

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen)**

**Siti Almunawaroch ¹⁾
Alwi Suddin ²⁾
Lamidi ³⁾**

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ munasiti7794@gmail.com

²⁾ a.sudin@yahoo.co.id

³⁾ lamidi71@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of research is to analyze the significance of the effect of compensation, leadership, competence and discipline to employee performance as well as the dominant variable influence on employee performance. The usefulness of this research for the Islamic Charity Hospital Healthy Sragen is can be used as consideration for policy making in improving employee performance through the provision of compensation, leadership, competence and work discipline. This study uses survey method, the type of data used quantitative and qualitative data, the data source used primary data and secondary data. The population in this study were all employees at the Islamic Charity Hospital Healthy Sragen as many as 315 people. The number of samples in this study as many as 83 people, the number of samples used as many as 79 people, the sampling technique using proportional cluster random sampling. Data collection methods are used: questionnaires and documentation. Data analysis technique used to test the validity, reliability test, classic assumption test and multiple linear regression analysis. In conclusion: Compensation, leadership, competence and discipline significant partially effect on employee performance. The dominant variable influence on employee performance is variable work discipline.

Keywords: *compensation, leadership, competence, discipline of work and employee performance*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh

pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Bangun (2012: 230) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009: 548) kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Prestasi kerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah

dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2011: 309) kinerja pegawai atau prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Bangun (2012: 232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara teoritis banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah kompensasi, kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja (Yakub, Tulim, dan Suharsi, 2014 dan Pomalingo, Mandey dan Uhing, 2015).

Menurut Bangun (2012: 254), kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Alfajar dan Heru (2010: 154) Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat pegawai dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefits*). Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002: 75). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka pegawai tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memoti-

vasi semangat kerja pegawai, sehingga pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tindow, Mekel dan Sendow (2014) serta Ubaidillah dan Prayitno (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam organisasi kepemimpinan juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama sebuah tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan serta memberikan motivasi kepada pegawainya, yang berdampak pada peningkatan kerja (Sutrisno, 2011: 233). Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Wibowo, 2012: 8). Pola perilaku seorang pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan organisasi bersangkutan, untuk mencapai tujuannya, karena terkait dengan penerapan nilai-nilai budaya yang diberlakukan bagi seluruh anggota organisasi tersebut. Pemimpin dan budaya organisasi menjadi satu kesatuan utuh yang saling berkaitan dan berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi (Moehariono, 2010: 386).

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap pegawai dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) yang meneliti

mengenai pengaruh kepemimpinan dan *team work* terhadap kinerja pegawai di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Belum tercapainya target perusahaan secara maksimal merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini. Bagi sebuah perusahaan, memilih dan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai kompetensi bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah, meskipun tenaga kerja yang ada di masyarakat melebihi dari yang diperlukan perusahaan. Hal ini dikarenakan masing-masing orang mempunyai pengetahuan, keterampilan, watak (sifat) dan kepribadian yang berbeda satu sama lain, yang mana dipengaruhi oleh latar belakang kehidupan masing-masing. Oleh karena itu disini perlu diadakan pemetaan dalam hal kompetensi.

Wibowo (2012: 104) menyatakan kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik. Kompetensi selalu berhubungan dengan kinerja, karena hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu sebab akibat. Karena hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man the right job*) (Moehariono, 2010: 10).

Dinamika Bisnis dan dunia usaha menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun diatas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organi-

sasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

Pomalingo, Mandey dan Uhing (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa; dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki pegawai terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil. Apabila sebuah perusahaan tidak memiliki pegawai yang berkompoten, maka dampak bagi organisasi tersebut adalah tidak akan tercapainya tujuan (*profit*) yang ditargetkan oleh perusahaan.

