



Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan

Eldiawin Zagoto¹, Yuli Arnida Pohan²

^{1,2} Univeritas Potensi Utama, Sumatera Utara, Indonesia

JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241

Email: eldiawinzagoto084@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum mitra medika medan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dan sumber data sekunder adalah didapat melalui literature, artikel, dan jurnal. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 responden. Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian adalah metode kuantitatif dan teknik pengambilan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sampel. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini yaitu pelatihan kerja, disiplin, dan motivasi kerja, berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit umu Mitra Medika Medan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap Rumah Sakit mampu menghadapi tantangan global, khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dibidangnya. Untuk bertahan dalam bisnis yang kompetitif dan dinamis di dunia saat ini, karyawan perlu memiliki soft skill dan hard skill. Dengan demikian, sebagian besar rumah sakit saat ini mengharapkan pekerja menunjukkan dan unggul dalam banyak keterampilan seperti kerja tim dan pengembangan kelompok (Rothwell & Arnold 2007 dalam jurnal Ibrahim, Boerhannoeddin, & Bakare, 2018).

Salah satu rumah sakit yang memanfaatkan sumber daya manusia dalam menjalankan segala pekerjaan yang ada di rumah sakit sama halnya seperti Rumah Sakit Mitra Medika Medan. RSUD Mitra Medika merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Kawasan Medan Utara yang merupakan kepemilikan swasta di bawah naungan Yayasan Mitra Medika dengan klasifikasi Kelas C yang telah mendapatkan penetapan kelas dari Kementerian Kesehatan Nasional melalui SK Penetapan Menteri Kesehatan Nomor HK.02.03/I/0972/2014. Rumah Sakit Umum Mitra Medika telah berdiri sejak 3 Januari 2004 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kota Medan Nomor 445/0175/RS.11/1/04 dengan Nomor Izin Penyelenggaraan : 440/9697/IX/05 tertanggal 26 September 2005.

Di dalam suatu rumah sakit mitra medika memiliki berbagai macam program kerja untuk mencapai tujuannya. Program kerja itu terdiri dari sumber daya manusia, teknologi dan modal. Namun program kerja yang paling penting dalam suatu rumah sakit mitra medika adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari rumah sakit. Rumah sakit mitra medika sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas agar mampu bersaing dimasa yang akan datang.

Menurut (Mangkunegara, 2019) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan rumah sakit mitra medika dan pengembangan individu karyawan.

Rumah sakit mitra medika menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pelatihan bagi sumber daya manusianya.

Menurut (Dessler, 2018) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu

sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2019) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut (Goldstein, 1980; Latham, 1988 dalam jurnal Guan & Frenkel, 2019) pelatihan didefinisikan sebagai perolehan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. (Fletcher, 2016 dalam jurnal Guan & Frenkel, 2019) berpendapat bahwa pelatihan bisa mendorong keterlibatan kerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan teknis mereka dan meningkatkan motivasi kerja mereka.

Menurut (Robbins, 2019) mengemukakan bahwa, istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari kualitas, kuantitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfication. Pendapat para ahli lain, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Dapu, 2019).

Dalam pencapaian tujuan perusahaan seringkali timbul permasalahan, salah satunya adalah kinerja yang dimiliki karyawan cenderung menurun. Hal ini dapat diketahui dari perilaku karyawan yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, seperti tidak mencapai target perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek di Rumah Sakit mitra medika. Rumah Sakit mitra medika adalah salah satu layanan kesehatan yang beroperasi di wilayah Kota Medan, Sumatera Utara. Tahun 2019 Rumah Sakit mitra medika memiliki sumber daya manusia yang profesional dan tersertifikasi serta terintegrasi dengan teknologi untuk menjadi yang terdepan.

