Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Salewangang Di Kabupaten Maros

Kadir Tangdiesak^{1*}

¹ . Email: kadirmuchsin@gmail.com

Abstrak

The aims of this research are : (1) to analyse the influence of education variable to make-up of labour capacity of officer at home public pain ofsalewangang of regency Maros. (2) to analyse the influence of training variable to make-up of labour capacity at home common public pain ofsalewangang of regency Maros. (3) to analyse the influence of discipline variable to make-up of labour capacity at home commo public pain ofsalewangang of regency Maros. (4) to analyse the influence of compensation variable to make-up of labour capacity at home common public pain of salewangang of regency Maros. Research conducted with the observation method, kuesioner, interview and survey of through passing 66 responder selected by as sampel. Analyzer used by is descriptive analysis and statistical analysis by menggunakan is doubled regresi liner. Result of this research indicate that pursuant to result of processing of regresi liner of above showing fourth of variable that is education, training of discipline and compensation, having an effect on positive to labour capacity common public hospital officer of Salewangang of Regency Maros. And most dominant have an effect on to labour capacity of officer is discipline.Suggested that by a the variable above is ever paid attention to by simultan and kontinyu of so that be discipline mount which in the end, having an effect on by signifikan to make-up of labour capacity officer.

Kata Kunci: Education, Training, Work Discipline, Compesation, Work Performance

1. Pendahuluan

Derajat kesehatan di Kabupaten Maros telah mengalami kemunduran yang cukup pesat, penurunan derajat kesehatan masyarakat antara lain ditunjukkan dengan meningkatnya angka kematian ibu melahirkan, menurunnya umur hidup dan akses pelayanan kesehatan. Namun demikian disparatis derajat kesehatan antara wilayah dan antara kelompok tingkat sosial ekonomi masyarakat masih tinggi. Kualitas pelayanan masyarakat di Kabupaten Maros khususnya di rumah sakit umum Salewangang pada lima tahun terakhir mengalami kemunduran yang cukup pesat. Hal ini dibuktikan dengan adanya penurunan akses pelayanan kesehatan dirumah sakit (kunjungan rawat jalan dan rawat inap), meningkatnya angka kematian ibu serta menurunnya umur harapan hidup dari 72,6% pertahun menjadi 70,7% pertahun.

Demi memenuhi kepentingan sebagian besar pegawai lainnya serta pihak rumah sakit yang lebih luas, maka kebijakan penilaian prestasi kerja pegawai harus tetap diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa segelintir individu pegawai yang bermasalah. Untuk itu penilaian prestasi kerja pegawai sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada Anwar Prabumangkunegara, (2005;67). Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan dan pengetahuan pegawai yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata. Misalnya : pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus keterampilan dan lain-lain. Adanya pendidikan dan pelatihan suatu organisasi merupakan proses yang berkelanjutan dan bukan proses sesaat terutama, disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat. Peranan pendidikan dan pelatihan sangat sangat besar untuk membekali karyawan agar lebuah kreatif dalam pencapaian tujuan organisasi (Rohman, 2009). Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang

dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan strategi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang ada pada dasarnya merupakan suatu upaya untuk menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas telah dibebankan, diaman pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk oleh pendidikan formal maupun non formal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau perturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ketika Davis dalam Prabu Mangkunegara (2004:129) mengatakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diratikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Oleh karena itu, studi ini mengalamatkan beberapa rumusan masalah diantaranya:

1. Apakah variabel pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di rumah sakit umum Salewangang Maros?
2. Apakah variabel pelatihan disiplin berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di rumah sakit umum Salewangang Maros?
3. Apakah variabel disiplin berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di rumah sakit umum Salewangang Maros?
4. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di rumah sakit umum Salewangang Maros?

