

ARTIKEL LILA WATI.docx

by

Submission date: 11-Jul-2023 07:26PM (UTC+0700)

Submission ID: 2129598537

File name: ARTIKEL LILA WATI.docx (84.9K)

Word count: 4303

Character count: 31954

The Effect of Compensation, Training and Work Discipline on Employee Performance at Arafah Anwar Medika Sukodono Hospital

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan RS Arafah Anwar Medika Sukodono

Lila Wati¹⁾, Detak Prapanca²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*lilawati297@gmail.com¹

*d.prapanca@umsida.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the effect of compensation, training, work discipline on employee performance at Arafah Anwar Medika Sukodono Hospital. This study uses quantitative research by testing the hypothesis. The sample used in this study were 63 employees of Arafah Anwar Medika Sukodono Hospital, using a stratified random sampling method. The analytical tool used in this study used the statistical software SPSS version 22. The main data in this study came from a questionnaire.*

Keywords; Compensation; Training; Work Discipline; Employee Performance.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan, disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan RS Arafah Anwar Medika Sukodono. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan RS Arafah Anwar Medika Sukodono yang berjumlah 63 orang dengan menggunakan metode stratified random sampling. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software statistik SPSS versi 22. Data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner.*

Kata Kunci ; Kompensasi; Pelatihan; Disiplin Kerja; Prestasi Kerja.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan pesat bisnis mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi suatu perusahaan. Untuk dapat bertahan di era globalisasi dimana persaingan semakin kencang, khususnya sumber daya manusia menjadi perhatian. Oleh karena itu, semua perusahaan ingin mencapai tujuan yang ditetapkan tepat waktu saat mereka melakukan pekerjaan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, pemimpin perlu mengelola sumber daya perusahaan dengan efektif dan benar. Kesuksesan tujuan perusahaan berdasarkan sumber daya manusia.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia didasarkan pada faktor manusia sebagai protagonis dari semua kegiatan perusahaan. Semakin tinggi keterampilan bakat, maka hasilnya yang didapatkan akan sesuai tujuan. Dan apabila nilai talenta rendah maka semakin rendah hasil yang akan pemimpin dapatkan. Karena fungsi dan perannya modal terpenting suatu organisasi atau perusahaan adalah pada sumber daya manusia. Sarana dan prasarana dimiliki perusahaan sangat berkembang. Namun, kegiatan yang dilakukan tanpa dukungan personel yang mumpuni tidak akan berhasil.

Tujuan suatu perusahaan masyarakat dan karyawan didasarkan pada pengelolaan peran dan hubungan sumber daya manusia yang secara efektif dan efisien Untuk merekrut orang-orang yang memenuhi kebutuhan perusahaan, diperlukan strategi manajemen untuk mendorong perubahan suatu perusahaan [1]. Perusahaan memiliki satu tujuan yang dapat diambil oleh eksekutif untuk membantu perusahaan mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan struktur organisasinya. Pegawai merupakan iumber utama atau

asset terpenting untuk perusahaan. Peran pegawai adalah sebagai manajer serta pelaksana yang berperan untuk mencapai suatu tujuan bersama perusahaan.

Secara garis besar suatu kontribusi pegawai sangat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan bisnis pimpinan harus meningkatkan kualitas pegawai baik dalam keterampilan dan pengetahuan guna memajukan prestasi kerja pegawai demi mencapai tujuan perusahaan.

Rumah sakit adalah suatu usaha dibidang pelayanan kesehatan untuk masyarakat. Dalam menjalankan operasionalnya rumah sakit, dituntut untuk melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara prima. Hal tersebut sangat didasarkan dari kemampuan kerja karyawan rumah sakit tersebut. Faktor penentu dari prestasi kerja antara lain yaitu kompensasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja.

Selain untuk membantu pelayanan jasa dibidang kesehatan, rumah sakit mempunyai tujuan antara lain mensejahterakan karyawan, untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dibidangnya. Suatu hasil layanan rumah sakit yang berkualitas akan mendapatkan suatu nama atau kepercayaan bagi masyarakat. Selain itu mempunyai keunggulan tersendiri bagi rumah sakit dan dapat bersaing di pasar.