Tabel 1. Data Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan

No.	Unit Rumah Sakit	Jabatan	Pendidikan	Jumlah
1.	Staf Manajemen	-	D3/S1	40
2.	Admin	-	SMK	3
3.	Driver	Sopir	SMP/SMK	6
4.	Costumer Service	Costemer Service	S1	18
5.	Gizi/Service	-	SMP/SMK	14
6.	Laundry/Cs lbs/Cssd	Laundry/Dll	SMP/SMK	8
7.	Kasir	Kasir	S1/D3	9
TOTAL				98

Sumber : Data Karyawan RSUD Mitra Medika

Berdasarkan data di atas dapat di simpulkan bahwa setiap unit (karyawan) yang bekerja di RSUD mitra medika tanjung mulia di haruskan memiliki sebuah keterampilan yang di butuhkan di bidang masing-masing agar sebuah target yang di tentukan oleh pihak operasional rsu mitra medika dapat tercapai. Diketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen rumah sakit yang sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda rumah sakit dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Karenanya harus dipastikan sumber daya ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberi kontribusi secara optimal. Maka diperlukanlah sebuah pelatihan bagi karyawan secara sistematis dan terencana agar mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan misi rumah sakit dalam rangka mewujudkan visi dan tujuan yang diinginkan dimasa sekarang dan masa depan bisa tercapai. Dari hasil observasi yang peneliti lakukan, bahwa ada sebagian besar dari keseluruhan karyawan yang peneliti wawancarai ternyata belum bisa memberikan kontribusi terbaiknya terhadap rumah sakit. Hal ini dapat memicu sebuah kinerja karyawan tidak dapat memberikan capain kinerja yang maksimal.

Tabel 2. Wawancara Observasi

No	PENGURANAN	PENILAIN			
		A Sangat Baik	B Baik	C Cukup	D Buruk
1.	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	√			
2.	Pengembangan diri		√		

3.	Kemandirian dalam bertindak	√	
4.	Prestasi yang dicapai		√

Tabel 3. Motivasi kerja 2022

No.	PENGUKURAN	PENILAIAN			
		A Sangat Baik	B Baik	C Cukup	D Buruk
1.	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan		√		
2.	Pengembangan diri			√	
3.	Kemandirian dalam bertindak			√	
4.	Prestasi yang dicapai		√		

Sumber : Data RSU Mitra Medika

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan motivasi kerja di antara tahun 2021 dan 2022 dapat dilihat dari tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, pengembangan diri, kemandirian dalam bertindak dan prestasi yang dicapai karena karyawan kurang termotivasi diakibatkan oleh beberapa faktor seperti kenaikan gaji dan intensif. Di lihat dari hasil pengukuran dan pencapaian motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Data di atas menyimpulkan bahwa motivasi karyawan masih dibawah jangkauan dari target pencapaian kinerja yang ditentukan oleh rumah sakit umum mitra medika. Dari observasi yang peneliti lakukan di rumah sakit diketahui bahwa bagi karyawan yang berperilaku baik dalam bekerja atau mendapatkan reward. Dan bagi karyawan yang berperilaku buruk saat bekerja akan di jatuhkan punishment berupa surat panggilan dan di jatuhkan sanksi dipecat dari pekerjaan. Konsep pengukuran ini dilakukan oleh pihak rumah sakit untuk mengetahui dan melihat perbedaan antar karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Ini sangat berdampak dalam sebuah pelayanan yang ada di dalam RSU mitra medika untuk bertindak dalam meminimalisir sebuah insiden kecil maupun besar yang berdampak mengancam seluruh keselamatan dan keamanan pasien, serta seluruh karyawan-karyawan RSU mitra medika. Motivasi sangat berdampak bagi sebuah kinerja karyawan agar tetap semangat dan tekun dalam melakukan pekerjaannya dimana dan

apapun posisi (unit) yang di berikan. Sebuah apresiasi di berikan oleh pihak RSU mitra medika bagi karyawan yang memberikan kontribusi terbaiknya dalam mendukung visi misi dan program kerja RSU mitra medika. Namun sangat di sayangkan bagi karyawan yang kurang optimal dalam bekerja hal ini menjadi keburukan kinerja bagi karyawan yang melanggar.

