

## **BAB 5**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Setting Penelitian**

Rumah sakit Islam Banjarmasin beralamat di Jl. S. Parman No. 88 RT 24 Banjarmasin. Rumah sakit ini pada awalnya bernama rumah sakit bersalin St. Khadijah yang hanya melayani pasien-pasien bersalin. Setelah mengalami perkembangan yang pesat rumah sakit ini berubah status menjadi rumah sakit melayani masyarakat umum dengan berbagai layanan medis.

Saat ini rumah sakit Islam Banjarmasin memiliki 113 klinik rawat jalan yang didukung oleh dokter-dokter spesialis yang handal dan profesional di bidangnya. Ruang perawatan menginap dilengkapi taman-taman baik di super VIP, kelas I, kelas II, kelas III, ruang ICU dan ruang renal center.

##### **2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

###### **a. Hasil Uji Validitas Angket**

Uji validitas angket dilakukan sebelum mengumpulkan data dengan mengikuti kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  item angket valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , item angket tidak valid. Hasil uji validitas angket penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

## 1) Angket Kompetensi

Tabel 5.1 Validitas Angket Kompetensi

No.	Item	r hitung	r tabel dengan jumlah n=25	Perbandingan	Keterangan
1.	X1.1.	0,461	0,396	0,461>0,396	Valid
2.	X1.2.	0,586	0,396	0,586>0,396	Valid
3.	X1.3.	0,530	0,396	0,530>0,396	Valid
4.	X1.4.	0,542	0,396	0,542>0,396	Valid
5.	X1.5.	0,724	0,396	0,724>0,396	Valid
6.	X1.6.	0,649	0,396	0,649>0,396	Valid
7.	X1.7.	0,703	0,396	0,703>0,396	Valid
8.	X1.8.	0,530	0,396	0,530>0,396	Valid
9.	X1.9.	0,703	0,396	0,703>0,396	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Hasil uji validitas angket kompetensi penelitian ini menunjukkan bahwa nilai r hitung item 1 sampai 9 > r tabel 0,396 (n=25). Dengan demikian semua item angket penelitian ini valid dan dapat digunakan mengumpulkan data penelitian ini.

## 2) Angket Kompensasi

Tabel 5.2 Validitas Angket Kompensasi

No.	Item	r hitung	r tabel dengan jumlah n=25	Perbandingan	Keterangan
1.	X2.1.	0,488	0,396	0,488>0,396	Valid
2.	X2.2.	0,624	0,396	0,624>0,396	Valid
3.	X2.3.	0,527	0,396	0,527>0,396	Valid
4.	X2.4.	0,755	0,396	0,755>0,396	Valid
5.	X2.5.	0,505	0,396	0,505>0,396	Valid
6.	X2.6.	0,534	0,396	0,534>0,396	Valid
7.	X2.7.	0,711	0,396	0,711>0,396	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Hasil uji validitas angket kompensasi penelitian ini menunjukkan bahwa  $r$  hitung item 1 sampai 7  $>$   $r$  tabel 0,396 ( $n=25$ ). Semua item pada angket kompensasi penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini.

### 3) Angket Kepemimpinan

#### 5.3 Validitas Angket Kepemimpinan

No.	Item	$r$ hitung	$r$ tabel dengan jumlah $n=25$	Perbandingan	Keterangan
1.	X2.1.	0,670	0,396	$0,670 > 0,396$	Valid
2.	X2.2.	0,687	0,396	$0,687 > 0,396$	Valid
3.	X2.3.	0,629	0,396	$0,629 > 0,396$	Valid
4.	X2.4.	0,511	0,396	$0,511 > 0,396$	Valid
5.	X2.5.	0,497	0,396	$0,497 > 0,396$	Valid
6.	X2.6.	0,648	0,396	$0,648 > 0,396$	Valid
7.	X2.7.	0,534	0,396	$0,534 > 0,396$	Valid
8.	X2.8.	0,626	0,396	$0,626 > 0,396$	Valid
9.	X2.9.	0,601	0,396	$0,601 > 0,396$	Valid
10.		0,520		$0,520 > 0,396$	

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Hasil uji validitas angket kepemimpinan ini menunjukkan bahwa  $r$  hitung item 1 sampai 10  $>$   $r$  tabel 0,396 ( $n=25$ ). Semua item pada angket kepemimpinan penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini

### 4) Angket Kinerja

Tabel 5.4 Validitas Angket Kinerja

No.	Item	$r$ hitung	$r$ tabel dengan jumlah $n=25$	Perbandingan	Keterangan
1.	Y1	0,668	0,396	$0,668 > 0,396$	Valid
2.	Y2	0,650	0,396	$0,650 > 0,396$	Valid
3.	Y3	0,598	0,396	$0,598 > 0,396$	Valid

4.	Y4	0,537	0,396	0,537>0,396	Valid
5.	Y5	0,582	0,396	0,582>0,396	Valid
6.	Y6	0,605	0,396	0,605>0,396	Valid
7.	Y7	0,489	0,396	0,489>0,396	Valid
8.	Y8	0,757	0,396	0,757>0,396	Valid
9.	Y9	0,599	0,396	0,599>0,396	Valid
10.	Y10	0,599	0,396	0,599>0,396	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Hasil uji validitas angket kinerja penelitian ini menunjukkan bahwa  $r$  hitung item 1 sampai 10  $>$   $r$  tabel 0,396 ( $n=25$ ). Semua item pada angket kinerja penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini.

#### **b. Hasil Uji Reliabilitas Angket**

Reliabilitas angket ditentukan nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6 angket penelitian reliabel dan dapat digunakan mengumpulkan data penelitian.

Tabel 5.5

#### Hasil Uji Reliabilitas Angket

No.	Angket Penelitian	Cronbach's Alpha	Perbandingan	Keterangan
1.	Kompetensi	0,862	0,862>0,6	Reliabel
2.	Kompensasi	0,834	0,834>0,6	Reliabel
3.	Kepemimpinan	0,867	0,867>0,6	Reliabel
4.	Kinerja	0,875	0,875>0,6	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Hasil uji reliabilitas angket penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha semua angket  $>$ 0,6. Nilai Cronbach's Alpha angket kompetensi 0,862  $>$  0,6. Nilai Cronbach's Alpha angket kompensasi 0,834 $>$ 0,6. Nilai Cronbach's Alpha angket kepemimpinan 0,867  $>$  0,6. Nilai

Cronbach's Alpha angket kinerja 0,875>0,6. Semua angket penelitian ini reliabel.

#### 4. Hasil Analisis Deskripsi

Jawaban responden pada angket penelitian ini mendeskripsikan kompetensi, kompensasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Berikut ini diuraikan deskripsi kompetensi, kompensasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

##### a. Deskripsi Kompetensi

Tabel 5.6 Deskripsi Kompetensi Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban	frekuensi	Persentasi
1.	Memiliki pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan	STS	-	-
		TS	2	5
		R	4	10
		S	13	32,5
		SS	21	52,5
2	Memiliki keterampilan sesuai bidang pekerjaan	STS	-	-
		TS	-	-
		R	4	10
		S	12	30
		SS	24	60
3	Mampu menerapkan pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan	STS	-	-
		TS	-	-
		R	7	17,5
		S	10	25,0
		SS	23	57,5
4	Mampu menerapkan keterampilan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan	STS	-	-
		TS	-	-
		R	5	12,5
		S	7	17,5
		SS	28	70
5.	Mampu melaksanakan semua tugas yang diberikan	STS	-	-
		TS	-	-
		R	-	-
		S	17	42,5

		SS	23	57,5
6.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	STS	-	-
		TS	-	-
		R	4	10
		S	12	30
		SS	24	60
7.	Memberikan layanan yang berkualitas	STS	-	-
		TS	-	-
		R	12	30
		S	16	40
		SS	12	30
8.	Memberikan layanan tindakan medis sesuai standar	STS	-	-
		TS	-	-
		R	1	2,5
		S	19	47,5
		SS	20	50
9.	Memberikan layanan tindakan medis sesuai prosedur	STS	-	-
		TS	-	-
		R	6	15
		S	8	20
		SS	26	65

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Keterangan:

STS = sangat tidak setuju

TS = tidak setuju

R = ragu-ragu

S = setuju

SS = sangat setuju

Tabel deskripsi kompetensi di atas menggambarkan karyawan yang memiliki pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan 85%.

Karyawan yang memiliki pengetahuan tidak berkaitan dengan bidang pekerjaan 15%. Karyawan yang memiliki keterampilan berkaitan dengan

pekerjaan yang diberikan 90%. Karyawan yang memiliki keterampilan tidak berkaitan dengan bidang pekerjaan 10%.

