

## **Efek Kompensasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service Rs. Fatima Kota Parepare**

**Hartati<sup>1</sup>, Mulyana Mahmud<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Department of Management, Faculty of Economic, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompensasi, Kompetensi, dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja cleaning service RS. Fatima kota Parepare. Untuk mengetahui Kompensasi, Kompetensi, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja cleaning service RS. Fatima kota Parepare. Metode Analisis yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif, menggunakan data primer yang bersumber dari hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Adapun pengujian yang digunakan antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Analisis Regresi linear berganda dan Uji t (parsial), Uji F (simultan), Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Cleaning Service, Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Cleaning Service, Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Cleaning Service. Kompensasi, Kompetensi, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Cleaning Service*

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja Cleaning Service..*

Copyright (c) 2023 Hartati

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [hartati.asm@gmail.com](mailto:hartati.asm@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh kualitas sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu perusahaan, karna sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apa pun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai-bagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Rumah Sakit Fatima kota Parepare merupakan suatu perusahaan jasa khususnya yang bergerak dibidang institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit bertujuan mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dengan memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien. Adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, seperti bagian Cleaning Service RS. Fatima kota Parepare. Cleaning service

adalah orang yang bertanggung jawab dalam tugas pemeliharaan, dan pelayanan kebersihan seperti menyapu, mengepel, membersihkan kaca, membersihkan toilet, mengangkut sampah medis, mencuci seprai, membersihkan AC pada area RS. Fatima kota

## METODOLOGI

### Analisis Data

#### 1. Analisis Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data deskripsi digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2018:21). Dalam hal ini analisis deskripsi menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:146). Dengan skala likert, maka Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan (Sugiyono, 2018:146), skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju, bobot skor 5;
2. Jawaban setuju, bobot skor 4;
3. Jawaban ragu-ragu, bobot 3;
4. Jawaban tidak setuju, bobot 2;
5. Jawaban sangat tidak setuju, bobot 1;

#### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for windows 24.0 dimana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

#### 3. Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengukur salah satu valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut Uji validasi ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dan nilai r tabel. Adapun pengambilan keputusan Uji ini jika.

$r_{hitung} > r_{tabel} =$  dinyatakan valid

$r_{hitung} < r_{hitung} =$  dinyatakan tidak valid

#### 4. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal respon dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabel suatu penelitian dapat dilihat dari uji statistik. Adapun pengambilan keputusan uji reliabilitas ini jika Cronbach alpha  $> 0,60 =$  dinyatakan reliabel atau konsisten apabila cronbach alpha  $< 0,60 =$  dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

## 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk keperluan analisis data dan untuk mencari besarnya pengaruh secara parsial dan simultan, antara kompensasi (X1), kompetensi (X2), dan Beban Kerja (X3), Terhadap (Y). Maka akan digunakan analisis regresi linear berganda persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a	= Konstanta
Y	= Kinerja
b <sub>1</sub> b <sub>2</sub> b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
e	= Standar Error
X <sub>1</sub>	= Kompensasi
X <sub>2</sub>	= Kompetensi
X <sub>3</sub>	= Beban Kerja

## 6. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t dapat dilihat probabilitas dan membandingkannya dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 5 persen atau 0,05.

## 7. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05. Jika F hitung > F tabel maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 8. Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. R square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R square bernilai antara 0-1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik. Jika nilai r square 0.6, berarti 60% sebaran variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sisanya 40% tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen atau dapat dijelaskan oleh variabel diluar variabel independen (komponen error).

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Deskripsi Data

Penelitian ini menguraikan Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan beban kerja pada RS. Fatima kota parepare. Hal ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 38 cleaning service sebagai sampel. Dengan menyusun daftar pernyataan, data yang telah terkumpul diambil dari kuesioner dan dibagikan kepada responden. Jumlah lembar kuesioner disebar sebanyak 38 yang diidentifikasi menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut :

**Karakteristik Responden**

Pada hasil survei responden dengan karakteristik jenis kelamin berikut tabelnya:

**Tabel. 1**

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
Laki-laki	24	63,2%
Perempuan	14	36,8%
Total	38	100%

Sumber: Data telah diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui jumlah responden 38 orang (100%) bahwa laki-laki terdiri dari 24 atau 63,2% responden dan perempuan sebanyak 14 atau 36,8%.

