

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU PKU
MUHAMMADIYAH BANTUL**

Oleh:

Sidik Wahyudi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

ABSTRACT

This study discusses the educational background, training and compensation of employees at PKU Muhammadiyah Hospital Bantul. This research is a survey research using a questionnaire. The sampling technique used in this study is saturated sample. Saturated sample is a sample technique where all members of the population are used as research samples. The validity test used in this study used Product Moment, while the reliability test used Cronbach's Alpha. Hypothesis testing uses the F test, t test and the coefficient of determination test.

At the significance level of 10% the results of the study indicate that: (1) educational background, training and compensation variables have a significant simultaneous effect on employee performance with a significance value of $0.010 < 0.10$. (2) educational background has no significant effect on employee performance with a significance value of $0.176 > 0.10$. (3) training has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.051 < 0.10$. (4) compensation has a significant effect on employee performance with the significance value obtained of $0.176 > 0.10$.

Keywords: *Educational Background, Training, Compensation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis di RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Penelitian ini merupakan penelitian survei menggunakan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Product Moment*, sedangkan uji reliabilitasnya

menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji hipotesis menggunakan Uji F, Uji t dan Uji Koefisien Determinasi.

Pada taraf signifikansi 10% hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel latar belakang pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,10$. (2) latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,176 > 0,10$. (3) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,051 < 0,10$. (4) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,176 > 0,10$.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam dunia bisnis diperlukan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan guna menghadapi perkembangan zaman, perusahaan dituntut menghadapi tantangan-tantangan di era global dan tidak dapat dipungkiri kompetisi antar perusahaan menuntut sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk selalu berkompetisi didalam bidangnya. Dalam sebuah kompetisi perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik dengan dua faktor tersebut maka sebuah perusahaan dapat menghadapi persaingan yang ada. Perusahaan dituntut harus bisa membangun dan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih cakap dan kompeten, sanggup beradaptasi terhadap keadaan yang berubah-ubah, serta memiliki kualitas yang handal. Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting, dikarenakan sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perencanaan dan pelaksanaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, dan kompensasi yang selayaknya di terima oleh karyawan. Dengan adanya proses-proses tersebut di harapkan para karyawan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah di berikan oleh organisasi atau perusahaan karena karyawan telah dibekali pendidikan dan pelatihan yang tentunya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan kewajiban pihak perusahaan adalah memberi kompensasi yang pada dasarnya adalah hak karyawan untuk mendukung kontribusi karyawan karena telah mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pendidikan sangat berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal dan juga berkompeten, dengan pendidikan perusahaan dapat menjalankan program pengembangan bagi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Begitu pula dengan Keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya pendidikan,

Latar belakang pendidikan merupakan suatu usaha dasar untuk membekali individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi yang dimiliki (Dwiyogi, 2008 dalam Ayura, 2013).

Kegiatan pelatihan memiliki tujuan tertentu, yaitu untuk meningkatkan kemampuan kerja serta yang menimbulkan perubahan perilaku dalam aspek-aspek kognitif, keterampilan dan sikap (Hamalik, 2005 : 12).

Kegiatan pelatihan sangat dianjurkan didalam Al-Qur'an sehingga ayat yang pertama turun adalah Al-'Alaq 1-19 yaitu perintah untuk membaca. Dengan

membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya (Jusmaliani, 2011, Dalam Nuriyanti, 2018). Tujuan pelatihan adalah untuk memberikan peluang kepada karyawan lama maupun baru untuk bisa meningkatkan kemampuan.

Pemberian kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dengan menyelesaikan tugas yang diberikan maka prestasi kerja baru dinyatakan tercapai. Agar karyawan melakukan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sebaiknya pihak perusahaan mengerti dan memperhatikan kebutuhan para karyawan yaitu yang paling utama adalah uang karena mereka kerja tujuannya untuk mendapatkan uang, dengan demikian karyawan akan termotivasi, dalam hal ini yang dimaksud adalah gaji dan kompensasi.

