga tersebut dimata publik serta pemangku kepentingan.	BB	-	BB	BB	BB	BB

RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar pada tahun 2018-2022 terjadi fluktuasi, adanya penurunan pada indeks kepuasan masyarakat, hal ini menindikasikan peningkatan kualitas pada RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal dari uraian tersebut disinyalir disebabkan oleh kurangnya pengembangan Teknologi dan kinerja berkelanjutan melalui Kinerja Pegawai yang berkelanjutan.

Dari rumusan masalah dan landasan teori di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan teknologi dan kinerja berkelanjutan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Pengembangan Teknologi**

Menurut (Klarna 2021) Perkembangan Teknologi berarti dari masa ke masa teknologi terus berkembang ke arah yang lebih canggih. Perkembangan ini didasarkan dari inovasi dan kreativitas manusia. Dalam satu dekade terakhir ini, dunia kesehatan mengalami perubahan atau disrupsi yang cukup besar. Perkembangan teknologi di bidang kesehatan ini akan mempermudah pasien dalam mendapatkan layanan kesehatan. Dulu, pasien yang harus mendekati diri dengan penyedia layanan kesehatan. Sekarang, penyedia layanan kesehatanlah yang mendekati diri ke pasien. Bayangkan, pasien dapat berkonsultasi dengan dokter hanya melalui aplikasi kesehatan daring (online) di

ponsel pintar. Begitu juga dengan pemesanan obat, pemeriksaan laboratorium, dan perawatan di rumah.

Pelayanan rumah sakit disediakan oleh kesatuan personel terlatih dan terdidik yaitu dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya. Indonesia memiliki dua jenis rumah sakit, yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Pertumbuhan rumah sakit yang semakin meningkat secara kuantitas serta didukung dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Berdasarkan info data rumah sakit online dari Depkes tahun 2020, rumah sakit pemerintah dan swasta yang ada di Indonesia saat ini berjumlah 2.402, maka setiap rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas untuk masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas dan juga dukungan dari pemerintah berupa alokasi dana, maka dari pihak rumah sakit perlu memperhatikan kinerja Pegawai agar tujuan tercapai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang baik dari para Pegawai rumah sakit sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit.

## Kinerja Pegawai

Menurut (Farisi 2021) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai, dengan moral maupun etika. Pimpinan sangat berperan dalam mengelola kedisiplinan setiap Pegawai agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, disiplin kerja sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri Pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

## Kinerja Berkelanjutan

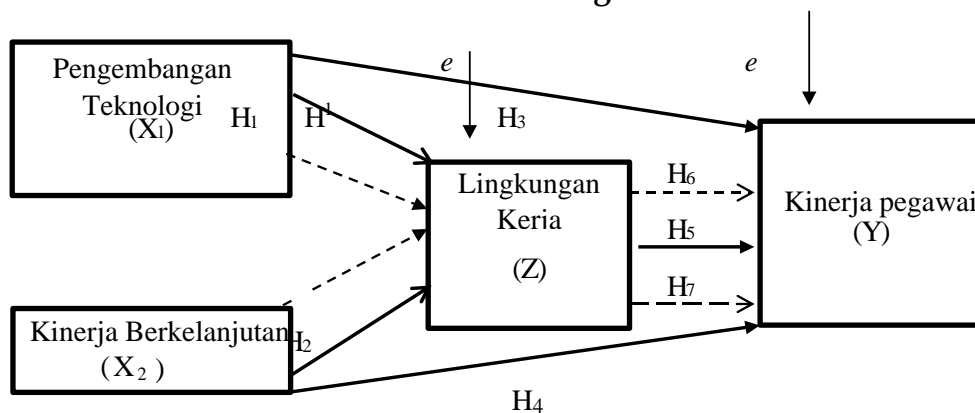
Kinerja Berkelanjutan adalah proses mengevaluasi secara terus menerus bagaimana kinerja individu karyawan sesuai dengan harapan peran mereka. Definisi "berkelanjutan" bervariasi dari satu organisasi ke organisasi lain, dan di beberapa perusahaan, dari satu departemen ke departemen lainnya. (Jika Anda mengidentifikasi dengan yang terakhir, inilah saatnya untuk melakukan perubahan. Penyelarasan di seluruh tim adalah kunci untuk menciptakan tempat kerja yang adil dan merata) (Syahwildan 2022).

## Lingkungan Kerja

Menurut (Santika 2020) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi

Pegawai, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja Pegawai dalam bekerja.

Gambar 1. Kerangka Pikir



Berdasarkan rumusan masalah, kerangka fikir dan landasan teori maka penulis rumuskan hipotesis:

- H1** : Diduga perkembangan Teknologi berpengaruh terhadap Lingkungan kerja
- H2** : Diduga Kinerja Berkelanjutan berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja
- H3** : Diduga Pengembangan Teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H4** : Diduga Kinerja berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H5** : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H6** : Diduga Pengembangan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja
- H7** : Diduga Kinerja Berkelanjutan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui Lingkungan Kerja

## METODOLOGI

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian penulis dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain (Hermawan, 2019).

Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. teknik sampel jenuh, jika jumlah populasinya lebih dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil dengan rumus.

Dimana:

n = Jumlah sampel    N=  
 Jumlah populasi    e=  
 Taraf kesaalahan%

Dalam penelitian ini taraf kesalah e yaitu 10%

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{238}{1 + 238 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{238}{1 + 238 (0,1)^2}$$

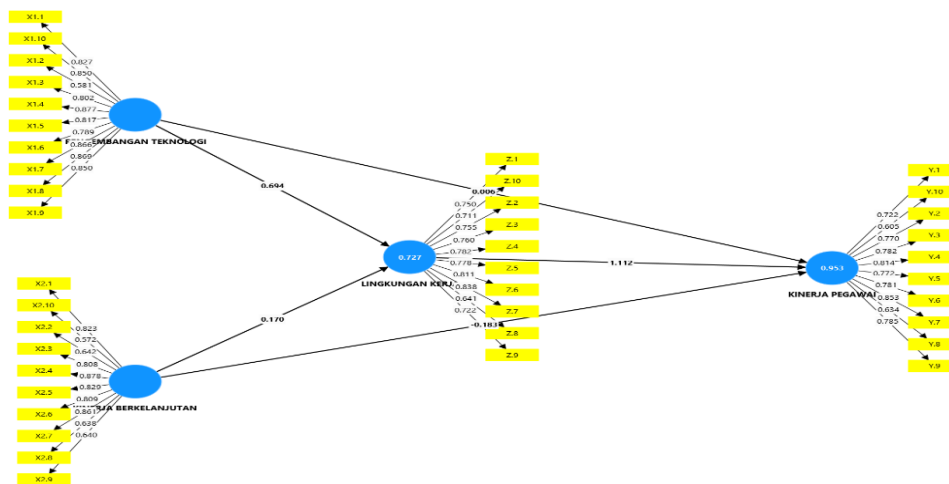
$$n = \frac{238}{1+2,38} = \frac{238}{3,38}$$

$$n = 70,14 = 70$$

Berdasarkan uaian diatas maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 70 pegawai.

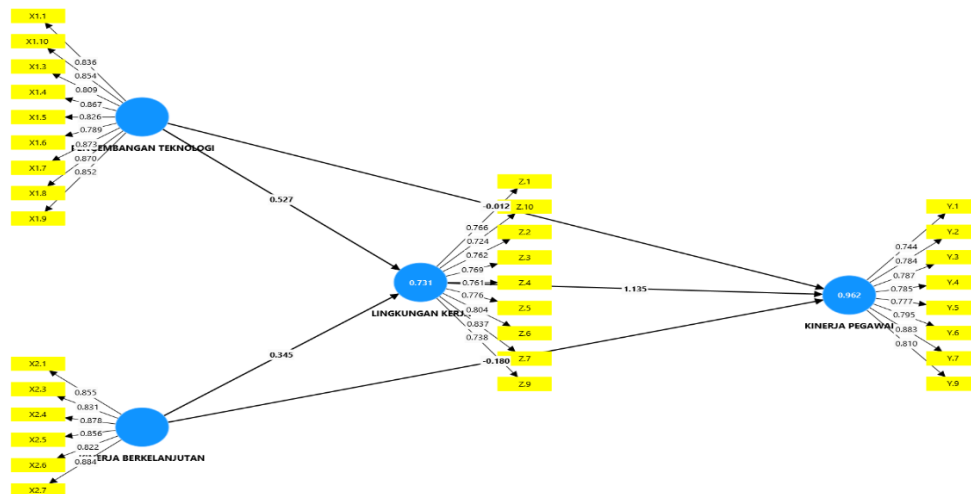
**HASIL PENELITIAN**

**Analisis Outer Model Sebelum Eleminasi**



**Gambar 2. Hasil Outer Loading Sebelum Eleminasi**  
 Sumber : Olahan SmartPls 2024

**Analisis Outer Model Setelah Eleminasi**



Gambar 3. Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

Sumber : Olahan SmartPls 2024

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 2.  
Average Variance Extracted (AVE)

No.	Variabel	AVE
1	Pengembangan Teknologi (X1)	0,709
2	Kinerja Berkelanjutan (X2)	0,731
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,635
4	Lingkungan Kerja (Z)	0,595

Sumber : Olahan data SmartPls, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa hampir semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel berikut:

**Tabel 3. Nilai Reabilitas**

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KINERJA BERKELANJUTAN	0.926	0.929	0.942	0.731
KINERJA PEGAWAI	0.917	0.918	0.933	0.635
LINGKUNGAN KERJA	0.915	0.916	0.930	0.595
PERKEMBANGAN TEKNOLOGI	0.949	0.950	0.956	0.709

Sumber : *Olahan SmartPLs 2024*

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan ttabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural:

