

MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN RSUD KABUPATEN SERANG

Mastur¹, Tika Mariska², Opik Piqhi³, Yusuf Riesata⁴, Ranthy Pancasati⁵

Universitas Darunnajah,¹

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa,^{2,3,4,5}

Corresponding author: mastur@darunnajah.ac.id

Keywords

Hospital
Placement
Discipline
Compensation
Employee Performance

Article history

Received May 2023

Revised October 2023

Accepted October 2023

ABSTRACT

The reliability of the employees of the Serang District Hospital in terms of the results of the employee's performance. Performance results that prioritize the quality and quantity of their work can increase performance. Employee performance can be increased by placing employees in accordance with the knowledge possessed by employees. Discipline of employees who are able to carry out their duties with agreed procedures is able to elevate employee performance. Compensation given and in accordance with the results of employee performance can elevate employee performance. The research aims to see whether employee performance can be influenced by good placement, increasing discipline, and providing compensation according to work results. The novelty of this study is that placement and compensation are not able to influence employee performance at Serang District Hospital. Research limits itself to employees' assumptions about placement, discipline and placement that have an impact on employee work. The research was conducted on 30 employees of the Serang District Hospital, data collection was carried out by distributing questionnaires which were then analyzed using the Smart PLS method. The results of this study indicate that: 1) Placement has no effect on employee performance, 2) Discipline has an effect on employee performance 3) Compensation has no effect on employee performance.

Pendahuluan

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Serang telah berdiri sejak 1938 dan menjadi pusat rujukan di wilayah Provinsi Banten, dalam perjalanannya mengalami berbagai perubahan nama dan kelas. Pada tahun 2015 telah berubah nama menjadi RSUD dr. Drajat Prawiranegara dengan 412 tempat tidur. Keberadaan RSUD ini dituntut supaya lebih responsif dan agresif dalam menghadapi tuntutan masyarakat serta mampu menghadapi perubahan begitu cepat dengan cara melaksanakan prinsip efektif dan efisien, namun tetap dengan mengemban misi sosial untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang ada di rumah sakit diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan terlatih, maka diperlukan perencanaan SDM yang baik guna mencapai tujuan dan harapan rumah sakit agar tetap menjadi rujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar.

SDM yang mumpuni perlu terus dikembangkan dan dipertahankan guna menjamin keberlangsungan rumah sakit tersebut. Diantara caranya adalah dengan terus memelihara kinerja pegawai tetap pada standar kualitas yang diharapkan, kinerja pegawai yang dipelihara dan dipertahankan akan mampu mengangkat kinerja rumah sakit dan mampu bersaing dengan rumah sakit daerah lainnya. Kinerja pegawai tidak lahir dengan sendirinya, namun perlu dihadirkan oleh rumah sakit dengan cara penempatan pegawai pada tempat yang sesuai dengan kapasitas kompetensinya sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai, jika

penempatan tidak diperhatikan dengan baik bisa berakibat pada merosotnya kinerja pegawai.

Kemerosotan kinerja pegawai juga bisa lahir disebabkan karena disiplin pegawai yang kurang, kedisiplinan merupakan komponen yang perlu terus didorong oleh manajemen rumah sakit, kehadiran pegawai supaya terus dipertahankan dan menjadi perhatian manajemen jika ingin meningkatkan kinerja pegawai dan dapat berimplikasi pada kinerja rumah sakit. Tanpa memperhatikan disiplin pegawai akan sangat sulit untuk bisa bersaing dengan rumah sakit kompetitor di sekitarnya. Keberlangsungan SDM agar tetap bertahan dan mau bekerja di rumah sakit juga harus diperhatikan dari manajemen kompensasi yang diberlakukan oleh rumah sakit. Kompensasi yang diberikan rumah sakit dan sesuai dengan yang diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit, pegawai akan merasa giat dalam bekerja dan menjalankan tugas untuk mencapai visi dan misi rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil penelitian berjudul Pengaruh Penempatan, Disiplin, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Drajat Prawiranegara Kabupaten Serang.