Rumah Sakit Arafah Anwar Medika yang berlokasi di jalan Sawo No.2 Ds. Dungus Kec. Sukodono, Kabupaten Sidoarjo adalah salah satu rumah sakit yang berlokasi di Sidoarjo, Rumah sakit Arafah Anwar Medika adalah rumah sakit yang menyediakan fasilitas layanan kesehatan yang cukup lengkap sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Peranan pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang paling utama sehingga menjadikan Rumah Sakit tersebut tergolong cukup lengkap mulai dari pelayanan kesehatan, karyawan yang kompeten dibidangnya, Fasilitas sarana dan prasana yang canggih sehingga dapat memenuhi standar kualitas akreditasi paripurna

Terdapat beberapa hal yang sangat berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya yaitu dengan memberikan kompensasi, pelatihan kerja serta disiplin kerja pada perusahaan menyatakan bahwa pimpinan perusahaan bertanggung jawab penuh atas peran dalam pengelolaan sumber daya manusia guna menghadapi kompetisi bisnis.

Suatu imbalan balas jasa yang berupa uang atau barang tidak langsung yang didapatkan karyawan dari perusahaan disebut dengan kompensasi [1]. Selain kompensasi, pelatihan juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan adanya pelatihan kerja karyawan dapat meningkatkan keterampilan serta pengetahuan sesuai dengan profesinya untuk diterapkan ditempat kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan efisien.

Pada pelaksanaan pelatihan kerja mengandung berbagai unsur yang harus disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan meliputi materi yang akan disampaikan ketika pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan, Peserta yang hadir dalam pelatihan, Media atau sarana yang mendukung pelatihan kerja. Serta seorang instruktur yang berkualitas dan menguasai dalam bidangnya. Beberapa unsur harus dipenuhi agar pelatihan kerja dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan adanya pelatihan yang sesuai maka prestasi kerja karyawan dapat meningkat

Disiplin kerja juga merupakan faktor dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Didalam perusahaan terdapat peraturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan, untuk menghasilkan pekerjaan yang efisien dan berkualitas terdapat beberapa aturan perusahaan melingkupi kedisiplinan jam kerja masuk hingga kepulangan karyawan, waktu pengerjaan harus sesuai dengan aturan, serta kualitas yang dihasilkan guna memperoleh tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang didapatkan karyawan yang telah memenuhi suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan. Prestasi kerja adalah suatu pencapaian yang didapatkan seseorang atas kesungguhannya dalam bekerja [2].

Permasalahan prestasi kerja ini juga ditemukan peneliti ketika melakukan observasi di RS Arafah Anwar Medika Sukodono. Yaitu ditemukannya penurunan prestasi kerja yang ditunjukkan dengan kurangnya kompensasi yang diberikan, kurang antusiasnya karyawan mengikuti pelatihan, dan menurunnya tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan. Dengan beberapa permasalahan yang disampaikan di atas, sehingga pelayanan di Rumah Sakit tersebut kurang maksimal dibandingkan sebelumnya. Dengan banyaknya komplain beberapa pasien yang disebabkan oleh lamanya dalam pelayanan kepada pasien atau berkaitan dengan administrasi.

Berkaitan dengan permasalahan prestasi kerja juga pernah dibahas di dalam beberapa penelitian terdahulu. Dimana dari penelitian-penelitian tersebut ditemukan beberapa hasil diantaranya terdapat perbedaan hasil penelitian kompensasi terhadap prestasi kerja, pelatihan terhadap prestasi kerja, dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja [3].

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tetapi kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan [4]. Sedangkan penelitian terdahulu yang lain menunjukkan bahwa

pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja tetapi kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan [5].

Dari deskripsi di atas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian dan menunjukkan berbagai macam jawaban mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan, dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan metode *research gap* dengan jenis *evidence gap*. *Evidence gap* yang menjadi tolok ukur adanya perbedaan adalah fakta umum yang sudah biasa terjadi. Dengan kata lain, peneliti akan menemukan titik kesenjangan antara fenomena yang tidak asing terjadi dengan bukti lapangan yang ada. Dengan begitu peneliti dapat mengatur strategi berdasarkan hasil penelitian terbaru.