Tabel 4. Data Pencapaian Kinerja Karyawan RSU. Mitra Medika 2021

Unit	Skor Penilaian
Adm	72
Staff Manajemen	65
Kasir	70
Laundry	69
Suster	70
Gizi	78
Driver	75
Apotik	70
Security	71
CS	69
Radiologi	71
Keuangan	70
Farmasi	72
Akreditasi	69
Pendaftaran	65
Housekeeping	76
Case Manager	78
Teknisi	73

Data diatas menjelaskan perbedaan kinerja karyawan dalam dua tahun terakhir di katakan bahwa pencapaian kinerja seluruh karyawan yang bekerja di RSU Mitra medika kurang atau belum maksimal untuk menjangkau target yang di inginkan oleh rumah sakit dari hasil kerja karyawan. Hal ini di karenakan adanya perbedaan situasi yang terjadi. Pengurangan karyawan yang terjadi mengakibatkan perubahan terhadap kinerja karyawan karena siklus kontrak kerja yang ada di rumah sakit dan pandemi covid 19 pada tahun 2021 berdampak pada kinerja tahun 2022. Dilihat dari poin keterangan yang peneliti cantumkan dari data penelitian RSU. Mitra medika bahwa kinerja setiap karyawan belum biasa memberikan kontribusi hasil yang maksimal. Hal ini di pengaruhi oleh kurangnya semangat kerja karyawan seperti kurangnya pelatihan kerja setiap karyawan, kurang termotivasi antar semua karyawan dan juga kurang disiplin dalam bekerja seperti telat masuk jam kerja

yang ada di RSUD Mitra medika. Terlihat sebagian banyak dari setiap unit yang ada di data kinerja di atas menyatakan bahwa kinerja sebagian unitnya bisa dikatakan masih berada di point penilaian C (masih berada di angka rata rata 60 an bila di lihat dari hasil rata rata yang penelitian hitung). Terutama pihak yang berada di bagian penting di rumah sakit seperti staff manajemen, CS, Akreditasi yang mana bagian mereka adalah bagian yang termasuk penting dalam mmenjalankan setiap prosedur penting yang akan di lakukan oleh unit lain. Hal ini dapat menjadi pemicu bahwa kurangnya hasil kinerja unit bawahan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh pihak rumah sakit.

Research Gap pada penelitian ini di ambil dari penelitian terdahulu yang meliputi variabel penelitian yang di lakukan oleh Yosef Ferry Pratama, dkk (2018) pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan mengatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di katakan bahwa sampel dalam penelitian ini yang di gunakan berjumlah 55 responden dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proporsional random sampling dengan mengolah data menggunakan SPSS. Berbeda dengan penelitian oleh Paricia M. Shangggamu (2020) pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Parkreditan Rakyat Dana Raya yang mengatakn bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parcial dan seknifikan. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, dengan populasi penelitian sebanyak 52 karyawan dan sempel sebanyak 50 responden.

Penelitian variabel motivasi yang di lakukan oleh Olivia Theodora (2019) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan analisis uji regresi linear berganda dengan besar sempel 110 orang. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Medi Prakoso yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan percetakan ART Studio Jakarta pusat yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, dengan subyek penelitian karyawan di percetakan ART Studio sebanyak 120 karyawan.

Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang tela di uji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian variabel disiplin yang di lakukan oleh Beby Silvy, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif pendekatan asosiatif dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Metode merupakan alat untuk mencapai tujuan dan penelitian adalah suatu proses pengumpulan informasi untuk meningkatkan dan memodifikasi penyelidikan, jadi metode penelitian yaitu suatu cara ilmiah yang dipakai dalam penyelidikan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan sebuah metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Sugiyono (2019) mengungkapkan metode penelitian yaitu : Salah satu metode penelitian kuantitatif yang sering digunakan oleh para peneliti pemula. Metode ini bertujuan untuk melihat keadaan yang menjadi objek penelitian apa adanya, dengan melihat data dan informasi yang ada dalam sampel, tanpa memberikan perlakuan (treatment) khusus. Oleh sebab itu, pada metode ini lazim menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap suatu gejala, wawancara, kuesioner, atau survey.