Landasan Teori

Penempatan

Penempatan pegawai merupakan bentuk dari kegiatan lanjutan dari sebuah rekrutmen pegawai dan hasil pelatihan, menempatkan pegawai pada posisi dan jabatan yang membutuhkannya dengan mendelegasikan tanggung jawab pekerjaan. Apabila fungsi ini tidak dijalankan dengan dengan baik dan direncanakan dengan matang maka bisa berakibat fatal pada rencana pencapaian visi dan misi rumah sakit. Seberapa baik kemampuan pegawai pada posisi yang cocok dengan keahliannya bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja pegawai (Mathis 2012). Menurut (Ardana 2012) penempatan sebagai bentuk mencocokkan kualifikasi yang dimiliki pegawai berupa persyaratan pekerjaan dengan sekaligus memberikan tugas pekerjaan pada pegawai untuk dikerjakan. Sedangkan menurut (Danang 2012) penempatan pegawai sebagai langkah pengisian jabatan ataupun menugaskan kembali pada pegawai dengan tanggung jawab yang berbeda dan baru.

Sistem penempatan dapat dimaknai sebagai rangkaian ketenagakerjaan, menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, hal ini perlu dirancang supaya memberikan hasil guna yang besar dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya. Penempatan sebaiknya merincikan instruksi yang jelas agar tugas dan tanggung jawab bisa dijalankan dengan benar. Menurut (Flippo 2013) Dalam memenuhi prosedur penempatan harus memenuhi tiga pernyataan di bawah ini;

- 1) Adanya kewenangan dalam penempatan pegawai yang lahir dari proses analisis pegawai dan daftar kebutuhan pegawai.
- 2) Petugas penempatan wajib memiliki standar pengetahuan dan pemahaman untuk dapat membandingkan calon pegawai dengan spesifikasi jabatan tertentu.

3) Keharusan adanya calon pegawai yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Perlunya tindakan tindak lanjut apabila terjadi salah penempatan (*misplacement*) dengan menyesuaikan kembali (*readjusment*) pegawai pada posisi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, dengan melakukan:

- 1) Pegawai kembali ditempatkan pada jabatan yang lebih sesuai.
- 2) Pegawai kembali ditugaskan dengan tugas yang lebih sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Indikator penempatan menurut (Suwatno 2013) ialah:

- 1) Pendidikan, pendidikan yang dilalui oleh pegawai.
- 2) Pengetahuan Kerja, ini harus dipunyai pegawai supaya mampu menjalankan tugasnya dengan baik.
- 3) Keterampilan Kerja, kecakapan untuk menunjang tugas pekerjaannya.
- 4) Pengalaman Kerja, pengalaman yang dimiliki dalam melaksanakan jabatan tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009) disiplin kerja merupakan media yang dipakai atasan dalam berkomunikasi dengan pegawainya supaya mau merubah perilakunya dan juga sebagai cara meninggikan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan rumah sakit dan norma yang berlaku. Menurut Asmani (2009), Disiplin merupakan bentuk komitmen serta konsistensi pegawai saat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara sungguh-sungguh. Jadi disiplin kerja sebagai bentuk dari sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan kesepakatan secara tertulis ataupun tidak tertulis, jika melanggar kesepakatan maka pegawai mendapatkan sanksi atas pelanggaran yang dibuatnya.

Tujuan dari disiplin kerja untuk keberlangsungan rumah sakit sesuai dengan tujuan visi misinya pada saat ini serta masa mendatang. Menurut Singodwimenjo dalam Edy (2011) ada beberapa tujuan disiplin, diantaranya:

- 1) Supaya pegawai mau menepati kebijakan ataupun peraturan rumah sakit yang berlaku serta menjalankan keputusan tersebut dengan baik.
- 2) Pegawai mampu menjalankan pekerjaannya secara baik serta mamampu memberikan pelayanan maksimal.
- 3) Pegawai mampu memanfaatkan sarana dan prasarana sebaik-baiknya untuk menunjang pekerjaannya.
- 4) Pegawai bisa berpartisipasi dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku
- 5) Pegawai dapat memberikan hasil secara produktif dan sesuai dengan harapan jangka pendek dan jangka panjang.

