

ANALISIS KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PERKUMPULAN KELUARGA BERENCANA INDONESIA SAMARINDA

**SITTI
ANSAROH**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mulawarman
Email : sitti.saroh@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Recruitment, Training, Compensation and Discipline of Performance (Employee Hospital of Family Planning Association of Indonesia Samarinda). Sampling in this study using non-probability sampling method, using a saturated sampling technique. The samples used are employees of Sakit Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda. The number of samples used is 35 respondents.

Methods of data analysis using SmartPLS. The results of data analysis showed that the variables Recruitment, Training, Compensation and Discipline partially and simultaneously have a significant positive effect on employee performance, this is indicated by the value of significance greater than 1.96.

Keywords: Recruitment, Training, Compensation and Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja (Karyawan Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda). Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*, dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sampel yang digunakan adalah karyawan Rumah S Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda. Jumlah sampel yang digunakan adalah 35 responden.

Metode analisis data menggunakan SmartPLS. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 1,96.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin

PENDAHULAN

. Perusahaan yang semakin berkembang akan selalu memikirkan pekerjaan yang efektif dan efisien agar mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya sehingga mudah dalam menetapkan kinerja karyawan seperti Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari luar untuk bergabung di suatu perusahaan. Rekrutmen disini merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam menghasilkan karyawan yang berkompeten atau tidak bagi perusahaan. Dalam kegiatan ini calon pelamar biasanya akan mengunjungi, mencari tau dari orang lain ataupun media sosial bagaimana proses kerjanya, waktu kerja dan lain sebagainya.

Pelatihan ialah setiap usaha untuk memperbaiki perilaku, sikap, keahlian dan pengetahuan karyawannya agar bisa menjadi lebih baik lagi. Pelatihan ini hal yang cukup penting bagi perusahaan karna dengan adanya pelatihan karyawan bisa mendapatkan ilmu tambahan dari luar lingkungan perusahaan itu sendiri. Rumah sakit pun biasanya melakukan suatu pelatihan bagi bebrapa karyawannya, seperti pelatihan untuk Bidan yang biasanya dilakukan di Balikpapan dengan kerja sama beberapa perusahaan lainnya.

Kompensasi juga merupakan hal yang penting karena suatu perusahaan biasanya selalu mempunyai tunjangan-tunjangan untuk setiap pegawainya. Rumah sakit pun memberikan suatu kompensasi secara langsung kepada karyawannya seperti : Gaji, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, uang transportasi dan lain sebagainya.

Disiplin merupakan sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain bisa mempercayainya karena modal utama dalam bekerja adalah memperoleh kepercayaan dari orang lain. Jika kita saja bisa tepat janji, akan tidak susah untuk juga akan tepat waktu dalam bekerja. Disiplin di Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda ini para karyawannya datang atau pulang dengan tepat waktu sesuai dengan ketetapan atau peraturan rumah sakit.

Salah satu Rumah Sakit di Samarinda yaitu Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda semua pegawainya memiliki status sebagai pegawai LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) atau juga bisa disebut sebagai pegawai swasta, yang sistem gajinya sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional). Terdapat 3 shift di rumah sakit ini yaitu : Pagi = 07.00-15.00 WITA, Siang = 15.00-23.00 WITA dan Malam = 23.00-07.00 WITA.

Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda yang menggunakan sistem Rekrutmen dengan melalui secara tertutup tidak *open rekrutmen* karena rumah sakit ini merekrut karyawannya secara langsung dan sistem wawancaranya juga dilakukan oleh pemimpin/direktur Rumah Sakit itu sendiri. Biasanya jika ada lowongan dibuka pihak rumah sakit juga tidak secara terang-terangan mengumumkannya ke berbagai media sosial, karena pihak rumah sakit akan menempelkan di dinding mading rumah sakit jika ada dibutuhkan karyawan ataupun dengan cara, calon pelamar memang sebelum ada dibukanya rekrutmen sudah mendaftarkan dirinya sendiri jadi jika memang pihak rumah sakit ingin merekrut karyawan maka lamaran yang memang sudah ada masuk itu dulu yang akan diproses terlebih dahulu. Itupun jikalau calon pelamar sudah sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan oleh rumah sakit.