Berdasarkan pengertian di atas metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mencapai sebuah tujuan tertentu dengan rangkaian kegiatan pelaksanaan penelitian yang mencakup pendekatan dan metode yang digunakan. Sedangkan pendekatan kuantitatif

adalah salah satu pendekatan penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena objektif untuk kemudian dikaji menggunakan angkat-angka dan analisis menggunakan statistik. Selanjutnya metode survey yaitu angket yang dimana populasi tersebut dalam cangkupan besar maupun kecil datanya diambil dari sampel. Penelitian survey disebut sebagai penelitian praktis yang dimaksudkan untuk memperbaiki sesuatu hal.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Menurut Sugiyono (2019) Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan di RSUD. Mitra medika dan selanjutnya disebut responden.

2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Menurut Sugiyono (2019) Data Sekunder adalah salah satu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Adapun penelitian dilakukan di RSUD Mitra Medika Medan yang berlokasi di Jl. Kol. Yos Sudarso No.KM. 7,5, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan April – Juli tahun 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kuesioner diberikan kepada 100 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 5. Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2

Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2 dan X3 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak 100 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini karektistik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persetase
Usia 20 – 25 Tahun	20	20 %
Usia 26 – 30 Tahun	30	30 %
Usia 31 – 35 Tahun	20	20 %
Usia 36 – 40 Tahun	20	20 %
Usia 41 – 45 Tahun	10	10 %
Total	100	100 %

Berdasarkan tabel diatas diperoleh presentase karakteristik berdasarkan usia lebih dominan berusia 26-30 Tahun dengan jumlah frekuensi 30 responden dengan presentase sebesar 30 %. Karakteristik responden pada usia ini dapat diartikan bahwa karyawan yang ada di RSUD Mitra Medika Medan dalam usia yang baik dalam bekerja.

Tabel 7. Distribusi Jawaban Variabel Pelatihan Kerja

No	Pernyataan Pelatihan Kerja	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengetahuan												
1	Program pelatihan mampu memupuk tingkah laku yang positif terhadap pimpinan dan perusahaan dengan berbagai cara yang berfariasi di lingkung kerja yang lebih baik.	27	27 %	44	44 %	26	26 %	3	3 %	0	0 %	3.95
Kemampuan Berpikir												
2	Setiap alat medis yang di pergunakan setiap hari di tuntutan harus memahami cara penggunaannya.	15	15 %	51	51 %	25	25 %	6	6 %	3	3 %	3.69
Sikap												
3	Cepat menganani pasien dalam waktu yang tepat.	28	28 %	50	50 %	19	19 %	3	3 %	0	0 %	4.03
Kecakapan												

4	meberikan perhatian dengan setulus hati dalam melayani pasien .	21	21 %	50	50 %	25	25 %	4	4 %	0	0 %	3.88
Keterlibatan Karyawan												
5	Dengan keterlibatan karyawan akan lebih termotivasi, berfokus pada kualitas kerja yang tinggi.	31	31 %	41	41 %	23	23 %	5	5 %	0	0 %	3.98

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Pelatihan Kerja X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan ketiga yaitu “Cepat menganani pasien dalam waktu yang tepat”. Dan terdapat pada indikator sikap. Artinya bahwa karyawan di RSUD Mitra Medika Medan merasa sikap karyawan dalam menangani pasien sudah cukup baik, sehingga hal ini berdampak pada kinerja karyawan di RSUD Mitra Medika Medan.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan kedua yaitu “Setiap alat medis yang di pergunakan setiap hari di tuntutan harus memahami cara penggunaannya”. Dan terdapat pada indikator kemampuan berpikir, artinya bahwa karyawan merasa dituntut oleh pihak rumah sakit dalam memahami cara penggunaan alat medis yang digunakan, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Mitra Medika Medan.