Bentuk disiplin yang dapat diterapkan kepada tiap pegawai (Mangkunegara 2009):

1. Disiplin *Preventive*, ini bisa dilakukan untuk mendorong pegawai supaya mau mengikuti standar aturan yang disepakati, sehingga penyelewengan bisa diantisipasi. Mendorong pegawai untuk menjaga disiplin diri karena bukan paksaan dari manajemen, tapi manajemen memiliki kewajiban untuk menghadirkan iklim kedisiplinan yang baik. Disiplin yang harus diketahui, dipahami dan dijalankan oleh pegawai.

2. Disiplin *Korektive*, ini diambil untuk menanggapi pegawai yang melanggar aturan dan mencoba menghindari pelanggaran pada aturan lebih lanjut. Ini juga bisa disebut dengan tindakan pendisiplinan berupa peringatan ataupun skorsing.
3. Disiplin *Progresive*, ini bermakna menghadirkan hukuman lebih berat kepada pelanggar yang berulang-ulang, dengan harapan mampu memberikan kesempatan untuk memberikan korektiv sebelum hukuman yang lebih besar lagi. Ini juga berguna untuk memperbaiki diri atas kesalahan yang telah diperbuatnya.

Menurut Hasibuan (2012) Indikator kedisiplinan pegawai adalah:

- a) Kehadiran tepat waktu
- b) Ketepatan menyelesaikan pekerjaan.
- c) Mematuhi aturan yang disepakati.
- d) Melaksanakan langkah kerja dengan benar.
- e) Menggunakan alat perkantoran dengan baik dan benar.

Kompensasi

Kompensasi merupakan keseluruhan penghargaan (*reward*) ataupun sebuah imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengganti kinerja yang telah dikerjakan pegawai. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi ialah apa saja yang diterima pegawai, bisa berbentuk uang ataupun selain uang sebagai pengganti balas jasa yang diberikan kepada pegawai dari perusahaan.

Ketidakpuasan terhadap kompensasi mampu memunculkan:

1. Hasrat mencari imbalan lebih besar
2. Kurangnya rasa ketertarikan pada diri pegawai terhadap pekerjaan saat ini.
3. Mencari peluang sambilan di tempat lain mengakibatkan pekerjaan yang dijalankan saat ini tidak mendapat perhatian.
4. Mogok kerja
5. Keluhan-keluhan
6. Mencari pekerjaan yang memberikan kompensasi lebih tinggi.

Menurut Mangkunegara (2009:84) Golongan kompensasi terbagi dua, yakni;

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*). Ini bentuk balas jasa yang disampaikan ke pegawai disebabkan pegawai mampu menyuguhkan prestasi. Ini diberikan karena berhubungan dengan hasil pekerjaannya yang telah dilakukan oleh pegawai. Bisa berupa upah atau gaji, insentif atau bonus.
2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*). Ini diberikan sebagai bentuk tambahan atas dasar kebijakan dalam rangka meninggikan kesejahteraan pegawai. Biasanya ini tidak langsung berkaitan dengan hasil kinerja pegawai. Bisa berupa: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, dan lainnya.

Menurut Nawawi (2009:55), Imbalan yang diberikan harus berlandaskan kinerja yang dihasilkan serta kedudukannya dalam jabatan di rumah sakit. Imbalan yang baik ialah imbalan yang memberikan kepuasan pegawai yang pada akhirnya rumah sakit memperoleh, memelihara dan mempekerjakan pegawai yang benar-benar sesuai dengan keinginan dengan sikap dan perilaku positif pegawai untuk

bekerja secara produktif untuk kepentingan rumah sakit. Imbalan terbagi atas dua, adalah:

1. Imbalan *Ekstrinsik*, ialah imbalan dalam bentuk uang dan juga tunjangan lainnya seperti gaji, bonus, dan insentif.
2. Imbalan *Intrinsik*, ialah imbalan yang hanya mampu dirasakan untuk menunjang keberlangsungan pekerjaan, seperti kepastian jenjang karir, lingkungan kerja yang mendukung, dan juga pekerjaan yang menarik.

Indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah:

- 1) Gaji yang diberikan mengandung keadilan yang disesuaikan hasil pekerjaannya.
- 2) Insentif yang diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan pegawai pada perusahaan.
- 3) Fasilitas penunjang pekerjaan lengkap.
- 4) Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan pegawai.