Karyawan yang memiliki kemampuan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam pekerjaan 82,5%. Karyawan yang tidak menerapkan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan 17,5%. Karyawan yang memiliki kemampuan menerapkan keterampilan yang dimiliki dalam pekerjaan 87,5%. Karyawan yang tidak dapat menerapkan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan 12,5%.

Karyawan yang mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan 100%. Karyawan yang mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan baik 90%. Karyawan yang memberikan pelayanan berkualitas 70% dan karyawan yang memberikan layanan medis sesuai standar 97,5%. Karyawan yang memberikan layanan medis sesuai prosedur 85%.

#### b. Deskripsi Kompensasi

Tabel 5.7 Deskripsi Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban	frekuensi	Persentasi
1.	Memberikan Gaji sesuai dengan bidang pekerjaan	STS	-	-
		TS	-	-
		R	4	10
		S	12	30
		SS	24	60
2	Memberikan insentif sesuai hasil kerja	STS	-	-
		TS	-	-
		R	3	7,5
		S	9	22,5
		SS	28	70
3	Menyediakan jam istirahat yang cukup	STS	-	-
		TS	-	-

		R	2	5
		S	7	17,5
		SS	31	77,5
4	Memberlakukan hari libur kerja sesuai ketentuan	STS	-	-
		TS	-	-
		R	-	-
		S	17	42,5
		SS	23	57,5
5.	Memberikan cuti kepada karyawan sesuai ketentuan	STS	-	-
		TS	-	-
		R	1	2,5
		S	19	47,5
		SS	20	50
6.	Mengadakan rekreasi untuk karyawan	STS	-	-
		TS	-	-
		R	1	2,5
		S	8	20
		SS	31	77,5
7.	Memberikan asuransi kepada karyawan sesuai ketentuan	STS	-	-
		TS	-	-
		R	3	7,5
		S	16	40
		SS	21	52,5

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Tabel deskripsi kompensasi di atas memberikan gambaran pemberian kompensasi pada karyawan. Karyawan yang menyatakan gaji diberikan sesuai bidang pekerjaan 90% dan karyawan diberikan gaji tidak berdasarkan bidang pekerjaan 10%. Karyawan yang menyatakan insentif diberikan sesuai bidang pekerjaan 92,5% dan karyawan diberikan gaji tidak berdasarkan bidang pekerjaan 7,5%. Karyawan menyatakan jam istirahat yang diberikan cukup bagi karyawan 95%. Karyawan menyatakan jam istirahat kurang 5%. Karyawan menyebutkan libur kerja diberikan sesuai ketentuan yang berlaku berjumlah 100%.

Karyawan menyatakan cuti diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di tempat kerja berjumlah 97,5%. Karyawan menyatakan diberikan kesempatan untuk rekreasi 97,5%. Karyawan yang menyebutkan bahwa asuransi diberikan kepada karyawan sesuai ketentuan di tempat kerja berjumlah 92,5%

c. Deskripsi Kepemimpinan

Tabel 5.8 Deskripsi Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban	frekuensi	Persentasi
1.	Mengutamakan kepentingan bawahan dalam bekerja	STS	-	-
		TS	-	-
		R	10	25
		S	11	27,5
		SS	19	47,5
2	Mengutamakan kepentingan bawahan dalam melaksanakan tugas	STS	-	-
		TS	-	-
		R	4	10
		S	11	27,5
		SS	25	62,5
3	Memenuhi fasilitas yang diperlukan bawahan dalam bekerja	STS	-	-
		TS	-	-
		R	16	40
		S	11	27,5
		SS	13	32,5
4	Memenuhi peralatan yang diperlukan bawahan dalam bekerja	STS	-	-
		TS	-	-
		R	2	5
		S	17	42,5
		SS	21	52,5
5.	Mendorong bawahan untuk meningkatkan pendidikan	STS	-	-
		TS	-	-
		R	8	20
		S	18	45
		SS	14	35
6.	Mendorong bawahan untuk meraih prestasi	STS	-	-
		TS	-	-
		R	4	10
		S	12	30

		SS	24	60
7.	Mengupayakan lingkungan kerja yang bersih	STS	-	-
		TS	-	-
		R	4	10
		S	17	42,5
		SS	19	47,5
8.	Mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman	STS	-	-
		TS	-	-
		R	4	10
		S	5	12,5
		SS	31	77,5
9	Mengarahkan bawahan untuk bekerja sama	STS	-	-
		TS	-	-
		R	-	-
		S	17	42,5
		SS	23	57,5
10	Mengarahkan bawahan untuk saling membantu	STS	-	-
		TS	-	-
		R	-	-
		S	18	45
		SS	22	55

Sumber, Diolah peneliti, 2024

Tabel deskripsi kepemimpinan di atas menggambarkan kepemimpinan di rumah sakit Islam Banjarmasin. Karyawan menyatakan pimpinan mengutamakan kepentingan karyawan dalam bekerja 92,5%. Karyawan menyatakan pimpinan mengutamakan kepentingan karyawan dalam melaksanakan tugas 90%.