Karna proses rekrutmen di rumah sakit ini tertutup, maka pihak rumah sakit melakukan proses random dengan data base yang sudah ada terlebih dahulu jika memang sudah sesuai dengan keterampilannya. Rumah sakit menyeleksi para calon karyawannya dengan tahap secara tertulis, interview lalu lanjut dengan psikolog yang memang sudah disediakan khusus langsung oleh pihak rumah sakit untuk membantu proses rekrutmennya dan selanjutnya diwawancarai oleh direktur rumah sakit langsung. Jika memang sudah lulus melalui proses tersebut, selanjutnya calon para karyawan melalui tahap training selama 3 bulan lamanya kemudian jika memang sudah sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak rumah sakit dilanjutkan melalui tahap tanda tangan kontrak selama 1 tahun lamanya. Dan jika kinerjanya bagus dan stabil sesuai dengan yang diharapkan pihak rumah sakit, maka kontrak akan selalu diperpanjang selama 1 tahun kemudian dan begitupun seterusnya. Tetapi jikalau karyawan tersebut melakukan kesalahan fatal, maka pihak rumah sakit akan mempertimbangkan lagi apakah akan diperpanjang maka kontraknya atau diberhentikan. Ini berlaku kepada

semua pegawai rumah sakit termasuk juga bidan, dokter, perawat, staff, petugas kebersihan dan petugas keamanan.

Pelatihan di dalam Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Pelatihan ini juga dilakukan dengan cara kerja sama dengan pihak lainnya, jadi Rumah sakit mengadakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang ada, jika memang belum ada yang harus dilatih maka pelatihan tidak akan terjadi. Biasanya pihak Rumah sakit melakukan pelatihan di Balikpapan seperti pelatihan Bidan, Perawat dan staf lainnya.

Pemberian kompensasi di Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda juga sama seperti bidang-bidang kesehatan lainnya memberikan sebuah kompensasi atau tunjangan ke semua karyawannya sesuai dengan bidang mereka masing-masing, sesuai dengan jabatan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Seperti tunjangan makan, gaji yang sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan pemerintah, tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan (BPJS/Jamsostek).

Kedisiplinan yang ada di Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda ini mempunyai tingkat kedisiplinan karyawan yang bagus, karna setiap karyawannya datang tepat waktu. Hal ini diketahui karena sistem absensi yang sudah memakai sidik jari untuk absensinya. Sistem kerja di rumah sakit ini pun juga shift-shiftan, rumah sakit ini mempunyai 3 shift setiap shiftnya sekitar 8 jam kerja.

Kinerja di Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda ini mempunyai sistem kinerja yang baik, karena setiap karyawannya memiliki bekal untuk memang menguasai pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sebelum di terima juga setiap karyawan biasanya di berikan pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing, agar nanti jika sudah terjun di prakteknya mereka sudah benar-benar aktif diperusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

REKRUTMEN

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Sudiro,2011:52).

PELATIHAN

Menurut (Ardana,dkk,2012) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia.

KOMPENSASI

Menurut Rivai (2005:357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

DISIPLIN

Menurut (Sastrodiwiryono,2002) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Simamora (2001:415) penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan

balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan mengetahui seberapa baik seorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang di gunakan peneliti adalah Data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian melalui kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono,2014:142). Alasan peneliti menggunakan kuisisioner sebagai sumber data adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dari responden dikaitkan dengan kondisi di lapangan serta untuk memperoleh informasi dengan validitas dan reliabilitas yang tinggi. Dalam penelitian ini mengambil populasi Karyawan Rumah sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan melalui pendekatan *Non probability sampling* yaitu teknik *sampling* yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Sampling Jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SmartPLS 2.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan nilai *Cronbach's alpha* masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya diatas 0,70, AVE berada diatas 0,50 dan *Cronbach's alpha* diatas 0,60.

	Composite Reliability	AVE	Cronbachs Alpha
Rekrutmen	0.840055	0.641762	0.725427
Pelatihan	0.868785	0.688243	0.774289
Kompensasi	0.916262	0.732604	0.877991
Disiplin	0.902863	0.699876	0.856701
Kinerja Karyawan	0.913667	0.604131	0.888941

Sumber : Output SmartPLS, 2017

TABEL NILAI R-SQUARE

	R-Square
Kinerja Karyawan	0,938

Sumber : Output SmartPLS, 2017

Memberikan nilai 0,938 untuk konstruk kinerja karyawan yang berarti bahwa atribut perilaku pemimpin yang terdiri dari menunjukkan rekrutmen, pelatihan, kompensasi, disiplin yakin dengan kemampuan pengikut dan memberikan peluang untuk sukses mampu menjelaskan varians kinerja karyawan sebesar 93,80% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini yaitu sebesar 6,20%.