Kinerja

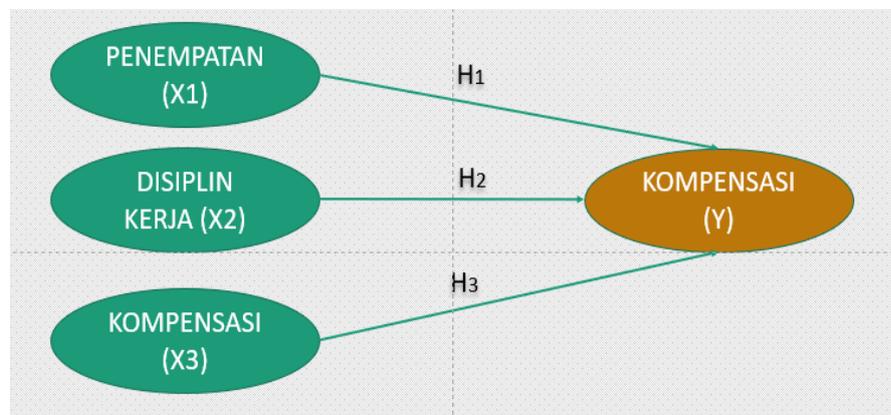
Kinerja ialah tingkat ketercapaian atas hasil dari melaksanakan tugas tertentu. Mengembangkan SDM sangat penting dalam meraih prestasi kerja baik untuk pegawai pribadi maupun keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh pegawai saat melaksanakan tugas yang diberikan (Mangkunegara 2009). Sedangkan menurut Rivai (2010:42) *Performance* ialah hasil kerja yang diperoleh pegawai ataupun beberapa pegawai sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka ketercapaian harapan organisasi.

Setiap rumah sakit pastinya menginginkan keseluruhan pegawainya mempunyai kinerja yang baik agar mampu mendukung ketercapaian tujuan rumah sakit. Rumah sakit membutuhkan sistem yang mampu mengavaluasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja dimungkinkan adanya perubahan dan perbaikan mengikuti kondisi sekarang

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012:378);

- 1) Kuantitas pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Model Kerangka Pemikiran

Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Menempatkan pegawai dengan kualifikasi yang pas akan mempercepat pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Proses penempatan bukan hanya bagi pegawai yang baru saja, tetapi juga pegawai lama yang mendapatkan alih tugas dan mutasi. Menurut Siagian (2012:123) model atas penempatan pegawai berupa promosi, transfer, dan demosi. Penempatan ini berdasar pada *job description* dan *job specification* yang sudah disepakati bersama dan dijadikan berpedoman sebagai prinsip penempatan pegawai yang tepat pada tempat yang tepat. Proses penempatan yang tepat merupakan kunci dalam mendapatkan prestasi kerja secara maksimal.

Proses penempatan pegawai yang telah sesuai dengan keinginan pegawai mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Lambey, *et al.*, 2020) dan (Mahale, *et al.*, 2017). Oleh sebab itu, penempatan pegawai diduga menjadi faktor penentu terhadap kinerja pegawai, sehingga dirumuskan hipotesis:

H₁: Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan dalam Azhari and Wijaya (2021) Disiplin sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan Disiplin menurut Nurjaya *et al.* (2021) merupakan kedisiplinan pegawai dalam menaati keseluruhan aturan serta norma sosial yang disepakati. Disiplin termasuk sikap kerja untuk terus berusaha sesuai aturan yang diberlakukan dan tidak melanggar peraturan yang telah disepakati.

Pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi mampu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja sesuai dengan penelitian Azhari and Wijaya (2021) dan Nurjaya *et al.* (2021). Oleh karena itu, diduga disiplin kerja menjadi faktor penentu terhadap kinerja pegawai, sehingga dirumuskan hipotesis:

H₂: Disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi termasuk keseluruhan hadiah yang diperoleh pegawai bisa berupa upah, gaji, insentif maupun bonus dan tunjangan lainnya (Garaika: 2020). Kompensasi menurut Fajar dalam Garaika (2020) ialah keseluruhan pendapatan bisa berbentuk uang, ataupun barang baik secara langsung atau tidak langsung yang diperoleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Pemberian kompensasi yang tinggi mampu memenuhi kebutuhan hidup pegawai yang dimungkinkan mampu menjadi pendukung untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja pegawai.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, temuan dari Garaika (2020) dan Alfiansyah (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

