

## **PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN REWARD KERJA TERHADAP DISPLIN KERJA KARYAWAN RS ADVENT**

**Imelda Surbakti<sup>1</sup>, Ronny Buha Sihotang<sup>2</sup>, Harman Malau<sup>3</sup>**

Universitas Advent Indonesia<sup>1,2,3</sup>

surbaktiimelda@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau faktor yang mendorong adanya disiplin di dalam karyawan secara sadar pada Rumah Sakit Advent Medan. Sebanyak 100 karyawan sebagai responden yang menunjukkan situasi perasaan mereka ketika bekerja yang dinilai melalui Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Reward Kerja, dan Disiplin Kerja di lingkungan kerja mereka pada RS Advent Medan. Dengan Instrumen 35 pernyataan yang akan dijawab sesuai kondisi masing-masing karyawan. Maka melalui pengujian Regresi Linier berganda, ditemukan hasil dengan uji t sebesar  $= 3,873 > 1,649$  dengan signifikansi  $0,00 > 0,05$  pada pelatihan kerja maka dinyatakan Pelatihan Kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja, t sebesar  $= 0,828 > 1,649$  dengan signifikansi  $0,410 > 0,05$  pada Motivasi Kerja maka dinyatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dan t sebesar  $= 2,400 > 1,649$  dengan signifikansi  $0,018 > 0,05$  pada *Reward* Kerja, maka dinyatakan *Reward* Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, , *Reward* Kerja

### **ABSTRACT**

*This research aims to review the factors that encourage conscious discipline among employees at the Medan Adventist Hospital. A total of 100 employees as respondents indicated their feelings at work which were assessed through Job Training, Work Motivation, Work Rewards and Work Discipline in their work environment at Medan Adventist Hospital. With an instrument of 35 statements that will be answered according to the conditions of each employee. So, through multiple linear regression testing, results were found using the t test of  $= 3.873 > 1.649$  with a significance of  $0.00 > 0.05$  on job training, so it was stated that Job Training had an effect but not significant on work discipline, t was  $= 0.828 > 1.649$  with a significance of  $0.410 > 0.05$  on Work Motivation, it is stated that Work Motivation has a significant effect on work discipline, and  $t = 2.400 > 1.649$  with a significance of  $0.018 > 0.05$  on Work Rewards, then it is stated that Work Rewards has a significant effect on work discipline.*

**Keywords :** Job Training, Work Motivation, Work Rewards, Work Discipline

### **PENDAHULUAN**

Disiplin kerja adalah sebuah bentuk komunikasi yang digunakan atasan dalam mengkomunikasikan peraturan-peraturan dan norma-norma didalam perusahaan atau sebuah instansi. Dimana hal ini dapat mengubah sikap dan perilaku para *staff* didalamnya, atau bahkan dapat menjadi acuan dalam peningkatan kesadaran dan kesediaan *staff* dalam menaati peraturan dan norma didalam perusahaan atau instansi tersebut.

Dilansir pada baranewsaceh.co menjabarkan bahwa pada daerah kota Aceh ditemukan implementasi ketepatan waktu pegawai pada lapangan kerja sangat mengecewakan. Dimana pada jam pegawai seharusnya berada di tempat,

ketidakberadaan mereka membuat masyarakat menunggu lebih lama dalam pelayanan yang seharusnya mereka terima tepat waktu. dr. H. Lalu Hamzi Fikri, MM, MARS, direktur RSUD Provinsi NTB menjabarkan dalam apel pagi (11/22) bahwa perlunya Civitas Hospitalia untuk meningkatkan kedisiplinan mereka dalam pekerjaan mereka, termasuk didalam kehadiran apel pagi sesuai ketentuan jam kerja. Dimana kedisiplinan ini juga merupakan salah satu kewajiban sebagai pegawai.