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal (Muli-anto, Cahyadi dan Widjajakusuma, 2006: 171). Pomalingo, Mandey dan Uhing (2015: 528) mengungkapkan disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut disiplin kerja harus dibangun

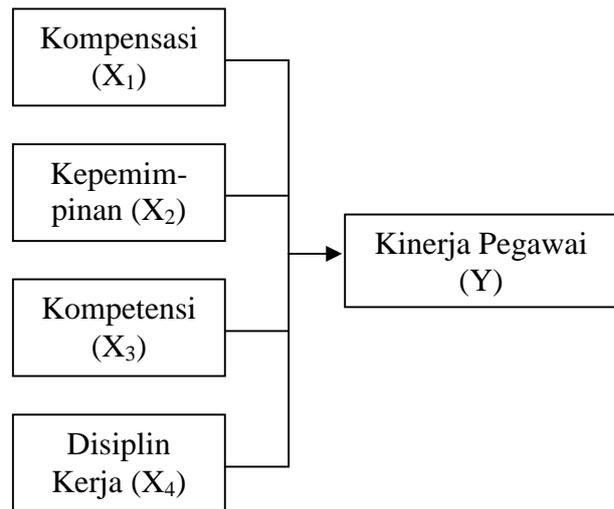
pada setiap pegawai mulai dari dini. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian Lomban, Mandey dan Walangitan (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi, upah dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi, kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Kegunaan penelitian ini bagi Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen adalah dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dalam peningkatan kinerja pegawai melalui pemberian kompensasi, kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini peneliti membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan:

- Kompensasi, kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja adalah variabel bebas.
- Kinerja pegawai adalah variabel terikat

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen.
- H2: Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen.
- H3: Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen.
- H4: Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen.
- H5: Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen yaitu sebanyak 315 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 79 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional cluster random*

sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan: kuesioner dan dokumentasi.

Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. **Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan jasa kepada karyawan Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen karena telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator kompensasi diukur melalui teori yang dikembangkan dari Siagian (2006: 268):

- a. Kompensasi material
 - 1) Bonus
 - 2) Komisi
 - 3) Kompensasi yang ditangguhkan
 - 4) Bantuan hari tua
- b. Kompensasi non material
 - 1) Jaminan sosial
 - 2) Pemberian piagam penghargaan
 - 3) Pemberian promosi
 - 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan

2. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain di Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator-indikator variabel kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada teori dari Gorda (2006: 154) yaitu:

- a. Fungsi kepemimpinan sebagai inovator
- b. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
- c. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
- d. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

3. **Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan karyawan Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilan-

dasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Variabel kompetensi diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator kompetensi diukur melalui teori yang dikembangkan dari Wibowo (2012: 91):

- a. *Planning Competency*.
- b. *Influence competency*.
- c. *Communication competency*.
- d. *Organizational competency*.
- e. *Human resources management competency*.
- f. *Interpersonal competency*.
- g. *Leadership competency*.
- h. *Client service competency*.
- i. *Business competency*.
- j. *Self management competency*.
- k. *Technical/operational competency*.
- l. *Thinking competency*.

4. **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap karyawan Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen untuk rela dan bersedia dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator disiplin kerja diukur melalui teori yang dikembangkan dari Sutrisno (2011: 94):

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

5. **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator-indikator variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada teori dari Mathis dan Jackson (2006: 78):

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Pemanfaatan Waktu
- d. Tingkat Kehadiran
- e. Kerja sama

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan $p\text{ value} < 0,05$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software SPSS 21 for Windows*. Menurut Nunally suatu konstruk dikatakan reliabel apabila hasil pengujian menghasilkan *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sebaliknya suatu konstruk dinyatakan tidak reliabel apabila menghasilkan *Cronbach Alpha* $< 0,60$ (Ghozali, 2005: 140).

Teknik analisis data menggunakan:

1. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS.
- b. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak.
- c. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.
- d. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 21.