Dari uraian diatas menimbulkan *research gap* oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan inilah sebagai celah untuk penjelasan hasil penelitian di RS Arafah Anwar Medika Sukodono. Hal inilah yang menggerakkan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN RS ARAFAH ANWAR MEDIKA SUKODONO”.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menguji pengaruh diantara variabel yang di uji.

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di RS Arafah Anwar Medika Sukodono yang beralamat di Jl. Sawo No. 2 Dungus, Kec. Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61258..

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek pada penelitian yang memiliki kriteria dan ciri khas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diidentifikasi dan dipelajari, lalu mengambil kesimpulan yang didapatkan [6]. Penelitian ini menggunakan populasi pada seluruh karyawan RS Arafah Anwar Medika Sukodono yang keseluruhannya berjumlah 171 orang. Penelitian ini menggunakan Teknik *stratified random sampling*, *Stratified sampling* adalah cara penarikan sampel untuk populasi yang memiliki karakteristik heterogen atau karakteristik yang dimiliki populasi bervariasi. Sedangkan *random sampling* adalah suatu Teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut [6]. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan sampel sebanyak 63 karyawan rumah sakit Arafah Anwar Medika Sukodono untuk dijadikan sampel penelitian.

C. Jenis Sumber dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sebagaimana bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Data yang diperoleh dari penelitian ini juga berupa data kualitatif karena beberapa informasi menerangkan dalam bentuk uraian dimana data tersebut tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka melainkan penjelasan yang menggambarkan keadaan, pendapat, persepsi dan diukur secara tidak langsung. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang berisi pernyataan-pernyataan dan akan diberikan kepada responden. Isi dari pernyataan-pernyataan tersebut hanya mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan RS Arafah Anwar Medika Sukodono.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan kuisioner, yang berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini, jawaban yang diperoleh responden akan diukur dengan skala *likert*.

E. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif sudah jelas yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah di rumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia [6]. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t dan uji F. Pada hal ini pengujian data dapat diukur melalui aplikasi *software IBM SPSS versi 22*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), terhadap Prestasi Kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 22.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.349	1.130		2.078	.042
Kompensasi	.258	.082	.289	3.134	.003
Pelatihan	.165	.070	.234	2.359	.022
Disiplin	.426	.097	.445	4.378	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 2,349 + 0,258 X_1 + 0,165 X_2 + 0,426 X_3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,349 maka hal ini diinterpretasikan bahwa apabila variabel kompensasi (X_1) variabel pelatihan kerja (X_2) variabel disiplin kerja (X_3) adalah konstan
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,258, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel pelatihan kerja meningkat dan mempengaruhi prestasi kerja juga meningkat sebesar 0,258
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,165, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel pelatihan kerja meningkat dan mempengaruhi prestasi kerja juga meningkat sebesar 0,165.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,426, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel disiplin juga meningkat dan mempengaruhi prestasi kerja meningkat sebesar 0,426.

B. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis H_1 diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya. Selain itu dapat pula dengan menggunakan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan kurang dari α 0,05, maka artinya terdapat alasan untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), dan sebaliknya.

Tabel 2. Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.349	1.130		2.078	.042
Kompensasi	.258	.082	.289	3.134	.003
Pelatihan	.165	.070	.234	2.359	.022
Disiplin	.426	.097	.445	4.378	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Analisis uji t pada tabel 2 untuk variabel kompensasi, nilai t hitungnya sebesar 2,078 sedangkan nilai tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,998 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,003 < 0,05$ artinya individual variabel kompensasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,134 dan nilai tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,998 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,022 < 0,05$ artinya individual variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,378 dan nilai tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,998 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ artinya individual variabel pelatihan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Uji f (Simultan)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya

**Tabel 3. Uji f (Simultan)
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.912	3	69.637	53.473	.000 ^b
	Residual	76.834	59	1.302		
	Total	285.746	62			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi, Pelatihan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$. Dimana k = jumlah variabel (bebas dan terikat) dan n = jumlah sampel. Jadi $df_1 = (4-1) = 3$ dan $df_2 = (63-4) = 59$. Dan hasil yang diperoleh dari F_{tabel} adalah 2,761. Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada tabel 3, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 53,473. Selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,761 dengan signifikansi 5% (0,05). Jadi hasil perbandingan $53,473 > 2,761$ dan dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independent yakni kompensasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), disiplin kerja (X3) secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Pada uji koefisien korelasi berganda ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan pada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jangkauan nilai R berkisar antara 0 dan 1, yaitudimana semakin mendekati angka 1 berarti semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Jika sebaliknya nilai semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak sama sekali antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Tabel 4.
Hasil Uji Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.717	1.141

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan pada tabel 4 yaitu 0,855. Dengan begitu dapat dinyatakan ada hubungan yang positif antara variabel bebas yaitu kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja dikategorikan sangat kuat.

4. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai *R square* sebagaimana pada tabel berikut

Tabel 5.
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.717	1.141

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,731. Hal ini berarti variabel bebas yakni kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja mempunyai kontribusi secara Bersama-sama sebesar 73 % terhadap variabel terikat yakni prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya 27 % dijelaskan oleh faktor lain selain penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama (H1) : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan menganggap kompensasi yang diberikan rumah sakit memberikan dampak yang baik bagi karyawan. Dengan kompensasi berupa tunjangan yang diberikan kepada karyawan menjadikan karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dan melayani pasien sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan pasien dan kepercayaan terhadap rumah sakit arafah anwar medika. Dengan adanya *reward* bagi karyawan yang teladan dan tunjangan berdasarkan masa kerja. Misalkan perbedaan *reward* bagi karyawan yang bekerja dalam rentang waktu 5 tahun, 10 tahun dan di atasnya memiliki perbedaan nominal. Sedangkan tunjangan bagi karyawan teladan ditentukan berdasarkan absensi kehadiran seperti karyawan yang tidak pernah absen atau terlambat selama satu bulan dan tidak pernah melanggar peraturan yang berlaku akan mendapatkan *reward* berupa uang. Jadi semakin tinggi tunjangan yang diterima oleh karyawan maka karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan sehingga karyawan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi [7].

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [8]. Penelitian lain membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [9]. Penelitian lain yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [10]. Peneliti lain membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan [11]. Peneliti lain membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [13]. Peneliti lain membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [14]. Peneliti lain membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [15].

2. Hipotesis Kedua (H2) : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan menganggap pelatihan mampu meningkatkan keterampilan dan pelayanan terhadap pasien. Adapun metode pelatihan yang digunakan rumah sakit arafah anwar medika sukodono berdasarkan dengan divisi kerja karyawan rumah sakit. Dengan adanya beberapa pelatihan untuk setiap divisi dirumah sakit diantaranya pelatihan untuk dokter seperti pelatihan peningkatan mutu dan keselamatan pasien (PMKP). Pelatihan untuk bidan seperti asuhan persalinan normal dan pelatihan pelayanan obstetri neonatal emergensi dasar (PONED). Pelatihan untuk perawat diantaranya pelatihan aksesor kompetensi bagi perawat dan pelatihan kredensial bagi keperawatan dan tenaga Kesehatan. Pelatihan untuk farmasi yaitu manajemen instalasi farmasi rumah sakit menuju akreditasi. Pelatihan untuk rekam medis seperti manajemen pemusnahan arsip rekam medis (*medical record*) rumah sakit dan peningkatan ketepatan koding rekam medis diagnosis sesuai kaidah ICD rumah sakit. Pelatihan untuk gizi seperti pelatihan gizi seimbang rumah sakit. Pelatihan untuk laboratorium seperti pelatihan manajemen laboratorium rumah sakit. Pelatihan untuk *cleaning service* seperti pelatihan manajemen linen dan laundry rumah sakit dan kebersihan fasilitas rumah sakit. Pelatihan untuk keuangan seperti pelatihan audit keuangan rumah sakit dan administrasi keuangan rumah sakit. Pelatihan untuk administrasi seperti pelatihan manajemen admibnistrasi rumah sakit dan sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS). Pelatihan untuk radiologi seperti pelatihan manajemen radiologi rumah sakit. Jadi semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh karyawan, maka semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan dan berdampak baik terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia, yang tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan prestasi kerja karyawan [17].

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [8]. Penelitian lain membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [10]. Penelitian lain membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [12]. Peneliti lain membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [11]. Peneliti lain membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [13]. Peneliti yang lain membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [15].