Tabel 8. Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kebutuhan akan prestasi Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman satu kerja	15	15 %	49	49 %	32	32 %	4	4 %	0	0 %	3.75
2	Kebutuhan akan afiliasi Saya sering berinteraksi terhadap atasan saya maupun senior saya tentang cara melayani pasien dengan baik	19	19 %	52	52 %	28	28 %	1	1 %	0	0 %	3.89
3	Kebutuhan akan kekuasaan Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja agar mengikuti cara saya melakukan suatu	13	13 %	49	49 %	32	32 %	5	5 %	1	1 %	3.68

	pekerjaan yang baik Perusahaan memberikan kegiatan-kegiatan diluar jam kerja seperti kegiatan												
4	pada saat ulangtahun rumah sakit dengan tujuan untuk memper erat hubungan antara pihak rumah sakit dan karyawan	13	13 %	56	56 %	26	26 %	4	4 %	1	1 %		3.76
Kebutuhan Keselamatan													
	Harus menggunakan alat pelindung (APD) selama bekerja di rumah sakit mitra medika.												
5		17	17 %	50	50 %	29	29 %	3	3 %	1	1 %		3.79

Tabel 9. Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan Disiplin Kerja	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor	
		SS		S		RR		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Frenkuensi kehadiran													
1	Pihak rumah sakit melakukan potongan gaji terhadap setiap karyawan yang terlambat	40	40 %	48	48 %	11	11 %	1	1 %	0	0 %		4.27
Tingkat kewaspadaan													
2	Pihak rumah sakit menyediakan perlengkapan medis untuk menangani pasien penyakit yang mengular	21	21 %	51	51 %	25	25 %	2	2 %	1	1 %		3.89
Ketaatan pada standar kerja													
3	Setiap pekerjaan saya untuk menangani pasien harus sesuai SOP rumah sakit yang telah di tentukan	25	25 %	60	60 %	12	12 %	1	1 %	2	2 %		4.05
Ketaatan terhadap peraturan kerja													
4	Menurut saya, peraturan potongan gaji karyawan setiap keterlambatan sudah pantas di terapkan	21	21 %	52	52 %	22	22 %	3	3 %	2	2 %		3.87
Etika kerja													
5	Karyawan di tuntutan untuk membangun kerja sama dalam melaksanakan tugas-tugas yang di tetapkan pihak rumah sakit	42	42 %	39	39 %	15	15 %	4	4 %	0	0 %		4.19

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Disiplin Kerja X3 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan pertama yaitu “Pihak rumah sakit melakukan potongan gaji terhadap setiap karyawan yang terlambat”. Dan terdapat pada indikator frekuensi kehadiran. Artinya bahwa karyawan merasa pihak rumah sakit memberikan hukuman pemotongan gaji terhadap

setiap karyawan yang terlambat, sehingga hal ini dapat membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan keempat yaitu “Menurut saya, peraturan potongan gaji karyawan setiap keterlambatan sudah pantas di terapkan”. Dan terdapat pada indikator ketaatan terhadap peraturan kerja, artinya bahwa karyawan merasa hukuman yang diberikan oleh pihak rumah sakit dalam mendisiplinkan karyawan membuat para karyawan kurang setuju sehingga hal ini mempengaruhi produktifitas kerja pada karyawan di RSU Mitra Medika Medan.