2. Tinjauan Pustaka

Sebagai mitra pengusaha (organisasi) dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab setiap pegawai yang dipercaya menyelenggarakan produksi/perusahaan sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang optimal. Oleh karena itu, aspek-aspek penilaian yang dapat diterapkan dalam hal ini misalnya, rasa tanggungjawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, kerja sama dengan pimpinan. Mathis (2009) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan, pelatihan, sarana dan prasarana, kompensasi, disiplin serta kemampuan pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Untuk melakukan penilaian terhadap pelaksanaan kerja atau penilaian karya atau juga disebut penilaian prestasi kerja seseorang harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian. Pedoman dan dasar-dasar penilaian tersebut dapat dibedakan dalam aspek-aspek penilaian. Yang dimaksud dengan aspek penilaian disini adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerja tertentu dapat berjalan lancar dan berhasil dengan baik atau dengan kata lain ciri-ciri dari pelaksanaan pekerja yang digunakan kembali untuk menilai setiap pelaksana pekerja yang bersangkutan secara rutin. Berdasarkan hal tersebut diatas maka dalam penelitian akan di kaji empat variabel yaitu pendidikan, pelatihan, disiplin dan kompensasi.

2.1. Pendidikan

Pendidikan adalah proses mengajar dan belajar pola-pola kelakuan manusia menurut apa yang di harapkan oleh masyarakat (Nasution 1996:10). Dengan demikian melalui pendidikan seseorang diharapkan secara bertahap akan mengalami perubahan, baik langsung maupun tidak langsung, sehingga proses kedewasaan akan terjadi pada diri manusia dan kemampuannya. Melalui pendidikan pula seseorang akan meningkatkan kualitas hidupnya serta mampu mengatasi masalah dalam kehidupannya. Dengan demikian jelaslah bahwa melalui pendidikan formal, dapat mempengaruhi perilaku, sikap mental seseorang yang pada akhirnya akan membentuk kualitas yang tinggi. Beeby dalam Sutrisno (2009:64), mengatakan bahwa pendidikan mempunyai kualitas bila mana keluaran pendidikan itu mempunyai nilai bagi masyarakat yang memerlukan pendidikan itu. Kualitas di sini adalah keluaran pendidikan yang dikaitkan dengan kegunaan bagi masyarakat. Menurut intruksi presiden RI nomor 15 tanggal 13 september 1974. Pendidikan adalah usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar masyarakat adil dan makmur berdasarkan

pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan praktek dari pada teori.

2.2. Pelatihan

Strategi untuk meningkatkan skill adalah peningkatan pendidikan formal, pengadaan latihan, pengembangan wawasan, perbaikan kompensasi, baik sistem pengajian, maupun pemberian insentif, fasilitas kendaraan, perumahan, pakaian kerja, sehingga mendorong peningkatan prestasi sumber daya manusia dengan indikatornya adalah produktivitas yang tinggi, inovatif, disiplin, tangguh, loyalitas dan dedikasi serta profesional. Skill adalah kemampuan, kemahiran atau keahlian yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sehingga outputnya memberikan hasil yang berkualitas. Gomes (1995:197) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performance pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya. Latihan harus didesain sebagai jawaban kebutuhan yang berhasil diidentifikasi dan mencakup pengalaman belajar dan aktivitas terencana. Pelatihan efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses prestasi kerja yang luar biasa pesatnya.

Dengan mengombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen esensi pelatihan, perusahaan dapat mencapai manfaat kompetisi yang begitu besar di dalam pasar yang sangat ketat. Pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana diselenggarakan agar dicapai penguasaan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Menurut Wexley dan Yulk dalam As'ad (2001:71), ada tiga alasan pelatihan personal itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan yaitu: (1) Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bias memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang di perlukan setelah mereka di terima dalam pekerjaan; (2) Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi; (3) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi labour turn over dan meningkatkan kepuasan kerja.

Pegawai mengikuti pelatihan tanpa adanya minat padanya sudah tentu tidak akan membawahkan hasil kerja yang memuaskan, sebaliknya dengan timbulnya minat perhatiannya terhadap perhatian yang di jalannya akan semakin besar. Oleh karena itu, sebelum pegawai menjalani pelatihan, hendaknya pada mereka diberikan penjelasan mengenai arti dan tujuan penelitian terlebih dahulu. Dengan adanya pemahaman tersebut maka para pegawai yang akan mengikuti pelatihan akan termotivasi untuk mengikutinya. Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Disamping itu, program pelatihan tidak memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaat jauh lebih besar dari biaya atau waktu yang harus disediakan. Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang demikian cepat. Pelatihan efektif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

2.3. Disiplin

Hasibuan (2002:193), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dan manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya Hasibuan (2002:193) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika para pegawai itu memahami arti penting bekerja, dapat dipastikan akan melaksanakan tugas-tugas dengan penuh kesadaran atau loyalitas yang tinggi, tumbuh dari dalam dirinya sendiri dan tidak merasa dipaksakan untuk bekerja. Mathis (2006:511), yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Ada dua pendekatan pada disiplin yaitu pada setiap manajer harus dapat

memastikan bahwa pegawai tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika pegawai menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam pelanggaran dan tidak patut di hukum.