**Pengaruh Langsung**

**Tabel 4. Hasil Path Coeficient**

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Hasil
Pengembangan Teknologi (X <sub>1</sub> ) ->Lingkungan Kerja(Z)	0,527	0,515	0,190	2,505	0,013	Hipotesis Diterima
Kinerja Berkelanjutan( X <sub>2</sub> ) ->Lingkungan Kerja(Z)	0,345	0,357	0,172	2,004	0,046	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja(Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1,135	1,135	0,041	27,912	0,000	Hipotesis Diterima
Pengembangan Teknologi (X <sub>1</sub> ) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,012	-0,011	0,078	0,159	0,874	Hipotesis Ditolak

Kinerja Berkelanjutan(X <sub>2</sub> )-> Kinerja Pegawai (Y)	-0.180	-0,180	0,072	2,505	0,013	Hipotesis Diterima
--	--------	--------	-------	-------	-------	--------------------

Sumber : Olahan SmartPls 2024

Pengaruh Tidak Langsung

**Tabel 5. Hasil Result Patht Analisis**

Hubungan Tidak langsung	Original Sample (O)	Sample Mean	Standart Deviation (STDEV)	T- Statistic (O/STDEV)	P Values	Hasil
Pengembangan Teknologi (X <sub>1</sub> ) => Lingkungan Kerja(Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,598	0,586	0,222	2,698	0,007	Hipotesis Diterima
Kinerja Berkelanjutan(X <sub>2</sub> ) => Lingkungan Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,392	0,404	0,194	2,023	0,044	Hipotesis Diterima

Sumber : Olahan SmartPls 2024

**Tabel 6. Hasil Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Value	Keterangan
H1	Pengembangan Teknologi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Lingkungan Kerja Pada RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah SM Batusangkar	0,527	2,505 > 1,96	0,013 < 0,05	<b>Diterima</b>

H2	Kinerja Berkelanjutan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Lingkungan Kerja Pada RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah SM Batusangkar	0,345	2,004 < 1,96	0,046 > 0,05	<b>Diterima</b>
H3	Pengembangan Teknologi berpengaruh Negatif dan tidak Signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah SM Batusangkar	-0,012	0,159 < 1,96	0,874 > 0,05	<b>Ditolak</b>
H4	Kinerja Berkelanjutan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah SM Batusangkar	-0,180	2,505 > 1,96	0,013 < 0,05	<b>Diterima</b>
H5	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah SM Batusangkar	1,135	27,912 > 1,96	0,000 < 0,05	<b>Diterima</b>
H6	Pengembangan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel Intervening pada RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah SM Batusangkar	0,598	2,698 > 1,96	0,007 < 0,05	<b>Diterima</b>
H7	Kinerja Berkelanjutan	0,392	2,023 < 1,96	0,044 > 0,05	<b>Diterima</b>

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Prof. DR. MA. Hanafiah SM Batusangkar				
---	--	--	--	--

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat kesimpulan untuk RSUD Prof DR MA Hanafiah SM Batusangkar agar dapat memastikan pegawai mendapatkan pelatihan yang memadai untuk menggunakan teknologi terbaru. Pelatihan ini penting untuk memastikan bahwa teknologi yang diterapkan dapat digunakan secara optimal dan mendukung kinerja pegawai. Dan fokus untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Ini termasuk menyediakan fasilitas yang nyaman, dukungan psikologis, dan sistem komunikasi yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin yang baik juga harus memperhatikan perkembangan teknologi terhadap pegawainya sehingga dapat menunjang kinerja pegawai yang baik, sehingga seluruh tujuan dari RSUD Prof DR MA Hanafiah SM Batusangkar dapat tercapai dengan maksimal.

## PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki responden sebanyak 70 pegawai, seluruh pegawai yang ada dirumag sakit tersebut. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meningkatkan ukuran sampel dan memperluas populasi dari daerah atau kota lain sehingga dapat memperoleh ilmu yang lebih mendalam dan memberikan arahan yang lebih jelas bagi peneliti berikutnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak M. Afuan S.E., M.M Dan Bapak Andre Ilyas S.E., M.E atas bimbingannya selama penulisan skripsi ini, dan mengucapkan terima kasih kepada pihak rumah sakit dan seluruh pegawai dan staff yang ada dirumah sakit atas dukungan dan partisipasinya dalam mengisi kuisioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyansyah, M, 2023; Charli, 2021; Prayudi, 2020; Situbondo et al., 2023; Suryaningrum et al., 2019; Triono Sudalyo, 2021; Yerita, 2022)ardiyansyah, M, A. M. (2023). No 1-14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK55890>
- Charli, C. O. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera <https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

- Barat. *Jurnal Ekobistek*, 9(1), 53–62. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v9i1.62>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v6i2.346>
- Situbondo, S., Situbondo, S., Least, S., Sem, P.-, & Pls, S. (2023). *Mohammad Yahya Arief*. 2(7), 1434–1451.
- Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 20(2), 1320–1331. <https://doi.org/10.30736/ekbis.v20i2.241>
- Triono Sudalyo, R. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta di Surakarta: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(11), 444–456. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i11.252>
- Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>