

## ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PERMATA CIBUBUR

Aliffia Nurcahyani Sofar<sup>1)</sup>, Kim Budiwinarto<sup>2)</sup>, Sulistya<sup>3)</sup>

<sup>1), 2), 3)</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

Email: aliffia6622@gmail.com<sup>1)</sup>, kimbudiwinarto07@gmail.com<sup>2)</sup>, listyo313@gmail.com<sup>3)</sup>

---

### Abstract

*This study aims to determine the influence of work discipline, incentives, and work skills on the performance of employees of Permata Cibubur Hospital. This study uses a quantitative research method. The number of samples used was 100 respondents with convenience sampling techniques. The instrument test technique used is a validity and reliability test. The analysis techniques used were descriptive analysis, multiple linear regression test, t-test, F-test, and determination coefficient test. The results of the study showed that work discipline showed a significance of 0.000 or less than 0.05 so that it showed a significant influence on employee performance. The incentive variable showed a significance of 0.401 or more than 0.05 so that it showed no significant influence on employee performance. The regression coefficient of the job training variable showed a significance of 0.425 or more than 0.05 so that it showed the absence of a significant influence.*

**Keywords:** *work discipline, incentives, job training, employee performance*

---

### PENDAHULUAN

Kinerja yang dimiliki seseorang dibutuhkan agar mampu menumbuhkan semangat dalam bekerja. Kinerja yang dimiliki karyawan Perusahaan akan membuat seseorang mampu menghasilkan prestasi kerja yang menguntungkan Perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi maka akan memperbanyak keuntungan kompetitif bagi sebuah instansi karena tujuan akan terlaksana lebih baik. Dalam memotivasi seorang karyawan atau pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang tidak mudah. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi diri sendiri berasal dari keinginan yang keras untuk mencapai suatu tujuan tertentu Dapat disimpulkan bahwa motivasi mendorong seseorang untuk mewujudkan keinginan dan kemauan seseorang dengan cara melakukan segala upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2012).

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Paterson, Luthans, & Avolio, 2013). Seorang pemimpin harus menerapkan disiplin kerja untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Selain disiplin kerja, insentif menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian insentif. Insentif adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Disamping disiplin kerja, pelatihan dan insentif, motivasi menjadi

faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Insentif atau gaji adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial, insentif tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh insentif. Terkait dengan insentif, insentif memiliki tiga aspek, yakni gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji, dan dana pensiun, sehingga pemilihan karir ditentukan oleh insentif yang akan diperoleh (Absara, 2011). Suatu insentif menjadi motivasi bagi individu untuk memilih suatu jenjang pekerjaan dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya. Dengan kata lain, individu akan mendapatkan motivasi yang berlebih jika mendapati karir yang memiliki insentif yang besar sehingga individu tersebut akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya (Robbins & Judge, 2011).

Selain itu, pelatihan juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja. Pelatihan profesional merupakan pelatihan yang diberikan guna untuk peningkatan kemampuan dan keahlian suatu profesi, tidak hanya itu pelatihan profesional juga merupakan suatu persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai sebuah karir. Pelatihan profesional diuji dengan empat pernyataan mengenai pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin dan pengalaman kerja (Rahayu, 2014). Apabila organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi tersebut berkembang dengan pesat. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Peningkatan keahlian yang harus dimiliki seseorang ditentukan oleh pelatihan profesional yang telah dilakukannya.

Rumah Sakit Cibubur telah memiliki banyak karyawan yang bergerak di bidang kesehatan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja menjadi faktor yang menentukan bagi pegawai di Rumah Sakit Cibubur dalam meningkatkan kinerjanya. Fenomena yang terjadi berkaitan dengan motivasi karyawan Rumah Sakit Cibubur adalah disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja. Dalam hal ketiga aspek tersebut selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para karyawan yang kurang setuju dengan kepemimpinan dari direksi ataupun banyak tenaga yang kurang memiliki kompetensi yang baik, serta karyawan yang tidak masuk tanpa adanya izin yang jelas. Kemudian dalam hal motivasi pegawai di Rumah Sakit Cibubur dirasa sangatlah kurang, karena rasa antusias dalam meningkatkan prestasi dianggap masih minim. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tentang pengaruh disiplin kerja, insentif, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Cibubur.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya (Firdaus, Wicaksono, & Karjono, 2023). Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja. Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi (Wijayanti 2011). Berdasarkan uraian sebelumnya maka dijelaskan indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut (Hasibuan, 2012).