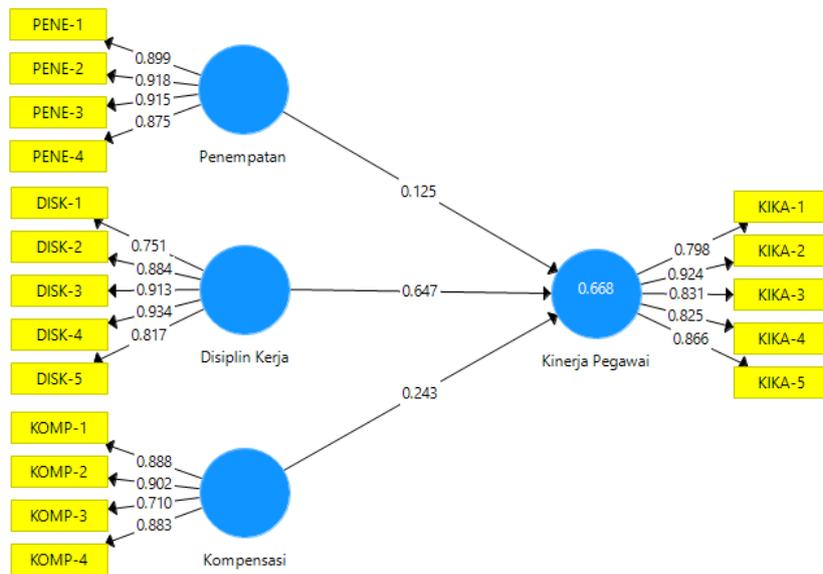
Oleh karena itu, diduga kompensasi menjadi faktor penentu terhadap kinerja pegawai, sehingga dirumuskan hipotesis:

H₃: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

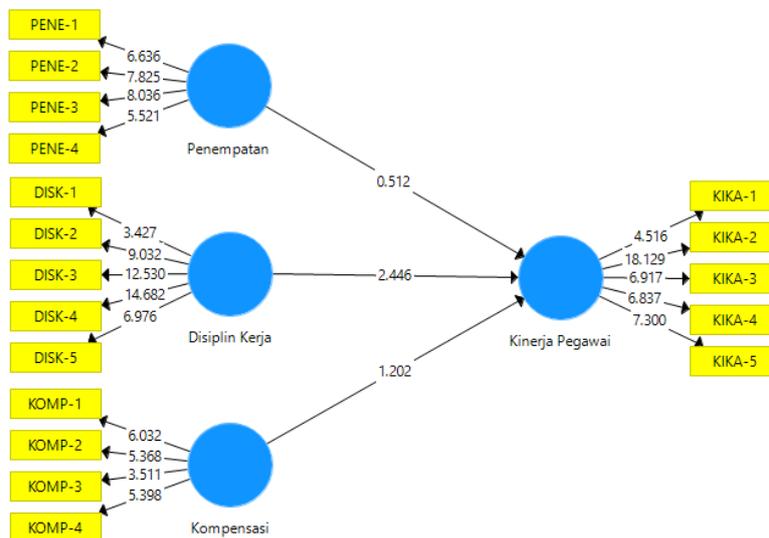
Populasi dalam penelitian ini pegawai RSUD dr. Drajat Prawiranegara Kabupaten Serang. Sampel terdiri dari 30 responden yang bekerja di RSUD dr. Drajat Prawiranegara Kabupaten Serang. Penelitian ini menggunakan metode sebab akibat dari variabel penempatan pegawai, disiplin pegawai, kompensasi terhadap kinerja pegawai yang diuraikan melalui uji hipotesis.

Hasil Penelitian



Gambar 2
Hasil Uji Model Pengukuran
Sumber : Hasil olah data SmartPLS tahun 2023

Berdasarkan gambar 2 terdapat *loading faktor* yang secara keseluruhan di atas 0,700. Dengan demikian, ini menunjukkan secara keseluruhan indikator sudah memenuhi *convergent validity* baik.