Karyawan menyatakan penyediaan fasilitas dalam bekerja 60%. Karyawan menyatakan pimpinan memperhatikan dan menyediakan peralatan karyawan dalam bekerja berjumlah 90%. Karyawan menyatakan pimpinan mendorong bawahan untuk menempuh pendidikan untuk meningkatkan kinerja 80% dan karyawan menyatakan pimpinan mendorong bawahan untuk meraih prestasi 90%.

Karyawan menyebutkan bahwa pimpinan mengupayakan lingkungan kerja yang bersih 90% dan karyawan menyatakan pimpinan mengupayakan lingkungan kerja nyaman 90%. Karyawan menyebutkan bahwa pimpinan memberikan pengarahan agar karyawan bekerja sama dalam bekerja 100%. Karyawan menyebutkan bahwa pimpinan memberikan pengarahan agar karyawan saling membantu dalam bekerja 100%

d. Deskripsi Kinerja

Tabel 5.9 Deskripsi Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban	frekuensi	Persentasi
1.	Menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik	STS	-	-
		TS	1	2,5
		R	6	15
		S	15	37,5
		SS	18	45
2	Melaksanakan semua tugas dengan baik	STS	-	-
		TS	-	-
		R	4	10
		S	12	30
		SS	24	60
3	Mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur	STS	-	-
		TS	-	-
		R	12	30
		S	16	40
		SS	12	30
4	Mengerjakan pekerjaan sesuai standar	STS	-	-
		TS	-	-
		R	-	-
		S	19	47,5
		SS	21	52,5
5.	Hadir di tempat kerja tepat waktu	STS	-	-
		TS	-	-
		R	12	30
		S	16	40
		SS	12	30
6.	Hadir dalam kegiatan penting	STS	-	-

	terkait pekerjaan, seperti pengarahan dan kordinasi	TS	-	-
		R	4	10
		S	12	30
		SS	24	60
7.	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	STS	-	-
		TS	-	-
		R	7	17,5
		S	10	25
		SS	23	57,5
8.	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	STS	-	-
		TS	-	-
		R	5	12,5
		S	7	17,5
		SS	28	70
9	Mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja	STS	-	-
		TS	-	-
		R	-	-
		S	17	42,5
		SS	23	57,5
10	Mampu bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan tugas	STS	-	-
		TS	-	-
		R	-	-
		S	17	42,5
		SS	23	57,5

Sumber, Diolah Peneliti, 2024

Karyawan menyatakan mampu menyelesaikan semua pekerjaan 81% dan karyawan menyebutkan mampu menyelesaikan semua tugas dengan baik 90%. Karyawan menyatakan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur 70%. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan di tempat kerja 100%.

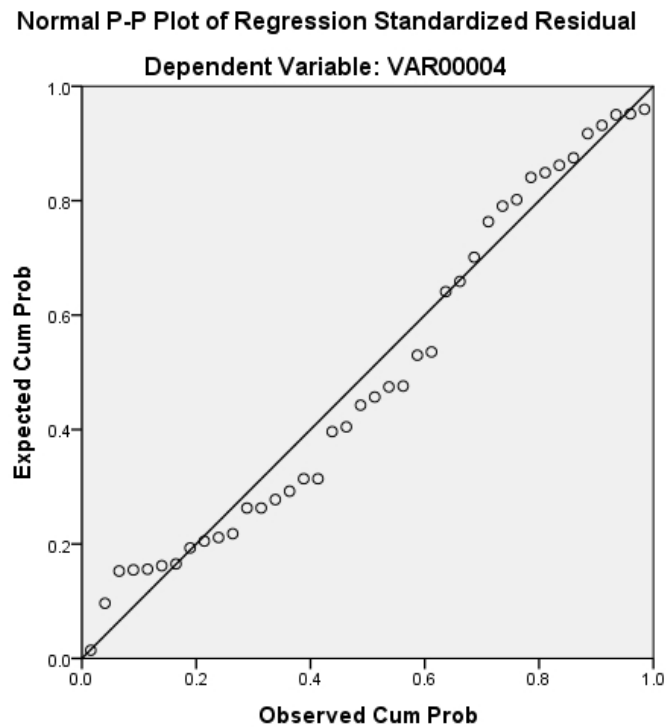
Karyawan hadir tepat waktu di tempat kerja 70%. Karyawan yang hadir berdasarkan giliran jaga atau dinas malam 30%. Karyawan dalam kegiatan penting terkait pekerjaan, seperti pengarahan dan kordinasi 90%. Karyawan yang mampu menyelesaikan tepat waktu 82,5% dan karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu 87,5%. Karyawan menyatakan mampu bekerja sama dalam