Tabel 10. Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	100
Test Statistic	.060
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 11. Uji Glejser

Coefficients^a	
Model	Sig.
(Constant)	.698
Pelatihan Kerja	.170
Motivasi Kerja	.412
Disiplin Kerja	.416

Berdasarkan tabel 4.10 nilai signifikansi seluruh variabel independen pada penelitian lebih besar > 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji geljer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 12. Hasil Uji T

Coefficients^a	
---------------------------------	--

Model	t	Sig.
(Constant)	2.197	.030
Pelatihan Kerja	-2.663	.009
Motivasi Kerja	8.467	.000
Disiplin Kerja	2.122	.036

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $100-4 = 96$. Nilai t_{tabel} untuk $n=96$ adalah 1,984. Dari tabel 4.12 dapat dilihat pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} -2,663 > t_{tabel} 1,984$ dengan probabilitas Sig pada Pelatihan Kerja $0,009 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $100-4 = 96$. Nilai t_{tabel} untuk $n=96$ adalah 1,984. Dari tabel 4.12 dapat dilihat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,122 > t_{tabel} 1,984$ dengan probabilitas Sig pada Pengembangan Karir $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $100-4 = 96$. Nilai t_{tabel} untuk $n=96$ adalah 1,984. Dari tabel 4.12 dapat dilihat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 8,467 > t_{tabel} 1,984$ dengan probabilitas Sig pada Pengembangan Karir $0,036 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti

secara parsial Disiplin Kerja Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a	
F	Sig.
27.351	.000 ^b

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F tabel terdapat nilai F hitung sebesar 27,351 dengan tingkat signifikansi 0.000 dan untuk F tabel diperoleh nilai 2,70 yang dimana artinya F hitung > F tabel ($27,351 > 3,08$). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas terdiri dari Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di RSUD Mitra Medika Medan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Pelatihan Kerja X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan ketiga yaitu "Cepat menganani pasien dalam waktu yang tepat". Dan terdapat pada indikator sikap. Artinya bahwa karyawan di RSUD Mitra Medika Medan merasa sikap karyawan dalam menangani pasien sudah cukup baik, sehingga hal ini berdampak pada kinerja karyawan di RSUD Mitra Medika Medan.. Hal ini membuktikan bahwa Pelatihan kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Diketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen rumah sakit yang sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda rumah sakit dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Karenanya harus dipastikan sumber daya ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberi kontribusi secara optimal. Maka diperlukanlah sebuah pelatihan bagi karyawan secara sistematis dan terencana agar mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan misi

rumah sakit dalam rangka mewujudkan visi dan tujuan yang diinginkan dimasa sekarang dan masa depan bisa tercapai. Menurut (Dessler, 2018) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono, dkk (2022) tentang Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dkk (2021) tentang “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti secara parsial Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Motivasi Kerja X2 hasil yang diperoleh mayoritas jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan kedua yaitu “Saya sering berinteraksi terhadap atasan saya maupun senior saya tentang cara melayani pasien dengan baik”. Dan terdapat pada indikator Kebutuhan akan afiliasi. Artinya bahwa karyawan di RSUD Mitra Medika Medan merasa sering berinteraksi kepada atasan maupun senior terkait mengenai cara melayani pasien dengan baik, sehingga karyawan merasa mendapat motivasi dari atasan dan senior dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Di lihat dari hasil pengukuran dan pencapaian motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Data di atas menyimpulkan bahwa motivasi karyawan masih dibawah

jangkauan dari target pencapaian kinerja yang di tentukan oleh rumah sakit umum mitra medika. Dari observasi yang peneliti lakukan dirumah sakit di ketahui bahwa bagi karyawan yang berperilaku baik dalam bekerja atau mendapatkan reward. Dan bagi karyawan yang berperilaku buruk saat bekerja akan di jatuhi punishment berupa surat panggilan dan di jatuhin sanksi dipecat dari pekerjaan.