Para penyedia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik. Untuk mengelolah disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa pegawai telah perlakukan secara wajar, ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai. Oleh Hani Handoko (2001:208) sebagai (1) Kehadiran, (2) Ketaatan, (3) Ketepatan waktu, (4) Perilaku. Pada disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya apabila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin perlu mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Didalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai.

2.4. Kompensasi

Kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, kompensasi juga merupakan jumlah paket yang telah ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. oleh Werther dan Davis dalam Wibowo (2013:348) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Hani Handoko (1998:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional dan dapat dipertahankan hal ini menyangkut faktor emosional dari sudut pandang para karyawan. Tujuan manajemen kompensasi oleh Werther dan Davis dalam Wibowo (2013:350) adalah sebagai berikut: (1) Memperoleh personil berkualitas; (2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada; (3) Memastikan keadilan; (4) Menghargai perilaku yang diinginkan; (5) Mengawasi biaya; (6) Mematuhi peraturan; (7) Memfasilitasi saling pengertian; (8) Efisiensi administratif.

2.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Metode Penelitian Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka penelitian ini menggunakan pola eksplansi (level of explanation) yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Demikian penelitian ini menjelaskan besarnya pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu penelitian ini dinamakan juga penelitian hipotesis atau testing research, walaupun dalam uraiannya mengandung diskripsi tetapi sebagai penelitian rasional fokusnya terletak pada penjelasan hubungan antara variabel. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu. Individu yang dimaksud disini adalah pegawai rumah sakit umum Salewangang Kabupaten Maros. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai terdiri atas, tenaga medik, tenaga paramedik dan pegawai tetap serta tidak tetap rumah sakit umum Salewangang Kabupaten Maros, yang berjumlah 151 orang. Jumlah sampel ditentukan melalui implementasi model Slovin. Sampel ditarik dengan memakai pendekatan purposive sampling method, dengan teknik penetapan jumlah sampel yang diperlukan secara keseluruhan. Kemudian menetapkan anggota sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir dan presisi yang ditetapkan $\alpha = 0,05$ atau 0,10.

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang pegawai rumah sakit umum Salewangang kabupaten Maros. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan frekuensi atau responden penelitian melalui pendidikan, pelatihan, disiplin, kompensasi dan prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum Salewangang Kabupaten Maros. Sedangkan analisis kuantitatif, dengan menggunakan model regresi linier berganda, digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh dan sumbangan masing-masing pendidikan, pelatihan, disiplin, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum Salewangang Kabupaten Maros. Adapun formulasi mengenai regresi linier berganda terdapat ditunjukkan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

X₃ = Disiplin

X₄ = Kompensasi

β_0 = Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien Regresi

ϵ = Standar Error (faktor kesalahan)

Beberapa uji asumsi klasik yang digunakan antara lain (1) uji multikolinieritas, adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan antara linier diantara variabel X (independent). Uji multi kolinieritas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (variance inflation factors) dan nilai tolerance. Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi gejala multikoleneritas (Ghozali,2006). (2) Uji heterokedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut heterokedasitas. (3) Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali,2006). Model

regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji distribusi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal grafik.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji – F)

Tabel. 1 Pengujian secara simultan (uji – F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig
1 Regression	8.765	4	2.191	28.510	.000 ^b
Residual	4.688	61	.077		
Total	13.453	65			

- Defendant variable prestasi kerja (Y)
- Predictor : (constant) X₁ X₂ X₃ X₄

Data pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai F – hitung yang diperoleh adalah 61 sedangkan F – Tabel (df1= 65, df2 = 4) pada selang kepercayaan 100% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,00$) nilai F hitung > tabel yang berarti, berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0%).