menyelesaikan pekerjaan 100%. Karyawan mampu bekerja sama menyelesaikan tugas 100%.

## **5. Hasil Uji Asumsi**

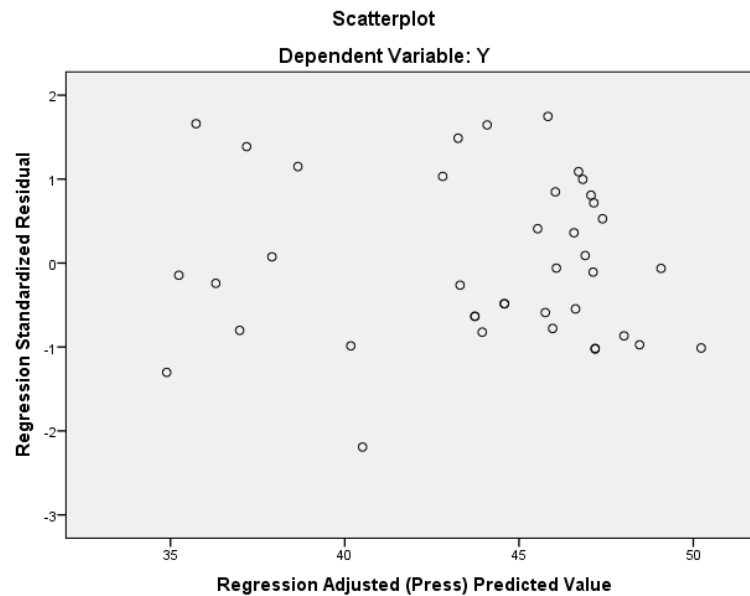
### **a. Uji Normalitas Data**

Normalitas data diuji dengan diagram *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Diagram *P-P Plot of Regression Standardized Residual* ini merupakan output analisis regresi. Ketentuannya adalah jika titik-titik pada diagram mengikuti garis lurus, maka data penelitian berdistribusi normal. Berikut ini diagram *P-P Plot of Regression Standardized Residual* hasil analisis regresi penelitian ini. Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan titik-titik mengikuti garis lurus pada diagram *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Jadi data penelitian kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berdistribusi normal.



### b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas ditentukan dengan menggunakan diagram pancar. Salah satu output analisis regresi dengan SPSS menunjukkan diagram pancar yang berfungsi untuk menentukan apakah data penelitian mengalami gejala heterokedastisitas. Jika pada diagram pancar itu terdapat titik-titik yang tersebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka data penelitian tidak mengalami gejala heterokedastisitas.



Berdasarkan hasil analisis regresi penelitian ini terdapat diagram pancar yang menunjukkan titik-titik tersebar dan tidak membentuk suatu pola. Dengan demikian data kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

### c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas ditentukan dengan menggunakan nilai tolerance dan VIF. Ketentuannya adalah jika tolerance  $>0,1$  dan VIF  $< 10$ , maka data penelitian tidak mengalami multikolinieritas. Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan nilai tolerance dan VIF untuk semua variabel bebas.

Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompetensi	0,186	5,364	tidak terjadi multikolinieritas
2	Kompensasi	0,465	2,149	tidak terjadi multikolinieritas

3	Kepemimpinan	0,208	4,803	tidak terjadi multikolinieritas
---	--------------	-------	-------	---------------------------------

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Nilai tolerance kompetensi sebesar  $0,186 > 0,1$  dan VIF  $5,364 < 10$ . Data kompetensi penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Nilai tolerance kompensasi sebesar  $0,465 > 0,1$  dan  $2,149 < 10$ . Data kompensasi penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Nilai tolerance kepemimpinan sebesar  $0,208$  dan  $4,803 < 10$ . Data kepemimpinan penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Jadi, semua data penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

## 6. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi menunjukkan *output* tabel koefisien determinan, anova, dan koefisien regresi. Koefisien determinan dapat digunakan untuk menjelaskan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Anova digunakan untuk menentukan pengaruh simultan beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, dan koefisien regresi menunjukkan pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 5.11 Koefisien Determinan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,970	0,941	0,936	1,09095

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Tabel koefisien determinan di atas dapat digunakan untuk memprediksi persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Nilai R pada tabel tersebut mencapai 0,970 Nilai R dikuadratkan (R square) mencapai 0,941. Ini dapat dimaknai bahwa kompetensi, kompensasi,

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 94,1%. Sisanya kinerja karyawan ini dipengaruhi variabel lain sebesar, 5,9% (error)

Tabel 5.12 ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	680,754	3	226,918	190,660	0,000 <sup>b</sup>
Residual	42,846	36	1,190		
Total	723,600	39			

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Tabel *Analysis of variance* (Anova) output analisis regresi di atas dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan. kriteria menentukan pengaruh itu dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel dan membandingkan signifikansi hitung dengan nilai signifikansi 0,05. Nilai F hitung > F tabel dengan signifikansi < 0,05 membuktikan hipotesis yang menyebutkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh pada kinerja secara simultan diterima.

Berdasarkan tabel anova di atas, diketahui bahwa F hitung 190,660 dan signifikansi 0,000. Nilai F tabel di df 3 dan df 36 pada tabel F dengan taraf kepercayaan 0,5% sebesar 2,8 Jadi kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan diterima karena F hitung > F tabel dan signifikansi 0,000<0,05. Hipotesis yang menyatakan Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin terbukti.

Tabel 5.13 Koefisien Regresi

Model Penelitian	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
X1-Y	0,306	0,098	0,293	3,122	0,004
X2-Y	0,512	0,146	0,208	3,503	0,001
X3-Y	0,522	0,086	0,538	6,050	0,000

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Koefisien regresi atau uji t dipakai untuk memprediksi pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kriterianya adalah jika signifikansi  $< 0,05$  maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial diterima. Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap karyawan rumah sakit Islam secara parsial dalam penelitian ini diterima karena signifikansi yang dicapai  $< 0,05$ .

Hipotesis yang menyatakan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin terbukti karena nilai signifikansi hitung  $0,004 < 0,05$ . Hipotesis yang menyebutkan Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin terbukti karena nilai signifikansi hitungnya  $0,001 < 0,05$ . Hipotesis yang menyebutkan Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Islam karena nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Variabel dominan yang berpengaruh pada kinerja adalah kepemimpinan. Pengaruh dominan ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung yang paling tinggi pada tabel koefisien regresi di atas adalah t hitung pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 6,050.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin**

Temuan penelitian ini adalah kompetensi pada Kinerja Karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin. Kompetensi yang mencakup keterampilan sesuai bidang pekerjaan, menyelesaikan semua tugas, memberikan layanan sesuai standard an prosedur memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan khususnya pada aspek penyelesaian pekerjaan, tugas, dan kerja sama yang baik.

Kinerja karyawan ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan professional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi dan kinerja dalam Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kewenangan setiap karyawan atau pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kinerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja

yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat terpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Priansa, 2014: 252).

Kinerja sangat erat hubungannya dengan kompetensi kerja karyawan. Spencer (Moehariono, 2012: 10) menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan kasual dengan kinerja. Pegawai yang ingin meningkatkan kinerja harus meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Jika kompetensi itu meningkat akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja.

Kompetensi kerja merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan seseorang untuk menjalankan tugas-tugas tertentu dengan baik dalam lingkungan kerja. Kompetensi kerja mencakup berbagai aspek, termasuk pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal, kepemimpinan, pemecahan masalah, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang relevan dan kuat agar dapat menghadapi tantangan dan mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi kerja yang baik membantu individu untuk menjadi lebih produktif, efisien, dan efektif dalam pekerjaan karyawan (Sugiarti, 2023: 108).