Sulaefi, (2017), menjelaskan dimana karyawan adalah aset berharga sebuah perusahaan, tanpa adanya pelatihan yang tepat pada mereka maka dapat berdampak pada kinerja yang buruk. Karyawan dengan pelatihan yang tepat guna, cenderung mempertahakan lebih lama pekerjaan mereka. Pelatihan ini merupakan proses dimana karyawan mencapai beberapa kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Jika karyawan yang baik dalam mengikuti pelatihan dan mengembangkan kemampuannya, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Pelatihan kerja biasanya sebagai bentuk orientasi pengenalan perusahaan dan pekerjaan yang akan mereka lakukan didalam perusahaan tersebut, atau dapat pula sebagai salah satu kegiatan menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bidang lain yang masih berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan ini dapat juga menjadi gambaran kepada karyawan mengenai kedisiplinan mereka didalam lapangan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Selain hal tersebut, kedisiplinan karyawan dapat juga ditentukan oleh motivasi kerja didalam perusahaan tersebut. Kurnia et al., (2019), menjelaskan bahwa motivasi merupakan bentuk penggerak yang memicu gairah kerja pada seseorang, yang dapat mengarahkan mereka untuk mau bekerja sama, efektif dan memiliki integritas dengan segala usaha kerja mereka untuk memenuhi tujuan pekerjaan mereka. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi kejiwaan juga sikap mental seorang manusia yang mewujudkan energi pendorong untuk melakukan kegiatan bahkan menggerakkan dan mengarahkan perilaku ke arah yang lebih baik dalam mencapai kebutuhan yang dapat mengurangi ketidakseimbangan (Jufrizen, 2021; Puspaningrum et al., 2019).

Insentif, promosi dan balas jasa lainnya adalah bentuk *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk pencapaian mereka dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Bila perusahaan menetapkan disiplin karyawan menjadi acuan dalam menerima sebuah *reward*, karyawan akan terpicu untuk lebih disiplin dalam bekerja, (I. S. Hidayat & Wulantika, 2021). Hidayat, (2018), pemberian *reward* dikatakan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dimana *reward* ini dapat membantu karyawan mencapai kinerja yang baik, dikarenakan hal ini menjadi bentuk balas jasa perusahaan untuk kinerja mereka yang baik tersebut. Dengan adanya *reward* didalam perusahaan, karyawan menjadi lebih produktif dan perusahaan juga mendapatkan keuntungan sejalan dengan hal tersebut (M. Astuti et al., 2022; Ramdhona et al., 2022).

Masih banyak ditemukan kasus kurang disiplinnya seseorang, tidak hanya dalam pekerjaan namun pada diri sendiri juga menjadi salah satu isu yang perlu dilihat dan diperhatikan perusahaan atau instansi. Karyawan dengan disiplin yang baik akan memberikan pengaruh baik pula pada perkembangan perusahaan, hal ini dilihat dari karyawan disiplin menjadikan pekerjaan mereka juga selesai dengan tepat waktu. Perusahaan juga dapat mencapai tujuan dan keinginannya tepat waktu. Perusahaan juga dapat beroperasi dengan baik, tentu karena adanya karyawan yang kinerjanya baik. Hal ini menjadi pemicu bagi penulis untuk melihat disiplin kerja pada instansi bidang Kesehatan, yang secara umum sudah diketahui perlunya ada disiplin kerja, maka

disusunlah penelitian dengan judul sebagai berikut: “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Reward* Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan RS Advent Medan”

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui sumber data langsung (responden) yang berbentuk kuesioner. Data primer yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data responden mengenai Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Reward Kerja, dan Disiplin Kerja yang di isi oleh Karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Advent Medan.

### Definisi Operasional

#### Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk mengetahui segala aturan yang berlaku didalam perusahaan. Pelatihan kerja juga dapat memberikan gambaran kepada karyawan bagaimana perusahaan berjalan dengan kedisiplinan yang diterapkan didalamnya. Hal ini tentu membantu karyawan mendapatkan pemahaman mereka mengetahui peraturan yang berlaku didalam perusahaan sehingga dapat juga untuk wajib mematuinya. Dalam penelitian ini pelatihan kerja diukur dengan :

Tabel 1  
Kuesioner Pelatihan Kerja

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1. Instruktur pelatihan ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan (Professional).					
2. Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.					
3. Saya siap sedia sebagai peserta dan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.					
4. Dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku saya sebagai peserta latihan.					
5. Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.					
6. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.					
7. Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan.					
8. Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.					
9. Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.					

