

**PENGARUH KOMPENSASI, *SELF EFFICACY*, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *WARD CLERK*  
DI RUMAH SAKIT SILOAM BALI**

**Ni Kadek Pasek Sukmaningsih<sup>1)</sup>**

**Ni Nyoman Suryani<sup>2)</sup>**

**Putu Pradiva Putra Salain<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1)</sup> sukmaningsihp3@gmail.com

**ABSTRAK**

Untuk mencapai keberhasilan dan meningkatkan mutu rumah sakit perlu dilakukan peningkatan kinerja seluruh unsur yang ada pada rumah sakit tersebut, salah satunya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Ward Clerk di Rumah Sakit Siloam Bali.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Siloam Bali dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 30 orang karyawan Rumah Sakit Siloam Bali pada Divisi *Ward Clerk*. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 25.

Bedasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali. *Selfe Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali.

**Kata Kunci: Kompensasi, *Self-Efficacy*, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*To achieve success and improve the quality of the hospital, it is necessary to improve the performance of all elements in the hospital, one of which is employee performance. This study aims to determine the effect of compensation, self-efficacy, and work discipline on employee performance in the Ward Clerk Division at Siloam Hospital Bali.*

*This research was conducted at Siloam Bali Hospital using a population and a sample of 30 employees of Siloam Bali Hospital in the Ward Clerk Division. The sampling technique used in this research is the census method. Data was collected through observation, interviews, documentation studies and questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 25 software.*

*Based on the results of the analysis, this study shows that compensation has a positive and significant effect on employee performance in the Ward Clerk Division at Siloam Hospital Bali. Selfe Efficacy has a positive and significant effect on employee performance in the Ward Clerk division at Siloam Hospital Bali. Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance in the Ward Clerk Division at Siloam Hospital Bali.*

**Keywords: Compensation, *Self-Efficacy*, Work Discipline and Employee Performance**

## I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Untuk mencapai keberhasilan dan meningkatkan mutu rumah sakit perlu dilakukan peningkatan kinerja seluruh unsur yang ada pada rumah sakit tersebut, salah satunya yaitu kinerja karyawan. Kinerja dalam hal ini merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan penelitian Endrick Leonardo (2015) yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia” menyatakan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan Rumah Sakit cukup adil untuk karyawan maka mendorong karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Menurut Nitisemito (2011) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi.

Dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal, yaitu dapat dicapai dengan melalui *Self Efficacy* atau efikasi diri. Menurut Setyabudi *et al* (2018) keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasannya secara tepat waktu dapat disebut sebagai *Self Efficacy*. *Self Efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak

dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya (Ary dan Sriati, 2019). Penelitian yang dilakukan Novita, dkk (2015) Widyawati dan Karwini (2018), Indrawati (2014), Hidayat dan Setiawan (2016), Sebayang dan Sembiring (2017), Hikmah dan Susanta (2018), Sulaiman, dkk (2014). Memberikan hasil bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sikap disiplin kerja perlu diterapkan bagi karyawan. Mendisiplinkan karyawan adalah hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Disiplin berperan dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal (Datul dan Sunuharyo, 2018). Menurut Nawa dan Kempa (2017) dengan karyawan yang mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Rumah Sakit Siloam Bali merupakan salah satu rumah sakit swasta di Bali, rumah sakit ini berada di Jl. Sunset Road No.818, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Rumah Sakit Siloam Bali bergerak dibidang kesehatan yang beroperasi 24 jam setiap harinya. Untuk mencapai visi dan misi Rumah Sakit Siloam Bali maka perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan khususnya karyawan di divisi *Ward Clerk*. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* Rumah Sakit Siloam Bali ini masih terdapat ketidak stabilan disiplin kerja dalam tingkat kehadiran tepat waktu yang terjadi di Rumah Sakit Siloam Bali. Untuk itu diperlukan perhatian yang lebih, dalam mengatasi hal tersebut. Sehingga kualitas kinerja karyawan divisi *Ward Clerk* di

Rumah Sakit Siloam Bali akan menjadi lebih baik.

Pada tahun 2019 tingkat kinerja karyawan divisi *Ward Clerk* masih tergolong rendah, hal ini dapat dijelaskan tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi, di mana persentase tingkat absensi karyawan sebesar 9.43%, ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan, meninggalkan tempat kerja pada jam kerja, istirahat melebihi waktu yang ditentukan dan masih adanya karyawan yang pulang mendahului jam kerja dengan alasan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh kompensasi, *Self Efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pentingnya melakukan penelitian kembali mengenai kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan pada organisasi atau perusahaan. Sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya yakni kompensasi, *Self Efficacy*, disiplin kerja yang diharapkan dapat memiliki pemahaman mengenai tugas dan fungsinya pada organisasi dan dapat menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul “**Pengaruh Kompensasi, *Self Efficacy*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Ward Clerk* Di Rumah Sakit Siloam Bali**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi

*Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali?