## **Insentif**

Insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Definisi insentif yang lainnya mengatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan, 2012). Pemberian insentif merupakan sebuah penghargaan yang harus ada untuk menghargai karyawan yang berprestasi, yaitu sebagai balas jasa karyawan yang telah bekerja dengan baik dan mampu untuk mencapai titik tertentu, dimana telah melewati batas target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu Perusahaan itu sendiri. Maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai yaitu apabila jabatan kedudukan pegawai lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari pegawai yang lainnya (Nurhaliza & Yuniarta, 2020).

Pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada pegawai yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka pegawai yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar Perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar. Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan kepada pegawainya saja, tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, suatu Perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para pegawainya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri (Aizenman & Noy, 2009).

## **Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja menjadi salah satu aspek yang penting untuk seseorang jika ingin memiliki kompetensi yang lebih baik terkait dengan bidang yang dipilihnya menjadi profesi. Peningkatan keahlian yang harus dimiliki seseorang ditentukan oleh pelatihan kerja yang telah dilakukannya. Proses pemilihan karir juga harus memperhatikan peningkatan dan pengembangan diri, tidak hanya memprioritaskan insentif sebagai faktor utama. Pelatihan yang diberikan suatu perusahaan juga dapat digolongkan sebagai penghargaan non-finansial yang diberikan perusahaan dalam rangka peningkatan kompetensi karyawan di perusahaannya (Trirorania, 2004). Perbedaan tentunya akan ditemukan dari perusahaan-perusahaan ketika melakukan suatu pelatihan kerja dan sangat tergantung pada kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan terhadap pegawai-pegawainya.

Pelatihan kerja dianalisis dengan empat pertanyaan yaitu pelatihan sebelum mulai bekerja, sering mengikuti latihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesional, sering mengikuti pelatihan rutin di lembaga dan memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi.

## **Kinerja**

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil

kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, seperti lingkungan kerja, kelengkapan kerja, budaya kerja, motivasi, kemampuan pegawai, struktur organisasi, kepemimpinan dan sebagainya (Setyawati, 2015).

Penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektifitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsibilitas. Hakekat penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Penilaian pekerjaan yang mencukup: kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknik, inisiatif, semangat, kehandalan/tanggung jawab, kuantitas pekerjaan (Robbins & Judge, 2011). Mengacu pada beberapa pendapat diatas, maka dalam pengukuran kinerja (*performance measurement*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya.

## Penelitian Terdahulu

Wiartha, Landra, dan Puspitawati (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, insentif dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics Version 24*, diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja dari karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin meningkat insentif yang diberikan dari karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diselenggarakan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin.

Saputri, Handayani, dan Kurniawan (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang. Studi ini mengimplementasikan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial baik disiplin kerja maupun pemberian insentif masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, secara simultan disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fakta ini bermanfaat bagi PT Putra Karisma Palembang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus mempertimbangkan faktor disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama.

Ni'matul Khoiriyah (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sun Life Syariah Batam. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 115 responden, diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil uji t untuk variabel insentif diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 yang artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Hasil uji F untuk menguji pengaruh variabel insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel

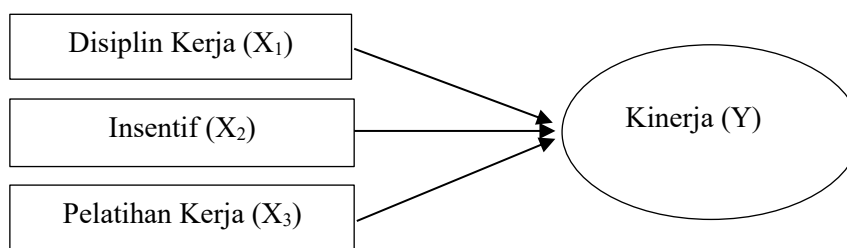
insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nora Alfiyani dan Kis Indiryaningrum (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, insentif dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*. Pengambilan data menggunakan data primer dengan metode pengumpulan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah program IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wahyudi (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan tidak berdampak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Disiplin kerja dapat memediasi antara pelatihan dan kinerja karyawan secara penuh.

## Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki tiga variabel bebas (disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja) dan satu variabel terikat (kinerja). Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan.

## Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur.
2. Diduga insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur.
3. Diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur.
4. Diduga disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur

## METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Permata Cibubur yang beralamat di Jl. Alternatif Cibubur No.6A, RT.001/RW.002, Jatikarya, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi, Jawa Barat. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai Rumah Sakit Permata Cibubur sebanyak 116 orang. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel yang digunakan adalah sebanyak 116

responden untuk mengisi kuisisioner di *google form* dan merupakan pegawai di Rumah Sakit Permata Cibubur sesuai dengan jumlah populasi yang telah ada sebelumnya. Akan tetapi dari 116 responden yang menerima kuisisioner hanya 100 orang yang mengisi kuisisioner yang diajukan, sedangkan 16 responden lain tidak mengisi kuisisioner yang diajukan.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja. Adapun definisi operasional variabel dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya (Alumnawaroch & Alwi, 2017). Disiplin kerja diukur menggunakan angket disiplin kerja yang didasarkan pada aspek-aspek disiplin kerja yaitu, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, dan sanksi hukum (Hasibuan, 2012).