2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	37	46,84
	Perempuan	42	53,16
	Jumlah	79	100,00
Usia	< 25	11	13,92
	25 – 40	46	58,23
	> 40	22	27,85
	Total	79	100,00
Masa Kerja	< 5 Tahun	6	7,59
	5 – 10 Tahun	28	35,44
	> 10 Tahun	45	56,96
	Jumlah	70	100,00
Tingkat Pendidikan	SMA	12	15,19
	Diploma	38	48,10
	S-1	23	29,11
	S-2	6	7,59
	Jumlah	79	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen adalah seperti tabel 2 berikut:

Tabel 2: Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	No. Item	<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	1.	0,000	Valid	0,809	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
	7.	0,000	Valid		
	8.	0,000	Valid		
Kepemimpinan	1.	0,000	Valid	0,773	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
	7.	0,000	Valid		
	8.	0,000	Valid		
Kompetensi	1.	0,000	Valid	0,885	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
	7.	0,000	Valid		
	8.	0,000	Valid		
	9.	0,000	Valid		
	10.	0,000	Valid		
	11.	0,000	Valid		
	12.	0,000	Valid		
Disiplin kerja	1.	0,000	Valid	0,718	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
Kinerja pegawai	1.	0,000	Valid	0,810	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
	7.	0,000	Valid		
	8.	0,000	Valid		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu kompensasi (X_1) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, kepemimpinan (X_2) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, kompetensi (X_3) sebanyak 12 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, disiplin kerja (X_4) sebanyak 4 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$ dan kinerja pegawai (Y) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,809, kepemimpinan (X_2) sebesar 0,773, kompetensi (X_3) sebesar 0,885, disiplin kerja (X_4) sebesar 0,718, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,810 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini

benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), kompetensi (X_3) dan disiplin kerja (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis regresi seperti pada tabel 4 berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = -3,736 + 0,350X_1 + 0,323X_2 + 0,180X_3 + 0,375X_4$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

Tabel 3: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance (0,419); (0,322); (0,625); (0,650) $> 0,1$ VIF (2,386); (3,103); (1,600); (1,639) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	p (0,429) $> 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p (0,113); (0,952); (0,770); (0,392) $> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	p (0,772) $> 0,05$	Residual normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	t	Sig.
Constant	-3,736	-2,304	0,024
Kompensasi	0,350	7,826	0,000
Kepemimpinan	0,323	6,062	0,000
Kompetensi	0,180	5,373	0,000
Disiplin kerja	0,375	3,888	0,000

Adjusted R Square = 0,914

F-hitung = 209,078

Sig. F = 0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

- a : -3,736 artinya jika kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), kompetensi (X_3) dan disiplin kerja (X_4) sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah negatif atau mengalami penurunan.
- b_1 : 0,350 artinya pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_2), kompetensi (X_3) dan disiplin kerja (X_4) dianggap tetap.
- b_2 : 0,323 artinya pengaruh variabel kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila kepemimpinan meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel kompensasi (X_1), kompetensi (X_3) dan disiplin kerja (X_4) dianggap tetap.
- b_3 : 0,180 artinya pengaruh variabel kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila kompetensi pegawai meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_4) dianggap tetap.
- b_4 : 0,375 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila disiplin kerja pegawai meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kompetensi (X_3) dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja (X_4), karena koefisien regresinya paling besar yaitu 0,375 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain kompensasi (X_1) sebesar 0,350, kepemimpinan (X_2) sebesar 0,323, kompetensi (X_3) sebesar 0,180, sehingga hipotesis ke-5

yang berbunyi: “Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen”, terbukti kebenarannya.

5. Uji t

- a. Pengujian signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 7,826 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen”, terbukti kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula kinerja pegawai, bentuk pemberian kompensasi dapat berupa pemberian tunjangan hari raya.
- b. Pengujian signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 6,062 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen”, terbukti kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja pegawai, bentuk kepemimpinan yang baik adalah selalu memberikan arahan kepada bawahan, sering melakukan komunikasi dan koordinasi dengan pegawai.
- c. Pengujian signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 5,373 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: “Ada

pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen”, terbukti kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik kompetensi pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai, bentuk peningkatan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kerja kepada pegawai.

- d. Pengujian signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 3,888 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-4 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen”, terbukti kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai, bentuk peningkatan disiplin kerja adalah menerapkan aturan yang tegas dan sistem absensi yang menggunakan finger scan.

6. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 209,078 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), kompetensi (X_3) dan disiplin kerja (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sudah tepat.

7. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,914 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), kompetensi (X_3) dan disiplin kerja (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 91,4% sedangkan sisanya ($100\% - 91,4\%$) = 8,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 7,826 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen”, terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tindow, Mekel dan Sendow (2014), Ubaidillah dan Prayitno (2015) serta Yusrizal (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini yaitu kompensasi merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Gaji yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan dibayar setiap awal bulan (dibayar perbulan dan dihitung lembur apabila karyawan tersebut bekerja lembur), Selain itu Perusahaan memberikan kepada karyawan Kompensasi berupa tunjangan dan penghargaan. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu pada setiap hari besar yaitu menjelang hari raya untuk yang beragama Islam dan menjelang hari Natal, sedangkan untuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti gaji, upah, dan insentif serta penghargaan kepada karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 6,062 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: “Ada

pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen”, terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ubaidillah dan Prayitno (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini yaitu dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, sehingga semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 5,373 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen”, terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pomalingo, Mandey dan Uhing (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini yaitu kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang tinggi berdampak terhadap pening-

katan kinerja pegawai, karena hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu sebab akibat. Karena hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man the right job*).

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,888 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ke-4 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen”, terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yakub, Tulim, dan Suharsi (2014), Tindow, Mekel dan Sendow (2014), Pomalingo, Mandey dan Uhing (2015), Yusrizal (2015), dan Lomban, Mandey dan Walangitan (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi penelitian ini yaitu disiplin kerja sebagai kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing pegawai untuk menaati peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja diterapkan agar pegawai datang ke kantor tepat waktu dan teratur, mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang.

5. Variabel yang Dominan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja (X_4), karena koefisien regresinya paling besar yaitu 0,375 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain kompensasi (X_1) sebesar 0,350, kepemimpinan (X_2) sebesar 0,323, kompetensi (X_3) sebesar 0,180, sehingga hipotesis ke-5 yang berbunyi: “Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen”, terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pomalingo, Mandey dan Uhing (2015) serta Lomban, Mandey dan Walangitan (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini yaitu Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dengan penggunaan sistem komputerisasi absensi dengan menggunakan sistem finger scan. Sistem *finger scan* sebagai fasilitas untuk mengelola, memantau serta menghasilkan laporan-laporan cuti dan absensi yang dapat digunakan, untuk melihat perilaku absensi pegawai serta melihat kinerja pegawai. Komputerisasi sistem rekap absen berlangsung pada bagian absensi. Bagian absensi bertugas untuk mencatat atau menginput jumlah pegawai yang tidak masuk serta

jumlah pegawai yang nantinya akan dimasukkan ke dalam daftar nama pegawai guna untuk diproses dan dimasukkan ke dalam database perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan: Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berupa insentif serta penghargaan kepada karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini maka kinerja karyawan akan meningkat. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, sehingga semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sebagai kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing pegawai untuk menaati peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Lomban, Merrel C., Silvy Mandey dan Mac Donald Walangitan. 2015. "Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No.1. Hal. 242-253.
- Marpaung, Marudut. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta". *Jurnal Ilmiah Widya*. Volume 2 Nomor 1. Hal. 33-40.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Mulianto, Sindu, Eko Ruddy Cahyadi dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. 2006. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Pomalingo, Rivky. Mandey, Silvy L. dan Yantje Uhing. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 15 No. 05. Hal. 528-537.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Keempat. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tindow, Mohammad Iman. Peggy A Mekel. dan Greis M. Sendow. 2014. "Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca". *Jurnal EMBA*. Vol. 2 No. 2. Hal. 1594-1606.
- Ubaidillah, Noor dan Agus Prayitno. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Utama Karya Cabang Semarang)". *Jurnal Penelitian*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Hal. 1-16.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yakub, Suardi, Anto Tulim dan Suharsi. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)". *Jurnal Saintikom*, Vol. 13, No. 3, Hal. 227-238.
- Yusrizal. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Sumatera Barat". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Tamansiswa Padang. Vol. 1 No. 2. Hal. 1-12