Rumah sakit adalah salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mementingkan penyembuhan dan pemulihan pasien yang telah dilaksanakan secara terstruktur oleh pihak rumah sakit, yaitu dalam upaya peningkatan dan pencegahan penyakit serta upaya perbaikan (keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia No. 983/Men.Kes/SK/XI/1992). Kepadatan penduduk membuat semakin banyak berdiri rumah sakit yang akan menjadi kompetitor. Dengan demikian strategi yang harus dilakukan adalah peningkatan kinerja.

RSU PKU Muhammadiyah Bantul adalah salah satu rumah sakit swasta yang cukup baik di Bantul, namun saat ini berdiri rumah sakit baru yang akan menjadi

pesaing. Maka untuk meningkatkan kualitas pihak rumah sakit melakukan berbagai macam strategi untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan, dengan membuat standar pendidikan untuk karyawannya, mengadakan pelatihan, dan pemberian kompensasi.

RSU PKU Muhammadiyah Bantul belum sepenuhnya menerapkan standar pendidikan untuk karyawannya, karena masih banyak karyawan yang berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dalam melaksanakan pelatihan pihak RSU PKU Muhammadiyah Bantul menggunakan metode pelatihan rutin dalam satu tahun karyawan mendapat 20 jam pelatihan, hal tersebut dirasa masih kurang untuk menciptakan karyawan yang sangat berkualitas.

Pemberian kompensasi juga diberikan secara bertahap, jika dirasa pemberian kompensasi yang dilakukan RSU PKU Muhammadiyah Bantul

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan diangkat sebuah judul penelitian: **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Kasus RSU PKU Muhammadiyah Bantul).**

Rumusan Masalah

1. Apakah latar belakang pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah Bantul?

2. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul.
2. Mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh (Hasibuan, 2011:69). Latar belakang pendidikan merupakan suatu usaha sadar untuk membekali individu

dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya (Dwiyogi, 2008 dalam Ayura, 2013).

Dasar Pendidikan

Dasar adalah suatu yang dipakai sebagai landasan untuk berpijak, dan dari sanalah segala aktivitas yang berdiri di atasnya (termasuk aktivitas pendidikan) akan dijiwai atau diwarnainya, sedangkan tujuan adalah sesuatu yang diraih dengan melakukan aktivitas tersebut (Ahmadi, 2003:24).

Teori Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara 2009:44).

Tujuan Pelatihan

Yang dimaksud dengan tujuan pelatihan adalah untuk : (a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, (b) Meningkatkan produktivitas kerja, (c) Meningkatkan kualitas kerja, (d) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, (e) Meningkatkan moral semangat kerja, (f) Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal, (g) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, (h) Menghindari keusangan, dan (i) Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan (Mangkunegara dalam Nuriyanti, 2018).

Macam-macam Pelatihan

Macam-macam pelatihan terbagi menjadi 2 (dua) menurut (Kasmuni dkk, 2016).

1. On the job training

Metode *on the job training* lebih berfokus pada adanya peningkatan produktivitas secara cepat.

2. Off the job training

Metode *off the job training* ini lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.

Teori Kompensasi

Menurut Simamora (2004:442) kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan financial dan jasa terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi.

Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2007).

- 1) Ikatan kerjasama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas pegawai

- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat buruh
- 8) Pengaruh pemerintah

Pengertian Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didaarka atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologi kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan realita (pendidikan). Maka dengan demikian karyawan sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (Mangkunegara, 2009:67).

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*atitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009:67).