4.2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji – t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai) pada rumah sakit umum Salewangang Kabupaten Maros. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Pengujian secara parsial (uji-t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.192	.410		.468	.641		
	Pendidikan	.303	.103	.297	2.956	.035	.565	1.769
	Pelatihan	.127	.051	.198	2.468	.016	.891	1.123
	Disiplin	.317	.097	.344	3.255	.002	.511	1.955
	Kompensasi	.214	.089	.221	2.401	.019	.677	1.477

A. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin, dan kompensasi secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum Salewangang Kabupaten Maros. Hal ini dapat diketahui melalui tingkat signifikannya yang lebih kecil dari 0,05 yaitu prestasi kerja ($0,000 < 0,05$), pendidikan ($0,035 < 0,05$), pelatihan ($0,016 < 0,05$), disiplin ($0,002 < 0,05$), dan kompensasi ($0,019 < 0,05$). Dari kelima variabel bebas tersebut, yang berpengaruh dominan adalah variabel disiplin.

4.3. Model Summary

Tabel 3. Dependent Variabel: Prestasi Kerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.807 ^a	.652	.629	.27723	.652	28.510	4	61

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0,652 atau 65,2%. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, disiplin, dan kompensasi dapat menjelaskan oleh variabel pegawai

rumah sakit umum Salewangang Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat dijelaskan bahwa:

- a) Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (X1). Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) pengaruh variabel pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai rumah sakit umum Salewangang Kabupaten Maros adalah 0,303 (30,3%) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan nilai signifikan 0,035 dengan rata-rata 3,20.
- b) Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja (X2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Yaitu 0,127 dengan nilai signifikan 0,016 dan nilai rata-rata 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan terhadap pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut. Semakin tinggi tingkat pelatihan pegawai akan semakin tinggi pula prestasi kerja mereka.
- c) Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja (X3). Disiplin merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,317 dengan nilai signifikan 0,002 dengan nilai rata-rata 4,23.
- d) Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (X4). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Dari hasil penelitian diperoleh variabel kompensasi sebesar 0,214 dengan nilai signifikan 0,019 sedangkan nilai rata-rata 3,7 jadi kompensasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai rumah sakit umum Salewangang Kabupaten Maros.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai rumah sakit umum Salewangang Kabupaten.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai rumah sakit umum Salewangang Kabupaten.
3. Disiplin berpengaruh positif dan dominan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa disiplin sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum Salewangang Kabupaten Maros.
4. kompensasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai rumah sakit umum Salewangang Kabupaten Maros.

5. Saran

1. Perlu mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan (X1) kejenjang yang lebih tinggi guna meningkatkan kapasitas dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.
2. Perlu adanya peningkatan pelatihan pegawai dengan mengikuti pelatihan manajemen rumah sakit untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dengan melibatkan secara bergilir pegawai mengikuti pelatihan di tiap-tiap bagian agar tercipta pelayanan yang memuaskan.
3. Kedisiplinan akan tercipta dengan baik jika disiplin tersebut dimulai dari pimpinan. Oleh karena itu setiap pimpinan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang tinggi (baik) untuk mencapai prestasi kerja efektif.
4. Manajemen perlu mempertimbangkan peningkatan kompensasi pegawai terutama dalam hal pemberian intensif, penghargaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga pegawai termotivasi dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____, 2009. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama: Bandung
- Abdul Wahid Ismail (2010). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Guru Pondok Pesantren Ummul Mukminin: Makassar.
- Badeni 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Alfabeta:Bandung
- Crow and Crow 1989. Psikologi pendidikan. Nurbaya: Yogyakarta.
- Davis Keith dan Newstrom 1989. Human Behavior At Work. Organizational Behavior: New York McGraw Hill Internasional.
- Faisal Fachsan (2007). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Nene Mallomo: Sidendeng Rappang
- Flippo Edwin 1995. Manajemen Personalia. Terjemahan Ma'sud Muhammad Edisi Keenam Erlangga: Jakarta.
- Fred Luthans 2006. Prilaku Organisasi. Edisi sepuluh, Terjemahan. Andi : Yogyakarta.
- Gomes Faustino Cardoso 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi: Yogyakarta.
- Hani Handoko 1998. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2 BPFE: Yogyakarta.