Gambar 3
Hasil Full Model Analisis Bootstrapping
Sumber: Hasil olah data SmartPLS tahun 2023

Uji Kelayakan Model

Uji ini untuk mengetahui ketepatan butir pertanyaan, dari gambar 3 di atas semua pernyataan mampu dikatakan valid, dan dilanjutkan pengujian berikutnya.

Tabel 1

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Indikator	Koefesian Korelasi (r) /	Keterangan
Penempatan (X1)	PENE-1	0,899	Valid
	PENE-2	0,918	Valid
	PENE-3	0,915	Valid
	PENE-4	0,875	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DISK-1	0,751	Valid
	DISK-2	0,884	Valid
	DISK-3	0,913	Valid
	DISK-4	0,817	Valid
Kompensasi (X3)	KOMP-1	0,888	Valid
	KOMP-2	0,902	Valid
	KOMP-3	0,710	Valid
	KOMP-4	0,883	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KIKA-1	0,798	Valid
	KIKA-2	0,924	Valid
	KIKA-3	0,831	Valid
	KIKA-4	0,866	Valid

Sumber : Hasil olah data SmartPLS tahun 2021

Melihat hasil di atas diperoleh r hitung dengan rentang 0,710 s/d 0,924, untuk itu hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid karena r hitung secara keseluruhan sudah di atas 0,700.

Uji Reabilitas

Instrumen dikatakan reliabel jika instrumen cukup baik dengan nilai koefisien α sama dengan atau lebih besar dari 0.600.

Tabel 2
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho-A	Composite Reliability	Average Variance Extractor (AVE)	Keterangan
Penempatan (X1)	0,925	0,945	0,946	0,813	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,912	0,917	0,935	0,744	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,871	0,940	0,911	0,722	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,903	0,907	0,928	0,722	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SmartPLS tahun 2023

Uji reabilitas ini dikatakan cukup baik jika α sama dengan atau lebih besar dari 0,600. Dari hasil uji ini bisa diambil kesimpulan bahwa keseluruhan variabel mampu dikatakan reliabel.

Tabel 3
Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistik	P Values
Penempatan -> Kinerja Pegawai	0,125	0,095	0,244	0,512	0,609
Disiplin kerja -> Kinerja Pegawai	0,647	0,660	0,264	2,446	0,015
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,243	0,257	0,202	1,202	0,230

Sumber : Hasil olah data SmartPLS tahun 2023

Pembahasan

Pengujian Hipotesis 1

H1: Penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh penempatan terhadap kinerja sebesar 0,095. Nilai *t statistik* $0,512 \leq 1,967$ dan nilai *p Value* $0,609 \geq 0,05$, sehingga mampu disimpulkan bahwa penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut tidak didukung oleh penelitian sebelumnya dari Lambey *et al.* (2020) dan Mahale *et al.* (2017).

Pengujian Hipotesis 2

H2: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh disiplin terhadap kinerja sebesar 0,660. Nilai *t statistik* $2,446 \geq 1,967$ dan nilai *p Value* $0,015 \leq 0,05$, sehingga mampu diambil kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian dari Azhari and Wijaya (2021) dan Nurjaya *et al.* (2021) Disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis 3

H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Besar pengaruhnya kompensasi terhadap kinerja pegawai 0,257. Nilai *t statistik* $1,202 \leq 1,967$ dan nilai *p Value* $0,230 \geq 0,05$, sehingga mampu diambil kesimpulan bahwa kompensasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berbeda dari hasil penelitian Garaika (2020) dan Alfiansyah (2021).

Simpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari data yang ada dapat disimpulkan berikut:

1. Penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Serang.
2. Disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Serang.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Serang

Saran

- 1. Penempatan pegawai:** Penempatan pegawai agar mampu meningkatkan kinerja supaya diperhatikan dengan baik dan benar. dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator penempatan yang masing kecil terdapat pada (PENE-4) dengan nilai 0,875 atau pada pengalaman kerja, sebaiknya manajemen rumah sakit saat menempatkan pegawai agar memperlihatkan pengalaman yang dimiliki pegawai supaya target kinerja tercapai, dan pengalaman yang dimiliki pegawai mampu untuk mendukung pekerjaan yang diamanahkan kepada pegawai. Sedangkan nilai yang tergolong baik ada pada (PENE-2) dengan nilai 0,918 artinya pengetahuan pegawai mampu mendukung pekerjaan yang diberikan oleh rumah sakit. Ini perlu terus dipertahankan oleh manajemen rumah sakit pada saat menempatkan pegawai harus diikuti dengan pengetahuan pegawai tentang pekerjaan yang dimiliki pegawai.
- 2. Disiplin :** Kedisiplinan yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai, maka rumah sakit agar terus meningkatkan disiplin pegawai dalam segala hal. Dalam penelitian ini indikator disiplin yang masih rendah pada (DISK-1) dengan nilai 0,751 terdapat pada ketepatan kehadiran, ini menunjukkan bahwa kehadiran pegawai di rumah sakit masih tergolong rendah, untuk itu pihak rumah sakit agar memberikan pemahaman dan penekanan terhadap kehadiran pegawai saat bekerja. Indikator yang cukup bagus terdapat pada (DISK-4) nilai 0.934 bahwa pegawai di rumah sakit telah melaksanakan seluruh pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Ini perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan oleh manajemen rumah sakit.
- 3. Kompensasi:** Manajemen Rumah sakit agar memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, sehingga kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian, ada indikator yang masih tergolong kecil terdapat pada (KOMP-3) 0,710. Ini menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan oleh rumah sakit belum lengkap untuk mendukung pekerjaan yang diberikan. Ini perlu menjadi perhatian bagi rumah sakit dalam menyiapkan seluruh perlengkapan yang dibutuhkan dalam menunjang pekerjaan. Dengan melengkapi fasilitas kerja dimungkinkan akan menaikkan kinerja pegawai. Indikator yang tergolong bagus ada pada (KOMP-2) 0,902 bahwa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kinerja pegawai. Ini perlu terus dipertahankan supaya pegawai mampu berkinerja dengan baik. dengan pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 4. Kinerja Pegawai:** Rumah sakit yang bisa bersaing dengan rumah sakit lainnya dimungkinkan atas hasil kinerja pegawai yang meningkat pula. Pada penelitian ini terdapat indikator kinerja pegawai yang masih tergolong rendah terdapat pada (KIK-1) 0,798 bahwa pegawai rumah sakit belum mencapai kuantitas dari target yang diharapkan, artinya adalah target

pekerjaan yang diharapkan oleh rumah sakit belum seluruhnya terselesaikan tepat waktu. Indikator yang cukup baik ada pada (KIK-A-2) nilai 0,924 yang berarti bawah pegawai rumah sakit selalu mengedepankan kualitas dari hasil pekerjaan dari pada kuantitas. Ini perlu terus dipertahankan di rumah sakit untuk menjaga kepercayaan, namun perlu di dorong juga selain kualitas juga harus diperhatikan tentang kuantitas pekerjaan, sehingga target rumah sakit tercapai dengan kualitas pekerjaan yang sangat bagus.

Daftar Pustaka

- Alfiansyah, Moch. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1):145-55.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2009. *Manajemen Strategi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*. Yogyakarta: Diva press.
- Azhari, Azhari, and IK Kusuma Wijaya. 2021. "Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah Viii." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 6(1):88-97. doi: 10.38043/jimb.v6i1.2957.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy, Sutrisno. 2011. "No Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Kencana.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalialia)*. edited by Erlangga. Jakarta.
- Garaika, Garaika. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 21(1):28-41. doi: 10.30596/jimb.v21i1.4181.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lambey, B., V. P. K. Lengkong, and ... 2020. "... Penempatan Pegawai Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Di Pt Pln" *JMBI UNSRAT (Jurnal ...* 7(3):394-406.
- Mahale, Dewi Y. A., Lucky O. H. Dotulong, and Hendra N. Tawas. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan, Serta Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondan Di Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(2):706-13.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Ismail. 2009. *Prilaku Administrasi Kajian, Teori Dan Praktis*. Surabaya: ITSPers.
- Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, and Gunartin. 2021. "13. Nurjaya, Dkk (2021)." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 4(2):172-84.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.