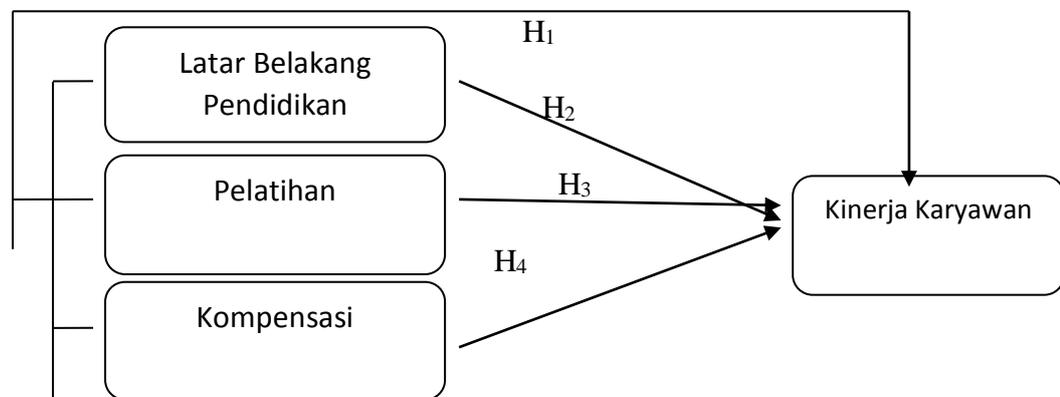
3. Faktor pelatihan

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Melalui pelatihan pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan dangan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang berlatih (Rizal dan pasigai, 2017)

4. Faktor kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja (akbar, 2018)

Kerangka Pikiran



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Latar Belakang Pendidikan Tahap II

| Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,992 | 0,306 | Valid |
| X1.3 | 0,992 | 0,306 | Valid |
| X1.4 | 0,992 | 0,306 | Valid |
| X1.5 | 0,992 | 0,306 | Valid |
| X1.6 | 0,992 | 0,306 | Valid |
| X1.7 | 0,992 | 0,306 | Valid |
| X1.9 | 0,576 | 0,306 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun (2019)

Hasil Uji Validitas Pelatihan Tahap II

| Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X2.2 | 0,581 | 0,306 | Valid |
| X2.3 | 0,787 | 0,306 | Valid |
| X2.4 | 0,618 | 0,306 | Valid |
| X2.5 | 0,737 | 0,306 | Valid |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| X2.6 | 0,498 | 0,306 | Valid |
| X2.7 | 0,619 | 0,306 | Valid |
| X2.8 | 0,813 | 0,306 | Valid |
| X2.9 | 0,505 | 0,306 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun (2019)

Hasil Uji Validitas Kompensasi

| Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X3.1 | 0,653 | 0,306 | Valid |
| X3.2 | 0,479 | 0,306 | Valid |
| X3.3 | 0,663 | 0,306 | Valid |
| X3.4 | 0,798 | 0,306 | Valid |
| X3.5 | 0,572 | 0,306 | Valid |
| X3.6 | 0,792 | 0,306 | Valid |
| X3.7 | 0,610 | 0,306 | Valid |
| X3.8 | 0,510 | 0,306 | Valid |
| X3.9 | 0,730 | 0,306 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun (2019)

Hasil Uji Validitas Kompensasi

| Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X3.1 | 0,653 | 0,306 | Valid |
| X3.2 | 0,479 | 0,306 | Valid |
| X3.3 | 0,663 | 0,306 | Valid |
| X3.4 | 0,798 | 0,306 | Valid |
| X3.5 | 0,572 | 0,306 | Valid |
| X3.6 | 0,792 | 0,306 | Valid |
| X3.7 | 0,610 | 0,306 | Valid |
| X3.8 | 0,510 | 0,306 | Valid |
| X3.9 | 0,730 | 0,306 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun (2019)

Setelah melakukan beberapa kali pengolahan semua indicator yang tersisa dinyatakan valid

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------------|------------------|------------|
| Latar Belakang Pendidikan (X1) | 0,800 | Reliabel |
| Pelatihan (X2) | 0,805 | Reliabel |
| Kompensasi (X3) | 0,827 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,839 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun (2019)

hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai croncach alpha >0,6

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | B | Sign. |
|--------------------------------|--------|-------|
| Constant | 2,297 | 0,000 |
| Latar Belakang pendidikan (X1) | -0,131 | 0,176 |
| Pelatihan (X2) | 0,325 | 0,051 |
| Kompensasi (X3) | 0,205 | 0,176 |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun (2019)

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F)

| F | Sig. |
|-------|------|
| 3,992 | ,010 |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun (2019)

Berdasarkan hasil uji simultan diatas F hitung sebesarr 3,992 diperoleh dengan taraf signifikansi 0,10 (sign hitung 0,010 < 0,10). Sehingga daat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Muhammadiyah Bantul.