Penelitian Sholehatusya'diah (2017) berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja berjudul "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang." Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompetensi kerja (Pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan), mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama dan kedisiplinan), pada Kantor PT.Kitadin Tenggara Seberang. Kemudian dengan hasil analisis yang cermat, diketahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 82,81%, sedangkan 17,19% merupakan variabel lain diluar Kompetensi kerja. Penelitian Egris Yani Pramularso (2018) tentang “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta” juga membuktikan kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Nofi Naifatul Muslimah (2016) meneliti “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan CV. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri. Pengetahuan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin

Temuan penelitian ini kompensasi pada berpengaruh pada kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin. pemberian kompensasi yang baik khususnya pada pemberian gaji dan insentif sesuai hasil kerja, pemberian jam istirahat yang cukup, pemberian cuti, rekreasi, dan asuransi berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan khususnya pada aspek penyelesaian pekerjaan dan tugas sesuai standar dan kerja sama dalam bekerja.

Kinerja dipengaruhi pemberian kompensasi secara proporsional dan profesional. Keberhasilan menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia bekerja. Ini secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi organisasi. Ini juga akan menentukan keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai ini akan mempengaruhi kinerja pegawai (Sinambela, 2016: 247).

Pemberian ganjaran yang disebut insentif, akan mampu mengurangi pekerja yang keluar (berhenti) dan mampu pula meningkatkan loyalitas dan dedikasi para pekerja pada organisasi atau perusahaan. Ganjaran yang efektif sebagai motivasi kerja jika berharga bagi pekerja. Selain itu ganjaran diberikan dalam jumlah yang memadai. Ganjaran yang diberikan dalam berbagai jenis yang disukai dan harus diberikan secara adil dan wajar (Marnis, 2014: 290). Kompensasi efektif jika dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2016: 301).

Saat ini, tugas dari Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berkaitan dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, tetapi cakupannya telah diperluas menjadi lebih banyak bidang yang baru. Salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang membantu dalam memotivasi serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dan organisasi adalah kompensasi. Dengan memberikan kompensasi secara terhormat kepada karyawan yang bekerja di organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan (Irmayani, 2022: 137).

Selanjutnya Irmayani (2022: 140) elemen kunci dari hubungan kerja dan, selain menjadi biaya operasi tunggal terbesar bagi banyak organisasi, telah dianjurkan oleh beberapa baru-baru ini sebagai alat untuk meningkatkan kinerja organisasi dan daya saing yang berkelanjutan adalah kompensasi.

Kenalak dkk (2016) meneliti “Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya.” Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. Zulkarnaen dan Herlina (2018) meneliti “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran.” Hasil penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran.

Santoso (2019) meneliti ‘Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kompensasi berhubungan kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin

Temuan penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin. aspek kepemimpinan meliputi

mengutamakan kepentingan bawahan dalam melaksanakan tugas, memenuhi peralatan yang diperlukan bawahan dalam bekerja, mendorong bawahan untuk meraih prestasi, Mengupayakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, mengarahkan bawahan untuk bekerja sama, dan mengarahkan bawahan untuk saling membantu memberikan dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan rumah sakit Islm Banjarmasin. Pencapaian kinerja maksimal terlihat kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan dan tugas, menyelesaikan pekerjaan dan tugas sesuai standar, dan bekerja sama dengan baik.

Kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Kawiana, 2020: 265). Kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karena kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya (Juniarti dan Putri, 2021: 46).

Teori kepemimpinan transformasional menyebutkan bahwa pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual individu dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memerhatikan kebutuhan pengembangan diri pengikut, menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra

untuk mencapai tujuan kelompok melalui kinerja yang baik (Sudiro, 2018: 145).

Teori Kepemimpinan Transformasional, sering dikenal sebagai Teori hubungan, disebut demikian karena berkaitan dengan hubungan yang ada antara pemimpin dan pengikutnya atau pengikut pemimpin. Ide ini membahas jenis pemimpin yang menginspirasi dan karismatik, dan yang memotivasi pengikut untuk mengubah dan meningkatkan kinerja mereka dalam tugas yang diberikan (Maharani,2022:132).

Moh. Khoiri dan Nurul Rahma Oktavia (2019) meneliti “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan.” Hasil penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan. Mutmainnah, Anwar Ramli, dan Zainal Ruma (2022) meneliti “Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.” Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbia Di Kabupaten Jenepono. Moh. Kurniawan (2018) meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang.” Penelitian ini membuktikan variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Percetakan Dimas Kota Palembang