2. Insentif

Insentif dalam penelitian ini menunjuk pada suatu tambahan balas jasa yang didapat oleh pegawai dari sebuah perusahaan yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan, 2012). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel insentif adalah insentif material dan insentif non material.

3. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dalam penelitian ini merupakan pelatihan yang digunakan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pelatihan kerja diukur menggunakan angket pelatihan kerja yang didasarkan pada indikator pelatihan kerja, yakni pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan kerja, pelatihan kerja, pelatihan kerja rutin, pelatihan diluar lembaga, dan pengalaman kerja (Merdekawati, 2011).

4. Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan diukur menggunakan angket kinerja yang didasarkan pada aspek-aspek kinerja, yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Syahyuti, 2010).

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan (kuisisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala Likert yaitu : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Draper & Smith, 1992; Sudjana, 1992). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = disiplin kerja

X<sub>2</sub> = insentif

X<sub>3</sub> = pelatihan kerja

β<sub>0</sub> = konstanta

β<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel disiplin kerja

β<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel insentif

β<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel pelatihan kerja

ε = error

Perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 26 (Santoso, 2001).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini menggunakan *correlation product moment*. Item pertanyaan dikatakan valid, apabila nilai *Sig* lebih kecil dari 0,05. Adapun hasil perhitungan uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Item	r-hitung	Sig.	Taraf Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,649**	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,484**	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,759**	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,812**	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,784**	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,765**	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,661**	0,000	0,05	Valid
X1.8	0,848**	0,000	0,05	Valid
X2.1	0,755**	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,756**	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,856**	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,699**	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,740**	0,000	0,05	Valid
X3.1	0,912**	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,882**	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,812**	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,891**	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,878**	0,000	0,05	Valid
Y.1	0,914**	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,911**	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,882**	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,805**	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,897**	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas seperti terlihat pada tabel 1 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,7. Adapun hasil perhitungan *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,868	0,7	Reliabel
Insentif (X2)	0,819	0,7	Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,923	0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,823	0,7	Reliabel

Sumber: data primer, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti terlihat pada tabel 2 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel.

## Hasil Penelitian

Untuk mengetahui hasil penelitian ada tidaknya pengaruh disiplin kerja, insentif, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan RS Permata Cibubur, yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bantuan program SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	-2,430	1,509	-1,610	0,111
Disiplin kerja ( $X_1$ )	0,628	0,073	8,628	0,000
Insentif ( $X_2$ )	0,095	0,113	0,843	0,401
Pelatihan Kerja ( $X_3$ )	0,044	0,055	0,801	0,425
F-hitung = 91,165				0,000
R <sup>2</sup> = 0,740				

Sumber: data primer, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 3 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = -2,430 + 0,628 X_1 + 0,095 X_2 + 0,044 X_3 + e$$

Pada tabel 3 nampak bahwa koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,628. Nilai koefisien ini adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang semakin baik, maka kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain, jika nilai disiplin kerja meningkat satu poin, maka kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur meningkat sebesar 0,628 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel disiplin kerja ini digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,628 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur adalah diterima.

Koefisien regresi untuk variabel insentif sebesar 0,095. Nilai koefisien ini adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang semakin baik, maka kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain, jika nilai insentif meningkat satu poin, maka kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur meningkat sebesar 0,095 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel insentif ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,843 dengan nilai *sig* sebesar 0,401. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,401 lebih besar dari 0,05, maka hasil uji t adalah tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur adalah ditolak.

Koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,044. Nilai koefisien ini adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pelatihan kerja yang semakin baik, maka kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain, jika nilai pelatihan kerja meningkat satu poin, maka kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur meningkat sebesar 0,044 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel pelatihan kerja ini digunakan untuk

menguji hipotesis 3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,801 dengan nilai *sig* sebesar 0,425. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,425 lebih besar dari 0,05, maka hasil uji t adalah tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur. Oleh karena itu, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur adalah ditolak

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur yaitu didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 3 diperoleh F-hitung sebesar 91,165 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur. Sedangkan berdasarkan pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,740, hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur adalah sebesar 74,0%.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012). Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat. Dengan terbatasnya sumber manusia yang ada, organisasi yang diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu pengajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menurut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Sehingga, maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggaran disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur

Insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Fakta yang ditemukan ialah sebagian besar pegawai mengatakan bahwa mereka melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan dasar

hal tersebut sudah menjadi tanggungjawabnya dan telah diatur oleh Perundang-undangan yang berlaku dengan bobot kerja yang telah disesuaikan dengan tingkatannya sehingga masing-masing pegawai tidak dapat menolak tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Pegawai menerima insentif yang sudah pasti diterima oleh sesuai jadwal kapan insentif akan diberikan.