TABEL HASIL PATH COEFICIENT (MEAN, STDEV, T-VALUES)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Rekrutmen -> Kinerja	0.193	0.200	0.061	0.061	3.133
Pelatihan -> Kinerja	0.489	0.489	0.042	0.042	11.545
Kompensasi -> Kinerja	0.207	0.199	0.045	0.045	4.513
Disiplin -> Kinerja	0.153	0.153	0.045	0.045	3.351

Sumber : Output SmartPLS, 2017

Berdasarkan nilai koefisien beta dan nilai *T Statistic* tabel diatas, maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel rekrutmen (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,193 dengan nilai t sebesar 3.133 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel pelatihan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0.489 dengan nilai t sebesar 11.545 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel kompensasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0.207 dengan nilai t sebesar 4.513 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin (X_4) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0.153 dengan nilai t 3.351 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat. Dengan demikian, hipotesis 4 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Nilai loading faktor konstruk rekrutmen, menunjukkan indikator yang tertinggi yaitu pada indikator mengetahui rekrutmen dari sumber internal rumah sakit kemudian direkrut karena adanya posisi yang kosong dan yang terendah pada indikator sistem rekrutmen dirumah sakit yang terbuka. Rumah sakit ini memang merekrut karyawannya secara internal, oleh karena itu para karyawannya memang sudah harus yang berkopeten dibidangnya masing-masing. Meskipun karyawan rumah sakit ini merekrut karyawannya secara internal, tetapi calon karyawan yang didapat juga tidak sembarangan. Harus yang benar-benar mengetahui apa saja pekerjaan yang harus dikerjakan nantinya. Pimpinan juga harus puas dengan hasil kerja calon karyawan yang direkrut oleh sumber internal rumah sakit, karena pimpinan sudah mengetahui sikap, kondisi dan pendidikannya dari pihak internal karyawan yang merekrutnya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Nilai loading faktor konstruk pelatihan, menunjukkan indikator yang tertinggi yaitu pada indikator pelatihan keterampilan teknis yang telah dilaksanakan mendukung kerja rumah sakit kemudian pendidikan yang telah dilaksanakan mendukung kerja karyawan rumah sakit dan yang terendah pada indikator bimbingan teknis selalu diberikan bila ada prosedur kerja yang baru. Pelatihan keterampilan teknis memang sangat diperlukan oleh seluruh karyawan, maka dari itu seluruh karyawan harus mempunyai keterampilan secara teknis untuk mendukung kinerja didalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Dengan adanya pendidikan atau pelatihan diluar perusahaan, karyawan dapat lebih produktif dalam mengerjakan pekerjaannya, kemudian dengan adanya bimbingan teknis semua karyawan dapat mengerti dengan adanya prosedur atau aturan kerja yang baru.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Nilai loading faktor konstruk yang menunjukkan kompensasi indikator yang tertinggi tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan dan yang terendah pada indikator fasilitas yang diberikan pihak rumah sakit sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Karena indikator yang tertinggi adalah membahas tentang tunjangan, maka disini saya akan memaparkan sedikit bagaimana tunjangan di rumah sakit ini yang ada. Tunjangan yang ada di rumah sakit ini memang sangat baik adanya, karena setiap bulannya pihak rumah sakit memberikan tunjangan seperti upah atau gaji, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan maupun fasilitas yang sangat memadai. Maka dari itu semua karyawan akan senang jika tunjangan yang berikan juga tepat pada waktunya. Pihak rumah sakit pun memberikan fasilitas seperti laptop pribadi, printer, pendingin udara, meja beserta kursi yang nyaman bagi setiap karyawannya. Pihak rumah sakit pun sangat peduli dengan tunjangan-tunjangan yang memang seharusnya didapatkan oleh para karyawannya.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Nilai loading konstruk disiplin menunjukkan indikator yang tertinggi yaitu pada sanggup menjalankan perintah yang diberikan oleh atasan kemudian indikator yang terendah yaitu pada dapat mentaati peraturan yang ada pada rumah sakit. Disiplin dilingkungan kerja sangat diperlukan karena akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan menguntungkan perusahaan dan pegawai itu sendiri. Tingkat kedisiplinan seorang pegawai dapat diukur dari ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kesadaran dalam bekerja serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Hal ini berarti dengan adanya ketepatan waktu dalam hal menyelesaikan pekerjaan, menggunakan fasilitas atau peralatan kantor dengan baik agar tidak terjadi kerusakan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan, dan taat terhadap perintah dan peraturan rumah sakit dapat memberikan kontribusi terhadap