Disusun : Penulis (2023)

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah dukungan yang diberikan seorang atasan kepada karyawan yang bertujuan dapat meningkatkan keinginan bekerja dengan baik dan giat karyawan. Hal ini juga dapat menjadi bentuk dukungan dalam mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan sehingga karyawan juga mematuhi peraturan dengan keadaan sadar dan perasaan senang. Dalam penelitian ini motivasi kerja diukur dengan :

Tabel 2  
Kuesioner Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman.					
3	Hubungan dengan atasan saya terjalin dengan baik dan harmonis.					
4	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.					
5	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.					
6	Atasan akan memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas tepat waktu.					
7	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan kerja saya lakukan.					
8	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik.					
9	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.					

Disusun : Penulis (2023)

### Reward Kerja

*Reward* kerja merupakan penghargaan yang didapatkan oleh seorang karyawan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang dapat menuntaskan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, tentu perlu diberikan penghargaan untuk bentuk rasa menghargai atas usahanya dalam bekerja. *Reward* kerja dalam penelitian ini diukur dengan :

Tabel 3  
Kuesioner *Reward* Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji merupakan motivasi untuk semangat kerja.					
2	Bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat dalam kerja.					
3	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini.					

4	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya.					
5	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					
6	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban tugas yang dikerjakan.					
7	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.					
8	Karyawan mendapat pujian untuk prestasi kerjanya.					

Disusun : Penulis (2023)

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran seorang karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Disiplin ini dilakukan karyawan karena keinginannya untuk mematuhi dan sadar bahwa mematuhi peraturan didalam perusahaan merupakan salah satu bentuk keberhasilan dalam beroperasionalnya perusahaan. Sehingga sangat diperlukan disiplin karyawan didalam sebuah perusahaan.

Tabel 3  
Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
2	Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan.					
3	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.					
5	Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat dipromosikan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi.					
6	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.					
7	Sikap disiplin dalam bekerja sudah tertanam pada diri sendiri tanpa diperintah/diawasi oleh atasan.					

8	Pimpinan selalu mengawasi/mengontrol hasil kerja karyawan.					
9	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					

Disusun : Penulis (2023)

### Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini penulis membagikan kuesioner kepada 100 karyawan Rumah Sakit Advent Medan dan melakukan pengujian menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis untuk menganalisa data yang digunakan. Penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 untuk mengolah data-data tersebut.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menganalisa gambaran disiplin kerja di Rumah Sakit Advent Medan ini, penulis menggunakan 100 karyawan sebagai responden. Untuk melihat bagaimana pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan *reward* kerja terhadap disiplin kerja. Melalui 100 responden yang telah memberikan jawaban, maka dilampirkan sebagai berikut :

Tabel 5. Jenis Kelamin

	Valid	Frequency	Percent	Valid	Cumulative Percent
Perempuan		61	61,0	61,0	61,0
Laki-laki		39	39,0	39,0	39,0
Total		100	100	100	100,0

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 100 karyawan yang menjadi responden terdapat 61 orang ( 61 %) berjenis kelamin Perempuan dan 39 orang ( 39 %) berjenis kelamin laki – laki.

Tabel 6. Usia

	Valid	Frequency	Percent	Valid	Cumulative Percent
21- 30 tahun		65	65,0	65,0	65,0
31 – 40 tahun		23	23,0	23,0	88,0
> 40 tahun		12	12,0	12,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa usia responden Sebagian besar berada pada rentang umur 21 – 30 tahun yaitu 65 orang ( 65 %) dan Sebagian lagi pada rentang umur 31 – 40 tahun sebanyak 23 orang ( 23 %) dan > 40 tahun berjumlah 12 orang ( 12 %).

Tabel 7. Pendidikan

	Valid	Frequency	Percent	Valid	Cumulative Percent
SMA / Sederajat		7	7,0	7,0	7,0
Diploma (D1/D2/D3)		57	57,0	57,0	64,0
Sarjana (S1/S2 )		36	36,0	36,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa Sebagian besar Pendidikan responden adalah diploma ( D1, D2, D3) berjumlah 57 orang ( 57 %), dan sebagian lagi berpendidikan sarjana berjumlah 36 orang ( 36,0) dan SMA / Sederajat berjumlah 7 orang (7 %).