Malayu S.P Hasibuan (2019) Motivasi berasal dari kata lathin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada SDM pada umumnya dan bawahan khususnya.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) tentang “Kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja guru”, artinya bahwa motivasi memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu dorongan dan semangat dalam bekerja. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiryang dkk (2019) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti secara parsial Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Disiplin Kerja X3 hasil yang diperoleh mayoritas jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan pertama yaitu “Pihak rumah sakit melakukan potongan gaji terhadap setiap karyawan yang terlambat”. Dan terdapat pada indikator frekuensi kehadiran. Artinya bahwa karyawan merasa pihak rumah sakit memberikan hukuman pemotongan gaji terhadap setiap karyawan yang terlambat, sehingga hal ini dapat membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja.

Dari data latar belakang masalah terdapat beberapa dari karyawan RSUD mitra medika yang tidak disiplin waktu. Hal ini memicu sebuah kinerja karyawan menjadi tidak maksimal, hal ini tentu memicu terjadinya ketidakmaksimalan kinerja pada karyawan dan

tentu sangat disayangkan karena di jatuhi sanksi yang sangat merugikan bagi si karyawan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2019)

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh burhannudin dkk, (2019) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmansin”.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Mitra Medika Medan

Berdasarkan hasil analisis data uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H4 diterima yang artinya bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Mitra Medika Medan. Kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan bahwa hasil analisis data ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Yang dimana Variabel Pelatihan Kerja, variabel Motivasi Kerja dan variabel Disiplin Kerja memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Mitra Medika Medan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Pelatihan Kerja, ada atau tidaknya Pelatihan kerja yang diberikan oleh setiap perusahaan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan, terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu faktor Motivasi Kerja. Kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan, tentu akan menimbulkan permasalahan pada kinerja karyawan yang dimana karyawan akan kurang termotivasi didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan sehingga hal ini mempengaruhi produktifitas kerja karyawan , jika hal ini terus terjadi akan berdampak terhadap perusahaan, tentunya pencapaian pekerjaan tidak akan tercapai dengan efektif, dan faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu faktor Disiplin Kerja, tinggi atau rendahnya kedisiplinan karyawan tentu akan mempengaruhi produktifitas karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Setelah menganalisis serta evaluasi data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan maka peneliti menarik kesimpulan hasil tabel penelitian variabel Pelatihan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Mitra Medika Medan dalam hal pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap, kecakapan dan keterlibatan karyawan, hasil tabel penelitian variabel Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Mitra Medika Medan dalam hal kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afliasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan keselamatan, dan kebutuhan social, hasil tabel penelitian variabel Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Mitra Medika Medan dalam hal frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja dan etika kerja dan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Mitra Medika Medan dalam tujuan, standar, kompetensi, motivasi dan peluang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrefson, E., Fikriando, E., & Relifra, R. (2023). Sport Organization Employee Performance: Skills, Creativity and Innovation. *Journal of Business Management and Economic Development*, 1(02), 330–341. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v1i02.149>
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.

- Kusumah, D. H. (2020). Kinerja Karyawan : Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Karyawan Pt . Ik Precision Indonesia Cikarang Bekasi). *JURNAL PELITA ILMU* Vol. 14 No. 2, Oktober 2020, 7(4), 1–7.
- Malik Wicaksono, R., Hapzi Ali, & Faroman Syarief. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>
- Mutatawwi'ah, N., Sulistiyani, E., & Wahyuni, S. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASTIAN MUTU PADA PT PHAPROS, Tbk SEMARANG. *Jurnal Bangun Rekaprima*, 06(1), 34–44.
- Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., Ngibad, K., Fathoni Rodli, A., Hidayatullah, S., & Yahya, D. (2019). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012288>
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(2), 9–26. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2.869>
- Prabowo, A., Hermansyur, & Hafas, H. R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Jenis Kelamin Sebagai Variabel Kontrol Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(3), 205–216.
- Pristyadi, B., & Edy Santoso, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumaah Sakit Grha Husada. *Manajerial*, 6(01), 25. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu*

Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan

Eldiawin Zagoto, Yuli Arnida Pohan

Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 61–72.

<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232.

<https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>