

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT BHINEKA BAKTI HUSADA
TANGERANG SELATAN**

Disusun Oleh

Dewi Sartika

Email : dewisartika.bbh@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif analisis. Maka dilakukan pengujian statistik untuk mengukur seberapa besar pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti dan proses perhitungan statistic lainnya dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 21.0 for Windows*. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada yang berjumlah 122 orang dan menggunakan teknik sampling Slovin untuk mencari sampel yang akan digunakan untuk merandom responden, sehingga banyaknya responden dalam penelitian ini sebesar 94 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh secara parsial antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang positif sebesar t_{hitung} 4,296 pada taraf signifikansi 0,000. Terjadi pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang positif sebesar t_{hitung} 2,175 pada taraf signifikansi 0,032. Terjadi pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang positif sebesar t_{hitung} 2,515 pada taraf signifikansi 0,014. Dan hubungan secara simultan terjadi antara pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang positif sebesar f_{hitung} 9,676 dengan taraf signifikansi 0,000.

Kata Kunci: *Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persoalan yang timbul dalam Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan perusahaan seringkali belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas dan individu sehingga tidak mendukung prestasi kerja dan karir karyawan sedangkan biaya yang dikeluarkan cukup besar. Menyadari bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak luput dari campur tangan sumber daya manusia yang merupakan asset penting perusahaan yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, maka peningkatan keterampilan sumber daya manusia berada di urutan tertinggi. Memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan, setia pada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan akan membuat perusahaan tetap mampu bersaing dalam era persaingan global. Oleh sebab itu diperlukan pendidikan dan pelatihan, kompensasi yang sesuai serta motivasi yang baik terhadap suatu kinerja. Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga

mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Kemampuan yang dikembangkan dari sumber daya manusia ini mencakup berbagai aspek, utamanya aspek non fisik, yakni kemampuan berfikir, penalaran, intelektual, keterampilan dan sebagainya. Untuk mengembangkan kemampuan seperti ini, dengan sendirinya diperlukan kemampuan menyerap informasi melalui berbagai cara, utamanya membaca dan menulis, lamanya mengenyam pendidikan formal dan sebagainya. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan pendidikan menekankan ketiga area kemampuan tersebut (kognitif, afektif, dan psikomotor) memperoleh perhatian yang seimbang, terutama pada pendidikan yang masih bersifat umum. Namun pada pendidikan kejuruan atau pendidikan khusus, maka yang diutamakan adalah keterampilan. Oleh karena orientasinya kepada pelaksanaan tugas serta keterampilan khusus pada sasaran yang pada umumnya bagi mereka yang sudah bekerja, maka jangka waktu pelatihan pada umumnya lebih pendek daripada pendidikan. Selain itu, kompensasi pun sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena program-program kompensasi merupakan cerminan organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Disamping hal tersebut, alasan yang paling fundamental untuk melakukan Pendidikan dan Pelatihan selain memperbaiki pekerjaan dan memberikan kemampuan serta keterampilan kepada karyawan, Pendidikan dan Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk menghadapi tugas sekarang dan terutama menjawab tantangan masa depan. Terlebih karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah investasi terbesar perusahaan selain sumber daya lainnya, jadi memberikan Pendidikan dan Pelatihan memang mutlak harus dilakukan. Dalam hal pemberian kompensasi RS Bhineka Bakti Husada juga dirasa masih belum optimal karena belum memenuhi standar kompensasi yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian yang di tuangkan dalam bentuk penelitian, dengan judul :“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan”

B. Identifikasi Masalah

1. Kurikulum pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di RS Bhineka Bakti Husada seringkali belum sesuai dengan kebutuhan RS.

2. Dana pendidikan dan pelatihan yang masih terbatas belum bisa menampung semua kebutuhan pendidikan dan pelatihan karyawan.
3. Bonus dan insentif sebagai alat penunjang peningkatan kinerja karyawan masih sering telat.
4. Gaji yang diberikan RS Bhineka Bakti Husada kepada para karyawan belum sesuai dengan peraturan pemerintah sesuai dengan Perpu No. 561 Tahun 2016 tentang UMR.
5. RS Bhineka Bakti Husadabelum menyediakan fasilitas dan sarana kerja yang aman.
6. RS Bhineka Bakti Husada belum maksimal dalam memberikan penghargaan dalam bekerja kepada karyawan yang sudah lama mengabdikan.
7. Ketepatan waktu dan kehadiran karyawan belum maksimal.
8. Efektivitas kerja karyawan di RS Bhineka Bakti Husada belum optimal.

C. Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada ?
4. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di RS Bhineka Bakti Husada.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Secara teoritis pendidikan adalah proses pembelajaran yang mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda-beda pada masa yang akan datang. Dalam konsep pengembangan sumber daya manusia, Nadler mendefinisikan pendidikan sebagai pengalaman belajar yang diorganisir pada periode tertentu untuk menentukan kemungkinan perubahan prestasi kerja atau secara umum meningkatkan kemampuan individu. Pendidikan dapat dikatakan berhasil bila tolak ukur dalam pelaksanaan kinerja yang dilaksanakan telah mencapai taraf profesionalisme. Hal itu dapat tercerminkan dalam kemampuan akademik pegawai meningkat, kemampuan pegawai dalam penguasaan tugas sehari-hari juga meningkat. Kemampuan tersebut harus dimiliki oleh setiap pegawai. Cara ukur pendidikan menggunakan pedoman wawancara dan observasi (Syuhairi, 2010:13). Sedangkan pelatihan adalah proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional ke pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Sementara itu pelatihan juga bisa terdiri dari berbagai tingkat diselenggarakan atau disesuaikan dengan kualifikasi yang diperlukan untuk memelihara komunikasi pembinaan pegawai (Suhairi, 2010:13-14).

B. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya

kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis (Handoko, 2010:155).

C. Motivasi

Motif adalah motivasi berasal dari kata latin “*morave*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Banyak batasan pengertian tentang motivasi ini antara lain sebagai berikut (Notoatmodjo, 2009:114-115) Pengertian motivasi seperti yang dirumuskan oleh Terry G adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku). Sedangkan Stooner mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Kinerja diistilahkan (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Sadewa, 2010:31)

D. Hipotesis

H_a: Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada.

H_a: Terdapat pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada.

H_a: Terdapat pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada.

H_a : $\rho_{1,2} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi (X_1, X_2, X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada yang beralamat di Jl. Pondok Cabe Raya No.17 Tangerang Selatan. Peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada karena disana terdapat karyawan/karyawati dari berbagai daerah, dari berbagai level jabatan, latar belakang pendidikan yang berbeda, status kerja dan masa kerja yang berbeda. Diharapkan dari hasil penelitian tersebut dapat menggambarkan keadaan Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada secara umum/general. Dan untuk penelitian tersebut waktu yang digunakan oleh peneliti selama 4 bulan dari bulan Januari sampai dengan April 2017.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada dengan melakukan penelitian kuantitatif, akan dicari ada tidaknya pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada .

C. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada yang berjumlah 122 orang. Dengan menggunakan rumus slovin dan tingkat error sebesar 5% maka diperoleh sampel sebanyak 94 responden.

D. Rancangan Analisis

Rancangan analisis data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik. Dan Analisis Regresi Linear Berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Dari hasil uji validitas data yang dilakukan maka diperoleh nilai r hitung untuk kuisioner no 1 pada variabel pendidikan dan pelatihan $0,778 > 0,195$, kompensasi $0,76 > 0,195$, motivasi $0,706 > 0,195$ dan kinerja $0,525 > 0,195$ begitupun untuk pernyataan lainnya diperoleh nilai $r_{hit} > r_{tab}$ sehingga semua pernyataan di katakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas data yang dilakukan maka diperoleh nilai r_{ca} untuk kuisioner pada variabel pendidikan dan pelatihan $0,907 > 0,60$, kompensasi $0,906 > 0,60$ motivasi $0,850 > 0,60$ dan kinerja $0,634 > 0,60$ sehingga nilai $r_{ca} > r_{tab}$ sehingga semua pernyataan di katakan reliabel atau baik.

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel. 4.1
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,567	3,463		3,629	,000
Diklat	,193	,045	,395	4,296	,000
Kompensasi	,087	,040	,201	2,175	,032
Motivasi	,139	,055	,232	2,515	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.2

Uji Simultan Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	296,478	3	98,826	9,676	,000 ^b
Residual	919,224	90	10,214		
Total	1215,702	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat, Kompensasi

a. Dalam Tabel ANOVA, Nilai f_{hitung} dalam regresi berganda ini untuk menguji pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Identifikasi, apabila nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara simultan antara Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Dari tabel diatas Nilai f_{hitung} dalam tabel ANOVA adalah sebesar 9,676 sedangkan f_{tabel} sebesar 2,70 ($df = n - k, 94 - 3 = 91$), maka data tersebut dapat dikatakan terjadi pengaruh positif secara simultan ($f_{hitung} 9,676 > f_{tabel} 2,70$).

b. Didalam Tabel ANOVA, dapat dilihat untuk menguji kriteria Signifikansi apabila nilai sig. < dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi

secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), begitu pula sebaliknya apabila nilai sig. > dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja (Y).