2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji dan Menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali.
2. Untuk menguji dan Menjelaskan pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali.
3. Untuk menguji dan menjelaskan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali.

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat mengembangkan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dengan menguji secara empiris pengaruh kompensasi, *Self Efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi pimpinan atau manajemen pada Rumah Sakit Siloam sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan yang ditentukan oleh pengaruh kompensasi, *Self Efficacy* dan disiplin kerja.

## II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### Kompensasi

Menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan

perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

## Self Efficacy

*Self Efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *Self Efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan perilakunya (Pervin, 2011).

## Disiplin Kerja

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2016:89).

## Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

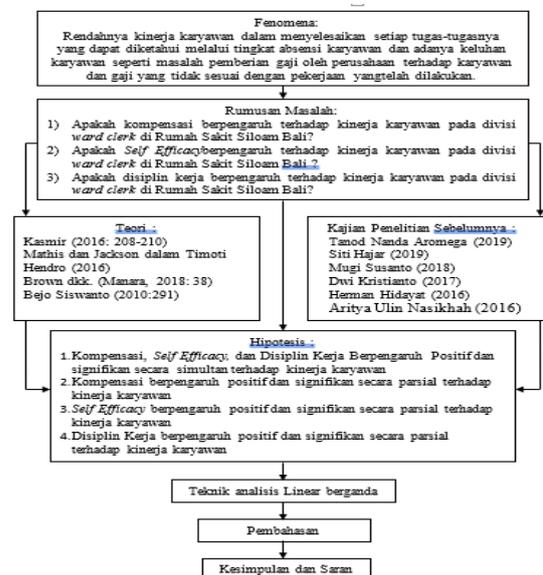
1. Penelitian oleh Tanod Nanda Aromega, (2019) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado”. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian oleh Siti Hajar (2019) “Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai

Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta”. Dengan hasil penelitiannya yaitu, *Self Efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

3. Penelitian oleh Mugi Susanto (2018) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Menara Deli Medan”. Hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut, terdapat pengaruh pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan.

## III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Berpikir



### 3.2 Hopotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali.
- H2: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi

Ward Clerk di Rumah Sakit Siloam Bali.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi Ward Clerk di Rumah Sakit Siloam Bali.

## IV METODE PENELITIAN

### 4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Siloam Bali yang beralamat di Jln. Sunset Road No. 818 Kuta, Kabupaten Badung, Provinsi Bali.

### 4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh penelitian ini adalah karyawan Rs. Siloam Bali pada divisi Ward Clerk. Dengan berfokus pada Kompensasi, *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Rs. Siloam Bali

### 4.3 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kompensasi, *self efficacy* dan disiplin kerja serta variabel terikat kinerja karyawan.

### 4.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif
2. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder

### 4.5 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja Pada Divisi Ward Clerk di Rumah Sakit Siloam Bali dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang dengan berbagai tugas dan jabatannya. Desain sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

### 4.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan kuisioner.

## 4.7 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan bantuan program SPSS *version 25 for windows*, hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan.

## V HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Pengujian terhadap validitas menggunakan teknik *Product Moment* pada tingkat signifikan 5 persen atau angka kritis 0,30.

Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi, *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Ward Clerk di Rumah Sakit Siloam Bali

Pernyataan	Koefisien Korelasi	R-tabel	Ket.
<b>Kompensasi (X1)</b>			
X <sub>1.1</sub>	0.929	0.306	Valid
X <sub>1.2</sub>	0.655	0.306	Valid
X <sub>1.3</sub>	0.929	0.306	Valid
<b>Self Efficacy (X2)</b>			
X <sub>2.1</sub>	0.711	0.306	Valid
X <sub>2.2</sub>	0.794	0.306	Valid
X <sub>2.3</sub>	0.759	0.306	Valid
X <sub>2.4</sub>	0.616	0.306	Valid
X <sub>2.5</sub>	0.664	0.306	Valid
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>			
X <sub>3.1</sub>	0.707	0.306	Valid
X <sub>3.2</sub>	0.652	0.306	Valid
X <sub>3.3</sub>	0.502	0.306	Valid
X <sub>3.4</sub>	0.684	0.306	Valid
X <sub>3.5</sub>	0.658	0.306	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y <sub>1.1</sub>	0.691	0.306	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0.778	0.306	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0.800	0.306	Valid
Y <sub>1.4</sub>	0.533	0.306	Valid
Y <sub>1.5</sub>	0.785	0.306	Valid
Y <sub>1.6</sub>	0.788	0.306	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua instrumen nilai koefisien korelasinya berada di atas 0.306. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila hasil yang diperoleh berada pada kisaran nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,4 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi, *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Kompensasi (X1)	3	0.789	0.06	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X2)	5	0.750	0.06	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	5	0.634	0.06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0.825	0.06	Reliabel