Besaran yang diterima juga telah disesuaikan dengan prestasi kerja dan beban kerja, di mana hal tersebut telah diatur oleh peraturan perundang-undangan. Hal ini menyebabkan insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak hanya berorientasi pada insentif saja untuk meningkatkan kinerjanya, para pegawai merasa bahwa meningkatkan kinerjanya merupakan bagian dari tanggung jawab pegawai. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa insentif secara parsial tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena berdasarkan pada sistem pemberian besaran insentif disesuaikan dengan pekerjaan atau tanggung jawab pegawai dengan jumlah besaran yang sudah pasti. Sistem perhitungan insentif sudah disesuaikan dengan beban kerja dan prestasi kerja. Hal itu diatur pada Peraturan Pemerintah dan Perundang-undangan sesuai porsi dan tanggung jawab masing-masing.

### **3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui bahwa nilai signifikansi kompetensi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan perusahaan juga merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena perusahaan berupaya untuk memenuhi salah satu kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan aktualisasi diri jika dilihat dalam teori kebutuhan Maslow, dan kebutuhan pertumbuhan (growth) jika dilihat dalam teori motivasi ERG Alderfer.

Dapat dijelaskan bahwa pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya karyawan sangat membutuhkan potensi khusus yang mendukung job description, sehingga kompetensi dianggap lebih penting dari pelatihan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Safitri (2013) yang menjelaskan bahwa, tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan karena pelatihan dilaksanakan hanya untuk meningkatkan prestasi kerja. Pelatihan adalah merupakan investasi harga organisasi yang penting dalam Sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap Sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru (Wibowo, 2014).

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazar (2014) yang menunjukkan bahwa dua unsur pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan dan materi pelatihan. Hal ini juga didukung fakta bahwa pelatihan antara lain memiliki keterampilan-keterampilan dasar yang diperlukan dalam pelatihan, minat peserta pelatihan, memiliki sikap percaya diri dalam mengikuti pelatihan, pelatih mampu menyampaikan materi secara interaktif, pelatih menguasai bidang materi yang disampaikan, pelatih menguasai alat/ mesin yang digunakan dalam pelatihan, materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan karyawan, materi pelatihan dapat dipahami karyawan, dan adanya materi pelatihan bermanfaat bagi karyawan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur.
2. Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur.
3. Pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur.
4. Disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Permata Cibubur.

## Saran

1. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel lainnya yang diduga berpengaruh terhadap kinerja, misalnya gaji, stress kerja, ataupun lingkungan kerja.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah metode *depth interview* (wawancara secara mendalam dengan responden) agar dapat memperoleh data yang lebih nyata dan akurat

## DAFTAR PUSTAKA

- Absara, A. L. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Undip dan Mahasiswa Akuntansi Unika)*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Alumnawaroch, S., & Alwi, S. L. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 17 No. 1.
- Draper, N.R, and Smith, H. 1992. *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc. Terjemahan oleh Bambang Sumantri. *Analisis Regresi Terapan*. Edis Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Firdaus, Wicaksono, B. W., & Karjono, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 26 No. 1.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Merdekawati, D. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 13 No. 1.
- Nurhaliza, S., & Yuniarta, G. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja). *JIMAT Undiksha*. Vol. 11 No. 2.
- Paterson, S.J., Luthans, F., & Avolio, B.J. (2013). Psychological Capital And Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*. Vol. 64 No. 2
- Rahayu, S. (2014). Presepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *Simposium Nasional Akuntansi VI*, (pp. 1-10).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Safitri, A.L. (2013). Pengaruh Earning Per Share, Price Earning Ratio, Return On Asset, Debt To Equity Ratio Dan Market Value Added dalam Kelompok Jakarta Islamic Index. *Management Analysis Journal*. Vol. 2 No. 2.
- Santoso, S. 2001. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Setyawati, E. T. (2015). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Jurusan Keuangan Islam STIE Sunan Kalijaga untuk Bekerja Di Perbankan Syari'ah*. Yogyakarta: Skripsi Fakultas Syariah Dan Hukum STIE Sunan Kalijaga.

- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator, dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bima Rena Pariwara.
- Trironia, Y. (2004). *Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Profesi Akuntan oleh Mahasiswa Akuntansi*. Yogyakarta: Skripsi Univet Yogyakarta.
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.