peningkatan kinerja karyawan sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih maksimal sesuai dengan yang diharapkan rumah sakit.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Kompensasi (X3), dan Disiplin (X4) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik rekrutmen yang diterapkan akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda. Nilai loading faktor konstruk rekrutmen, menunjukkan indikator yang tertinggi yaitu pada indikator mengetahui rekrutmen dari sumber internal rumah sakit. Rumah sakit ini memang merekrut karyawannya secara internal, oleh karena itu para karyawannya memang sudah harus yang berkopeten dibidangnya masing-masing. Meskipun karyawan rumah sakit ini merekrut karyawannya secara internal, tetapi calon karyawan yang didapat juga tidak sembarangan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik pelatihan yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda. Nilai loading faktor konstruk pelatihan, menunjukkan indikator yang tertinggi yaitu pada indikator pelatihan keterampilan teknis yang telah dilaksanakan mendukung kerja rumah sakit. Pelatihan keterampilan teknis memang sangat diperlukan oleh seluruh karyawan, maka dari itu seluruh karyawan harus mempunyai keterampilan secara teknis untuk mendukung kinerja didalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda. Nilai loading faktor konstruk yang menunjukkan kompensasi

indikator yang tertinggi tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan. Karena indikator yang tertinggi adalah membahas tentang tunjangan, maka disini saya akan memaparkan sedikit bagaimana tunjangan di rumah sakit ini yang ada. Tunjangan yang ada di rumah sakit ini memang sangat baik adanya, karena setiap bulannya pihak rumah sakit memberikan tunjangan seperti upah atau gaji, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan maupun fasilitas yang sangat memadai.

4. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik disiplin yang diterapkan akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda. Nilai loading konstruk disiplin menunjukkan indikator yang tertinggi yaitu pada sanggup menjalankan perintah yang diberikan. Disiplin di lingkungan kerja sangat diperlukan karena akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan menguntungkan perusahaan dan pegawai itu sendiri. Tingkat kedisiplinan seorang pegawai dapat diukur dari ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kesadaran dalam bekerja serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang telah disampaikan diatas maka saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel menunjukkan rekrutmen, pelatihan, kompensasi dan disiplin, yakni dengan kemampuan pengikut dan memberikan peluang untuk karyawan agar sukses berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pihak atasan dari Rumah Sakit Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Samarinda sebaiknya mempertahankan perilaku diatas. Perilaku tersebut dapat ditunjukkan dengan cara bisa lebih memperhatikan serta meningkatkan perilaku tersebut dalam pembentukan kepribadian calon karyawan serta dapat membawa pengaruh positif dalam menginspirasi dan memotivasi calon karyawan dan karyawan yang lama untuk bekerja keras mencapai tujuan perusahaan serta tetap mempertahankan sikap percaya dirinya dihadapan calon karyawan sehingga tercipta kesan baik, yakni dengan kemampuan calon karyawannya serta memberikan kesempatan yang lebar bagi seluruh karyawannya dalam mengembangkan karyanya demi untuk meraih kesuksesan bersama.

2. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat dijadikan referensi serta memperluas teori terbaru sebagai alat pendukung, dan memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen pemasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Mujiati, Utama. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2, Jakarta
- Dwihatmojo Sigit dan Nelwan Olivia S. 2016. *Rekrutmen Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang, Manado*. Volume 4 No. 1 Tahun 2016 Hal 129
- Handoko, T. Tani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hartono, Jogiyanto. 2008. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Yogyakarta:BPFE
- Hartono, Jogiyanto dan Abdillah, Willy. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Peneliti Empiris edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2004. *Manajemen Personalia*, Edisi keempat, Cetakan Kesepuluh, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua. Remaja Rosda Karya, Bandung

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Mathis, Robert. L dan Jackson, Jhon H. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

-----2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam. Remaja Rosda Karya, Bandung

Meisy Pramasela Kowaas, Jantjen L. Sepang, Rita N. Taroreh. 2016. *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Manado*. Volume 16 No. 03 Tahun 2016 Hal 53-54

Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, penerbit : Mandar Maju, Bandung

Mondy, Wayne R. & Noe, Robert, M. (2005). *Human Resource Management*. New Jersey. Person Education

Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, penerbit :Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

Nitisemito, S. Alex. 1984. *Manajemen Personalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia, Jakarta

Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Rineka Cipta, Jakarta

Rivai Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Prinsip-Prinsip perilaku Organisasi*, Penerjemah Dewi Sartika. Edisi Kedua, Jakarta : Erlangga

----- . 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

----- . 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara, Jakarta

----- . 2002. *Prinsip-Prinsip Organisasi*, Penerjemah Dewi Sartika. Edisi Kedua, Jakarta : Erlangga

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama

Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. UB Press, Malang

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta

Simamora, Hendry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta

----- . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta

Sofyandi Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta

Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oe'd Hakam dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Malang*. Volume 25 No. 1 Hal 3

Tim Pustaka Phoenix. 2012. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. PT Media Pustaka Phoenix. Jakarta

Veithzal Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Pengarang.Penerbit, Rajawali Pers