Tabel 8. Lama Bekerja

Valid	Frequency	Percent	Valid	Cumulative Percent
Kurang dari 1 tahun	32	32,0	32,0	32,0
1 -5 Tahun	35	35,0	35,0	67,0
5 – 10 Tahun	18	18,0	18,0	85,0
> 10 tahun	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa rentang lama bekerja responden Sebagian besar berada pada rentang 1 – 5 tahun berjumlah 35 orang ( 35%), dan Sebagian lagi pada rentang lama kerja pada < 1 tahun sebanyak 32 orang ( 32%), 5 – 10 tahun sebanyak 18 orang ( 18 %) dan > 10 tahun berjumlah 15 orang ( 15%).

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov Test, sebagai berikut :

Tabel 9  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66963644
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.150
	Negative	-.157
Test Statistic		.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.811 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2- tailed) sebesar 0.811 atau lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	(Constant)	B				Std Error	Tolerance
1		16,611	4,405	3,771	,000		

Pelatihan kerja	,241	,062	,391	3,873	,000	,661	1,513
Motivasi Kerja	,094	,113	,079	,828	,410	,742	1,347
Reward Kerja	,340	,142	,235	2,400	,018	,704	1,421

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai 0,661, Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai 0,742, dan Reward Kerja (X3) memiliki nilai 0,704. Ketiga nilai *tolerance* tersebut dinyatakan lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) dengan nilai 1,513, Motivasi Kerja (X2) 1,347 dan Reward Kerja (X3) 1,421. Ketiga nilai tersebut berada pada range <10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 10 diatas disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut

$$Y = 16,611 + 0,241 X1 + 0,094 X2 + 0,340 X3.$$

Dimana hal ini menjabarkan dimana setiap kenaikan dari variabel dependen sebesar 1% maka ada kenaikan seperti X1 (24,1%), dan seterusnya yang diartikan bahwa koefisiennya positif. Dimana terjadinya hubungan positif antara Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Reward* Kerja terhadap Disiplin Kerja Rumah Sakit Advent Medan.

### Uji t (Uji Parsial)

Nilai hitung variabel independen dapat dilihat pada Tabel 10. Dimana Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai hitung 3,873 dan ttabel sebesar 1,649 sehingga t hitung > t tabel dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  artinya Hipotesis diterima. Atau disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Nilai Motivasi Kerja (X2)  $0,828 > 1,649$  sehingga t hitung > t tabel dengan signifikansi sebesar  $0,410 > 0,05$ , artinya Hipotesis diterima. Sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja. Nilai *Reward* Kerja  $2,400 > 1,649$  sehingga t hitung > t tabel dengan signifikansi  $0,018 > 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa *Reward* Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.



Tabel 11.

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,593 <sup>a</sup>	,352	,332	2,71103

a. Predictors: (Constant), Reward Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel 11 diatas menjelaskan besarnya nilai *R square* (R<sup>2</sup>) adalah 0,352. Dimana angka ini dapat menunjukkan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen. Dengan menghitung  $0,352 \times 100\% = 35,2\%$ . Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan *reward* kerja terhadap disiplin kerja pada Rumah Sakit Advent Medan adalah sebesar 35,2%. Maka sisanya 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Terpantau dari fenomena yang ada pelatihan kerja merupakan salah satu hal yang dibutuhkan seorang karyawan dalam memajukan perusahaan, dimana pelatihan disini dimaksudkan dengan perubahan, transformasi, pembelajaran dan termasuk juga mempelajari peraturan yang berlaku didalam perusahaan (Lestari & Afifah, 2020). Sehingga hal ini dapat membantu karyawan juga lebih mengenali kewajiban mereka dalam menjalankan disiplin bekerja didalam perusahaan. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat nilai pelatihan kerja memiliki nilai t hitung  $> t$  tabel  $3,873 > 1,649$  dan signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Rumah Sakit Advent Medan.