- 1) Dari tabel diatas dapat disimpulkan nilai sig. hitung adalah $0,000 <$ dari $0,05$, maka hasil yang didapat terjadi pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja (Y).
- 2) Dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan yang simultan antara Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis pada penelitian ini **dapat diterima (Ha. Positif)**.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,376 ^a	,141	,132	3,369

a. Predictors: (Constant), Diklat

Dalam **Model Summary**, didapat nilai R Square sebesar 0,141 yang artinya Pendidikan dan Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,1 %, sedangkan sisanya ($100\% - 14,1\% = 85,9\%$) di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,198 ^a	,039	,029	3,563

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Dalam **Model Summary**, didapat nilai R Square sebesar 0,039 yang artinya Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,9 %, sedangkan sisanya ($100\% - 3,9\% = 96,1\%$) di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,241 ^a	,058	,048	3,528

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dalam **Model Summary**, didapat nilai R Square sebesar 0,058 yang artinya Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,8 %, sedangkan sisanya ($100\% - 5,8\% = 94,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Pendidikan dan Pelatihan (X1),
Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,494	,244	,219	3,196

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat, Kompensasi

Dalam **Model Summary**, didapat nilai R Square sebesar 0,244 yang artinya Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 24,4 %, sedangkan sisanya ($100\% - 24,4\% = 75,6\%$) di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) RS Bhineka Bakti Husada. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung > t tabel ($4,296 > 1,665$), dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), Maka **H_a diterima**. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,141. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,1% sedangkan sisanya 85,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) RS Bhineka Bakti Husada. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung > t tabel ($2,175 > 1,665$), dengan nilai signifikansi ($0,032 < 0,05$), Maka **H_a diterima**. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,039. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,9% sedangkan sisanya 96,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) RS Bhineka Bakti Husada. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung > t tabel ($2,515 > 1,665$), dengan nilai signifikansi ($0,014 < 0,05$), Maka **H_a diterima**. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,058. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,8% sedangkan sisanya 94,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Sedangkan regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,567 + 0,395 + 0,201 + 0,232 + e$. Dengan demilian Constanta sebesar 12,567 menyatakan bahwa tanpa Diklat, Kompensasi dan Motivasi, Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 12,567. Apabila terjadi kenaikan variabel (X1) sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan pada variabel (Y) sebesar 0,395, apabila terjadi kenaikan variabel (X2) sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan pada variabel (Y) sebesar 0,201, dan apabila terjadi kenaikan variabel (X3) sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan pada variabel (Y) sebesar 0,232.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) RS Bhineka Bakti Husada. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung > F tabel ($9,676 > 2,70$), dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), Maka **H_a diterima**. Sedangkan Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi sebesar 24,4%

sedangkan sisanya 75,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan pada RS Bhineka Bakti Husada cukup baik, hal ini didukung oleh jawaban responden yang setuju sebesar 43% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 10,2%. Oleh karena itu RS Bhineka Bakti Husada harus lebih meningkatkan pemberian Pendidikan dan Pelatihan yang sesuai untuk para karyawan karena dengan begitu akan menjadi modal awal para karyawan dalam bekerja secara baik dan profesional. Sehingga kinerja karyawanpun akan meningkat seiring meningkatnya skill yang dimiliki para karyawan di RS Bhineka Bakti Husada.

2. Kompensasi yang diberikan oleh RS Bhineka Bakti Husada cukup baik. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang setuju dengan kompensasi sebesar 46,9% dan yang tidak setuju sebesar 15,7%. Untuk menjaga kinerja karyawan yang perlu dilakukan oleh RS Bhineka Bakti Husada dalam hal kompensasi adalah dengan terus memperbaiki sistem penggajian agar tepat waktu, memberikan upah yang sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah sesuai Perpu No.561 Tahun 2016, memberikan bonus sesuai dengan pencapaian target tahunan, serta memberikan asuransi kesehatan untuk seluruh karyawan. Sehingga dengan begitu maka kinerja karyawanpun akan meningkat.

3. Motivasi yang diberikan oleh RS Bhineka Bakti Husada cukup baik. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang setuju dengan motivasi sebesar 46,9% dan yang tidak setuju sebesar 7,1%. Motivasi merupakan dorongan terbesar bagi karyawan dalam bekerja, berarti yang sebaiknya dilakukan perusahaan adalah memenuhi semua motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Dengan begitu, kinerja para karyawan otomatis akan terus meningkat.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan RS Bhineka Bakti Husada cukup baik, hal ini didukung oleh jawaban responden yang menjawab setuju sebesar 46 % sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 7,2%. Oleh karena itu RS Bhineka Bakti Husada harus terus meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi dalam bekerja serta kemampuan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2010. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Armstrong, Michael.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Artner and Straub. 2014. *A to Z Human Capital*. Jakarta: Erlangga.
- Boyd B.K. dan Salamin. 2006. *Strategic Reward Systems : A Contingency Model of Pay System Design*. *Strategic Management Journal*. 22 Jakarta: Gramedia.
- Dermawan. 2014. *Pendidikan dan Pelatihan, serta Teknis Pengukuran*. Yogyakarta: ANDI.
- Dessler, Gery. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke Sepuluh jilid Dua. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Dorothea Wahyu Ariani. 2003. *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.