Tabel di atas dapat dilihat bahwa dari perhitungan masing-masing variabel, nilai *alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,4. Berarti instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

## 4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi (Sig.) 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikoleniaritas

Berdasarkan hasil analisis, nilai VIF untuk variabel kompensasi adalah 1,203 dengan Nilai *tolerance* 0,831, nilai VIF untuk variabel *Self Efficacy* adalah 1,129 dengan nilai *tolerance* 0,886 dan nilai untuk variabel disiplin kerja adalah 1,284 dengan nilai *tolerance* adalah 0,779, maka terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini bebas dari gejala multikoleniaritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikan  $> 0.05$  yaitu kompensasi sebesar 0,109, *Self Efficacy* sebesar 0,284 dan disiplin kerja sebesar 0.361. Dengan nilai signifikan  $> 0.05$  maka model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

## 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-6,073	3,993		-1,521	0,140
	Kompensasi	0,593	0,213	0,322	2,775	0,010
	<i>Self Efficacy</i>	0,579	0,154	0,421	3,745	0,001
	Disiplin Kerja	0,540	0,163	0,397	3,315	0,003
F Statistik		: 21,086				
Sig F		: 0,000				
Adjusted R Square		: 0,675				

Hasil analisis memberikan informasi bahwa:

- a = -6,073 artinya jika tidak ada perubahan pada kompensasi, *Self Efficacy* dan disiplin kerja (variabel bebas), maka nilai kinerja karyawan tetap seperti semula.
- b<sub>1</sub> = sebesar 0,593 menunjukkan bahwa koefisien regresinya bertanda positif artinya apabila kompensasi bertambah maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b<sub>2</sub> = sebesar 0,579 menunjukkan bahwa koefisien regresinya bertanda positif artinya, apabila *Self Efficacy* bertambah maka meningkatnya kinerja karyawan.
- b<sub>3</sub> = sebesar 0,540 menunjukkan bahwa koefisien regresinya bertanda positif artinya, apabila disiplin kerja bertambah maka meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi, *self efficacy* dan disiplin kerja memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien antara variabel kompensasi, *self efficacy* dan disiplin kerja bertanda positif, yang berarti jika kompensasi, *self efficacy* dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika kompensasi, *self Efficacy* dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang didapat karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan tersebut. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanod Nanda Aromega, (2019), Muhamad Alwi (2017), Mugi Susanto

(2018), Ananta Dwi Kristianto (2017), Aritya Ulin Nasikhah (2016) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan merasa puas akan kompensasi yang diberikan perusahaan. Maka, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan terhadap perusahaan.

## 2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

*Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *Self Efficacy* yang dimiliki oleh karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Siti Hajar (2019), Dian Rizki Noviawati (2016), Herman Hidayat (2016), Venna Trilolita Putri Ardi (2017) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti *Self Efficacy* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka semakin baik *Self Efficacy* karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan terhadap perusahaan.

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penanganan Disiplin Kerja di perusahaan pada Divisi *Wrd Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanod Nanda Aromega, (2019), Mugi Susanto (2018), Ananta Dwi

Kristianto (2017), Aritya Ulin Nasikhah (2016). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin Kerja yang kuat akan menghasilkan Kinerja Karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Maka, semakin kuat disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan terhadap perusahaan.

## V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali.
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Ward Clerk* di Rumah Sakit Siloam Bali

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disarankan beberapa hal yang sekiranya dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan agar dapat lebih bijak dalam memberikan gaji dan insentif karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan karyawan agar memaksimalkan potensi yang dimiliki agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan optimal.
3. Diharapkan kepada karyawan agar dapat mempertahankan kedisiplinannya dalam bekerja.
4. Diharapkan kepada perusahaan agar lebih bisa membuat kebijakan dan SOP

yang dapat meningkatkan kerjasama antar karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. I Z. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 13(1): 1-10.
- Anvari, R., Salmiah, M.A., Ahmad, U.N.U., Seliman, S., & Garmsari, M. (2011). The relationship between strategic compensation practices and affective organizational commitment. *Journal of Research in Business*. 1(2): 44- 55.
- Ghonzali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan penelitian Universitas Diponegoro
- Hardiyanti & Rini (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Zisco di Empat Cabang Yayasan Jawa Timur.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mariam, R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Tesis Universitas Diponegoro*, Semarang.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S.P.& Judge (2011). *Organizational Behavior* (11th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 6(1): 90-104.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfa –beta
- Yamali, F. R. (2018). Effect of compensation, competencies and organizational culture on organizational commitment its implications on experts. performance of construction services company in Jambi Province. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 7(2):29-42.
- Zulfikar, Sumiyati & Masharyono. (2019). Peranan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi serta Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Journal of Business Management Education*. 4(2).24-31.