Hal ini dikarenakan ada banyak faktor diluar pelatihan kerja yang bisa memberikan gambaran kepada karyawan mengenai peraturan yang berlaku didalam Rumah Sakit. Dalam pelatihan karyawan juga lebih banyak dijabarkan mengenai pekerjaan yang di emban oleh karyawan sehingga dapat menuntaskan tugas masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan Rumah Sakit.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Sebuah motivasi didalam lingkungan pekerjaan, dapat juga terjadi karena aktifnya peran seorang pemimpin didalamnya dan menjadi contoh dan teladan didalam perusahaan tersebut, maka pemimpin yang memiliki kedisiplinan baik dapat menjadi motivasi karyawannya dalam mematuhi peraturan didalam perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawannya pula (Ananda, 2023; Rizal & Radiman, 2019; Umami et al., 2020). Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat nilai motivasi kerja memiliki nilai t hitung  $> t$  tabel  $0,828 > 1,649$  dan signifikansi  $0,410 > 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Rumah Sakit Advent Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pada karyawan Rumah Sakit Advent Medan, motivasi kerja yang diberikan mampu meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini juga menjadi gambaran bahwa perusahaan yang memiliki motivasi yang baik terhadap karyawannya mampu memberikan kesadaran mereka pula atau termotivasi untuk mengikuti peraturan di dalam perusahaan dan menaatinya (Adinda et al., 2023; Afandi & Bahri, 2020; Saleh & Utomo, 2018).

### **Pengaruh Reward Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

*Reward* merupakan suatu bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai tuntutan jabatan yang diperlukan suatu pembinaan yang berkesimbangan, yaitu sebuah usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar karyawan dapat melakukan tugas secara efektif secara efisien dan memotivasi karyawan untuk disiplin (A. W. Astuti & Sujatna, 2020; Dewi et al., 2022; Mahdi et al., 2023). Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat nilai *reward* kerja memiliki nilai t hitung  $> t$  tabel  $2,400 > 1,649$  dan signifikan  $0,018 > 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa *reward* kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Rumah Sakit Advent Medan. Hal ini juga menunjukkan bahwa *reward* kerja yang diterima karyawan menjadi salah satu pendorong untuk mentaati peraturan didalam rumah sakit sehingga mereka disiplin dalam pekerjaannya. *Reward* kerja yang cukup dan memuaskan bagi karyawan memang menjadi penyemangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Sari, 2021; Surahman, 2022).

### **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan judul pengaruh pelatihan kerja, reward kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja disimpulkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, namun tidak signifikan; motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 41%; reward kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 18%; ada banyak faktor diluar variabel di dalam penelitian ini yang mendorong keinginan karyawan Rumah Sakit Advent Medan untuk menjadi karyawan yang disiplin dan mentaati aturan yang berlaku didalam Rumah Sakit.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/15>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://sismasi.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5044>
- Ananda, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Faktor Lainnya Terhadap Disiplin Kerja CV. SBE CV. SBE. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 3(3), 81–88. <https://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/2230>
- Astuti, A. W., & Sujatna, Y. (2020). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia. *Indonesian Journal of Economics Application*, 3(1), 75–85.
- Astuti, M., Pratiwi, A., & Anggarini, D. R. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *Jurnal TECHNOBIZ*, 5(1), 59-67. <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/technobiz/article/view/2029>
- Dewi, A. P., Chamidah, S., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of*

- Business and Management*, 2(2), 429–443.  
<https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.70>
- Hidayat, F. (2018). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal*. Universitas Islam Indonesia.  
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/7340>
- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1), 93–106. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5023>
- 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>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.  
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/3638>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Mahdi, R. F. EL, Setiawati, I., & Puspitasari, R. H. U. (2023). Pengaruh Reward, Punishment, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Semarang. *MANABIS (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 1–9.  
<https://journal.y3a.org/index.php/manabis/article/view/1542>
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 35.  
<https://doi.org/10.24269/iso.v3i2.289>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914.  
<https://www.valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/119>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).  
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, D. W. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pemberian Reward dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekspedisi Sicepat Ekspres Skripsi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. <https://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/14619/>
- Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).  
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Surahman, M. (2022). Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 90–100.  
<https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.100>

Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>