3. Hipotesis Ketiga (H3) : Disiplin Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa dengan menaati peraturan rumah sakit, karyawan dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan peraturan yang telah diberlakukan rumah sakit arafah anwar medika sukodono dan berdampak positif terhadap pelayanan pasien. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan dengan mematuhi peraturan rumah sakit maka prestasi kerja karyawan semakin baik. Dengan menaati peraturan rumah sakit mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya aturan bagi karyawan yang terlambat *check lock* akan dipotong gaji dan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya surat izin atau alasan yang jelas maka akan mendapatkan teguran, dan apabila melanggar melebihi batas yang telah ditentukan maka akan mendapatkan surat peringatan (SP). Karyawan diwajibkan mengenakan seragam yang telah ditentukan rumah sakit dan apabila melanggar akan mendapatkan teguran. Karyawan wajib menerapkan 5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun) demi peningkatan pelayanan dan kepuasan pasien dirumah sakit. Jadi apabila katyawan menaati tata tertib yang berlaku di rumah sakit, maka dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawam.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan bahwa Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan , maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya [1].

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan [8]. Penelitian lain membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan [9]. Penelitian lain membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan [10]. Arif, dkk (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian lain membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [12]. Peneliti yang lain membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [16]. Penelitian lain membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [12]. Peneliti lain membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan [13].

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pencapaian penelitian dan pembahasan yang dijelaskan oleh peneliti perihal kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja tentang prestasi kerja karyawan RS Arafah Anwar Medika Sukodono dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RS Arafah Anwar Medika Sukodono.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RS Arafah Anwar Medika Sukodono.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RS Arafah Anwar Medika Sukodono.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RS Arafah Anwar Medika Sukodono.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penulisan proposal penelitian ini, penulis ingin menyampaikan dengan penuh rasa hormat dan terimakasih kepada beberapa pihak yang telah memberikan dukungan, diantaranya yaitu kepada :

1. Bapak Dr. Hidayatulloh, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Ibu Poppy Febriana, S.Sos, M.Med.Kom. selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
3. Ibu Dr. Vera Firdaus, S.Psi.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
4. Bapak/Ibu Dosen serta staf di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
5. Kedua orang tua dan adik yang telah memberikan do'a, semangat, motivasi, dukungan baik moril maupun materil
6. Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono, Sidoarjo yang telah banyak membantu peneliti untuk memperoleh informasi data yang diperlukan.

REFERENSI

- [1] Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3] Prasetyo, Andik Dwi. & Veronika Nugraheni. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Iconmall Gresik Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas DR. Soetomo, Vol. 25 No. 4*.
- [4] Karlina, Refni. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. STM.
- [5] Poluakan, Billy Christovel. dkk. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut. *Jurnal EMBA, Vol. 5 No. 2*.
- [6] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Mathis, Robert L. & Jhon H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Nashir, Muhammad. & Ridha Siregar. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor PLN (Persero) Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Vol. 2 No.1*.

- [9] Wibawa, I Gedhe Putra. & Ayu Sriathi. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6 No.12.
- [10] Kurniani, Merta. dkk. (2021). Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sainsdan Humaniora*, Vol.5 No.2.
- [11] Soetedjo. dkk. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pegaewai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol.3 No.5.
- [12] Aditya. dkk. (2022). Pengaruh Kompensasi Kerja, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 6 No. 1.
- [13] Irdawati, Yunila. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sultra Cabang UNAAHA. *Jurnal Akrab Juara*, Vol. 4 No. 1.
- [14] Hasan, Ifan Zainul. dkk. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*.
- [15] Yasin, Muhammad Abu. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Sukarelawan Pada UPT Puskesmas Gapura. *Artikel Penelitian*.
- [16] Wulandari, Arviana. & Ramadhani Hamzah. (2019). Dampak Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, Vol.8 No.2.
- [17] Yuniarsih, Tjuju. & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

ARTIKEL LILA WATI.docx

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.upstegal.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	1%
4	ijler.umsida.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to The Aacdemy of Korean Studies Student Paper	1%
6	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
7	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
9	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%

10

Mashudi Mashudi, Muhammad Yani, Dhinda Meidita Setiandayani. "Pengaruh Insentif, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sung Hyun Indonesia di Pasuruan", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2018

Publication

1 %

11

Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Student Paper

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On