**Tabel. 2**

**Responden Menurut Usia**

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE%
21 - 30 Tahun	17	44,7%
31 - 40 Tahun	15	39,5%
41 - 50 Tahun	5	13,2%
Lebih dari 50 Tahun	1	2,6%
Total	38	100%

Sumber: Data telah diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 6, dapat dilihat bahwa yang berumur 21-30 tahun dengan presentase 44,7% atau 17 orang, dan yang berumur 31-40 tahun dengan presentase 39,5% atau 15 orang, dan berumur 41-50 tahun presentasinya 13,2% atau 5 orang dan yang berumur > 50 tahun dengan presentase 2,6% berjumlah 1 orang.

**Tabel. 3**

**Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE%
SLTA/SMA/SMK/MA	38	100
Total	38	100%

Sumber: Data telah diolah 2022

Dari tabel 3 diketahui bahwa responden lulusan SLTA/SMA/SMK/MA yaitu seluruh responden cleaning service dengan jumlah 38 orang atau 100%

**Tabel. 4**

**Responden Menurut Masa Kerja**

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERESENTASE
1 - 5 Tahun	13	34,2%
6 - 11 Tahun	15	39,5%
12 - 17 Tahun	6	15,8%

18 - 25 Tahun	4	10,5%
Total	38	100%

Sumber: Data telah diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4, responden menjawab dengan lamanya bekerja 1 sampai 5 tahun, dengan presentase 34,2% atau 13 orang, responden dengan lamanya bekerja 6 sampai 11 tahun, dengan presentase 39,5%, atau 15 orang, dan responden dengan lamanya bekerja 12 sampai 17 tahun, pada presentase 15,8%, atau 6 orang, kemudian responden dengan lamanya bekerja 18 sampai 25 tahun, pada tingkat presentase 10,5%, atau 4 orang. Dengan hal ini penelitian dengan masa kerja yang paling dominan adalah antara 6 sampai 11 tahun.

**Penguji Hipotesis**

**Uji Validitas**

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan responden yang dimana berjumlah  $df = (N-2) = 38-2 = 36$ .

**Tabel 5**

Analisis Validasi Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	Person correlation <i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,557	0.320	.000	Valid
X1.2	0,373	0.320	.021	Valid
X1.3	0,511	0.320	.001	Valid
X1.4	0,589	0.320	.000	Valid
X1.5	0,659	0.320	.000	Valid
X1.6	0,659	0.320	.000	Valid
X1.7	0,620	0.320	.000	Valid
X1.8	0,478	0.320	.002	Valid
X1.9	0,608	0.320	.000	Valid

Sumber: Data telah diolah SPSS 2022

**Tabel 6**

Analisis Validasi Variabel Kompetensi (X2)

Pernyataan	Person correlation <i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,557	0.320	.000	Valid
X1.2	0,373	0.320	.021	Valid
X1.3	0,511	0.320	.001	Valid
X1.4	0,589	0.320	.000	Valid
X1.5	0,659	0.320	.000	Valid
X1.6	0,659	0.320	.000	Valid
X1.7	0,620	0.320	.000	Valid
X1.8	0,478	0.320	.002	Valid
X1.9	0,608	0.320	.000	Valid

Sumber: Data telah diolah SPSS 2022

**Analisis Linear Berganda**

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Liner Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	4.260	65.482		.065	.949
	<b>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>	.319	.138	.319	2.311	.027
	<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>	.347	.144	.315	2.411	.021
	<b>Beban kerja (X<sub>3</sub>)</b>	.299	.138	.300	2.162	.038

a. Dependent Variabel Kinerja

**Sumber: Data telah diolah SPSS 2022**

Dari tabel 7, dengan ini regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4.260 + 0.319X_1 + 0.347X_2 + 0.299X_3$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Kompensasi
- X<sub>2</sub> = Kompetensi
- X<sub>3</sub> = Beban Kerja
- Y = Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan ketetapan sebagai beriku:

- a. Konstanta (a) mempunyai nilai positif 4.260 Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak terpengaruh oleh kompensasi (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>), dan beban kerja (X<sub>3</sub>) nilainya nol maka besarnya variabel kinerja adalah 4.260
- b. Variabel Kompensasi dengan nilai 0.319 menyatakan bahwa kompensasi memiliki efek positif pada kinerja yang berarti jikalau kompensasi meningkat satu satuan maka kinerja *cleaning service* RS. Fatima akan meningkat sebesar 0.319
- c. Variabel kompetensi memiliki nilai 0.347 berarah positif, yang berarti bahwa jika kompetensi meningkat satu satuan maka kinerja *cleaning service* RS. Fatima akan meningkat sebesar 0.347
- d. Variabel beban kerja mempunyai nilai 0.299 memiliki efek positif pada kinerja, yang berarti jika beban kerja diturunkan satu satuan maka kinerja *cleaning service* RS. Fatima akan meningkat sebanyak 0.299
- e. Variabel kompetensi memiliki nilai 0.347 berarah positif, yang berarti bahwa jika kompetensi meningkat satu satuan maka kinerja *cleaning service* RS. Fatima akan meningkat sebesar 0.347

- f. Variabel beban kerja mempunyai nilai 0.299 memiliki efek positif pada kinerja, yang berarti jika beban kerja diturunkan satu satuan maka kinerja cleaning service RS. Fatima akan meningkat sebanyak 0.299

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8  
Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	4.260	65.482		.065	.949
	<b>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>	.319	.138	.319	2.311	.027
	<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>	.347	.144	.315	2.411	.021
	<b>Beban kerja (X<sub>3</sub>)</b>	.299	.138	.300	2.162	.038
a. Dependent Variabel Kinerja						

Sumber: Data telah diolah SPSS 2022

Digunakan rumus sebagai berikut dengan mencari nilai t<sub>tabel</sub> adalah :

$$t_{\text{tabel}} = \alpha / 2 ; n - k$$

Keterangan :

$\alpha$  = 0,005 (5%)

n = Jumlah responden (38)

k = Jumlah Variabel bebas (3)

$$t_{\text{tabel}} = \alpha / 2 ; n - k - 1 = t ( 0,025 ; 34 ) = 2,032$$

Dari pembagian diatas t<sub>tabel</sub> tersebut didapatkan 2.032. . Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh t<sub>hitung</sub> secara parsial berdasarkan nilai koefisien yang terlihat pada tabel diatas bahwa :

1. Kompensasi dengan nilai signifikansi yaitu 0,027 < 0,05 dan nilai t<sub>tabel</sub> =2,032 artinya nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari t<sub>tabel</sub> yaitu 2,311>2,032. Oleh karna itu, hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja cleaning service RS. Fatima kota Parepare.
2. Kompetensi didapatkan pada nilai signifikan 0,021 < 0,05 dan nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,032 ditandai dengan nilai t<sub>hitung</sub> yang lebih besar dengan nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,411 > 2,032 oleh karna itu, Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.
3. Beban kerja jika koefisien signifikan adalah 0,038 < 0,05 dan koefisien t<sub>tabel</sub> adalah 2,032, dan koefisien t<sub>hitung</sub> adalah 2,162 > 2,032 maka Ho dinyatakan tidak diterima atau ditolak dan Ha diterima maka dianggap signifikan secara parsial terhadap kinerja kinerja *cleaning service* RS. Fatima kota parepare

Hasil Uji F

Pengujian ini ditulis dengan tujuan untuk memperjelas pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simulltan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan signifikan Fhitung dengan besaran yang telah diperoleh dari uji F:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	sig
1	Regressio n	29391.119	3	9797.040	12.243	.000 <sup>b</sup>
	Residual	27206.591	34	800.194		
	Total	565997.711	37			

Sumber: Data telah diolah SPSS 2022

Nilai F yang dihasilkan = 12,243 dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  ditunjukkan pada Tabel 16. Setelah memperoleh Fhitung, ini dapat dibandingkan dengan Ftabel.

Rumus untuk mencari nilai Ftabel adalah :

$$Df (N1) = k - 1$$

$$Df (N2) = n - k$$

Keterangan : n = Jumlah Responden (38)

k = Jumlah variabel (4)

a = 5% (0,05)

maka : Ftabel = Df (N1) 4 - 1 = 3

$$Df (N2) 38 - 4 = 34$$

Berikut ini dapat ditemukan pada tabel probabilitas dari distribusi Ftabel 0,05 menghasilkan angka Ftabel 2,88. Koefisien Ftabel mencapai  $12,243 > 2,88$ , yang lebih tinggi dari koefisien Ftabel dan memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan ini maka dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas Kompensasi (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) cleaning service RS. Fatima kota Parepare.