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

| Variabel | Sig | Alpha | Keterangan |
|--------------------------------|-------|-------|------------------|
| Latar Belakang Pendidikan (X1) | 0,176 | 0,10 | Tidak Signifikan |
| Pelatihan (X2) | 0,051 | 0,10 | Signifikan |
| Kompensasi (X3) | 0,176 | 0,10 | Tidak Signifikan |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun (2019)

Variabel latar belakang pendidikan memiliki Nilai sign hitung $0,176 > 0,10$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel latar belakang pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Muhammadiyah Bantul.

Variabel pelatihan memiliki nilai sign hitung $0,051 < 0,10$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Muhammadiyah Bantul.

Variabel kompensasi memiliki nilai sign hitung $0,176 > 0,10$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Muhammadiyah Bantul.

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

| R Square |
|----------|
| 0,113 |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun (2019)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,113 dapat diartikan bahwa variabel independen yakni latar belakang pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan kompensasi (X3) dapat menjelaskan variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 11,3% sedangkan sisanya ($100\% - 11,3\% = 88,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul
 F hitung sebesar 3,992 diperoleh dengan taraf signifikan 0,10 (sign hitung $0,010 < 0,10$). Maka dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan (X1), pelatihan (X), dan kompensasi (X3), berpengaruh secara simultan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Muhammadiyah Bantul.
2. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul
 Signifikansi yang diperoleh variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,176 hal ini menunjukkan bahwa nilai sign hitung $0,176 > 0,10$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel latar belakang pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Muhammadiyah Bantul.
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul
 Signifikansi yang diperoleh variabel pelatihan sebesar 0,051 hal ini menunjukkan bahwa nilai sig $0,051 < 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Muhammadiyah Bantul.
4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul
 Signifikansi yang diperoleh variabel kompensasi sebesar 0,176 hal ini menunjukkan bahwa nilai sig $0,176 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Muhammadiyah Bantul.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini terkait dengan latar belakang pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel latar belakang pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul.
2. Variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul.
3. Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul.
4. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Peneliti tidak dapat mendampingi langsung pada saat pengisian kuesioner, karena kuesioner hanya dititipkan kepada kepala bagian administrasi dan keuangan.
2. Keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

Saran Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. RSU PKU Muhammadiyah Bantul

RSU PKU Muhammadiyah Bantul harus mampu mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik ini agar segala target dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja dan disiplin kerja.
- b. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas, sehingga peneliti selanjutnya dapat membuat lebih banyak pernyataan agar dapat mewakili sebagian besar pernyataan responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 2003. *“Ilmu Pendidikan”*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Akbar, Surya. 2018. “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”. *JIAGANIS VOL. 3 NO. 2* September 2018, Hal 1-17.
- Ayura, Dies Pra. 2013. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan , Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)”. Skripsi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan kesembilan, Jakarta PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, malayu S.P., 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmuni, Aji. Minarsih, Maria M. Wulan, Heru Sri. 2016. “Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Woodexindo Semarang”. *Journal of Manajement Vol.2 No.2*, Maret 2016.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nuriyanti, Rindy. 2018. “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul”. Skripsi.
- Rizal, Samsul dan Moh. Aris Pasigai. 2017. “analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada secretariat komisi penyiaran indonesia daerah Sulawesi selatan”. *Jurnal Economix Volume 5 nomor 2* Desember 2017 Hal 48-57.
- Simamora, Henry. 2004. *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.