## 5. Analisis Kofesien Detriminasi ( R<sup>2</sup>)

**Tabel 17**  
**Hasil Uji ( R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.721 <sup>a</sup>	.519	.477	28.28770

Sumber: Data telah diolah SPSS 2022

Pada hasil Nilai uji R Square dilihat pada tabel diatas dengan nilai 0,519 untuk variabel independen (kompensasi, kompetensi, dan beban kerja) dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja variabel independen sebesar 0,519 atau 51,9%. Namun

demikian, kinerja variabel independen sebesar 48,1% (100% - 51,9%) tidak termasuk faktor yang tidak relevan dengan penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, dan faktor lainnya.

## Pembahasan

Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja *cleaning service* RS. Fatima kota Parepare. Dalam Penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuesioner (angket) kepada seluruh responden dan dikumpulkan kembali, peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 24.

1. Pada variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja *cleaning service* RS. Fatima kota parepare dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan nilai  $2,311 > 2,032$  dan signifikan  $0,027 < 0,05$ . Penelitian ini sejalan Menurut Yordan Singgih H (2016), penelitian ini menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) tbk kantor cabang Bandung. Dari hasil yang didapatkan dijelaskan bahwa ada beberapa fenomena yang terjadi pada pemberian kompensasi berupa gaji yaitu dimana pemberian gaji pada karyawan *claning service* terkadang mengalami keterlambatan, dengan ketrlambatan pemberian gaji tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja *cleaning service*. Dengan ini dapat dilakukan evaluasi dalam hal pemberian gaji kepada karyawan agar gaji yang diterima tepat waktu dan cukup dalam memenuhi kebutuhan juga diberikan sesuai dengan apa yang sudah karyawan kerjakan. Jika hal yang dijelaskan ddapat dilaksanakan pasti berdampak pada kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Kompetensi dalam kaitannya dengan *cleaning service* RS.Kota Fatima Parepare. Ditemukan dari hasil penelitian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dalam hubungannya dengan kinerja dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$   $2,411 > 2,032$  dan nilai signifikan  $0,038 < 0,05$ . Penelitian ini searah dengan hasil yang didapatkan oleh Novalina Purba dan Setiyono (2022), penelitian ini dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia. Penelitian ini sama dengan Tiwi Laristi (2021), pada hasil penelitian dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasuba Expravet Medan Sumatera Utara.Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dikatakan positif dan signifikan karna karyawan *cleaning service* telah memiliki pengalaman dalam hal pembersihan diruangan. Tetapi tidak dipungkiri hanya sebagian yang memiliki pengalaman dalam hal pembersihan ruangan tertentu, sebagian karyawan *cleaning service* tetap akan membutuhkan adanya pelatihan agar menambah keterampilan dan kompetenesi yang khususnya pada pembersihan ruangan tertentu.
3. Terkait dengan variabel Beban Kerja, berdasarkan hasil penelitian, terdapat bukti bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $2,162 > 2,032$  dan nilai  $0,038 < 0,05$ . Penelitian ini sama dengan Tiwi Laristi (2021), pada hasil penelitian dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasuba Expravet Medan Sumatera Utara. Menyebutkan aspek

positif dan signifikan dari situasi tersebut, bahwasannya beban kerja itu tergantung dari sudut pandang masing-masing karyawan, karena tidak semua karyawan memiliki sudut pandang tentang beban kerja itu sendiri. Kadang sebagian karyawan beranggapan bahwa pekerjaan itu menjadi beban kerja tapi sebagian menganggap bukan sebagai beban kerja, karyawan dengan anggapan tersebut mampu dan bisa untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

4. Kompensasi, Kompetensi, dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Cleaning Service RS Kota Fatima Parepare. Pada  $F_{tabel}$ , tercatat sebesar 2,88. Karna nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan angka 12,243 > 2,88 dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Perlu diketahui bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Beban Kerja ( $X_3$ ), secara simultan mempunyai perkembangan yang signifikan dan positif bagi kinerja cleaning service RS. Fatima kota Parepare (Y). Penelitian sebelumnya sejalan dengan Khairunnisa Imahda (2020), penelitian ini menemukan bahwa secara simultan variabel beban kerja, kompetensi, dan kompensasi secara signifikan meningkatkan variabel kinerja pada karyawan PT. Rayon Berastagi Medan Pln (Persero).

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan data, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja *cleaning service* RS. Fatima kota Parepare, maka ditarik kesimpulan :

1. Secara parsial variabel Kompensasi, Kompetensi, dan Beban Kerja terhadap kinerja *cleaning service* RS. Fatima kota Parepare. Adapun variabel Kompensasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,311 > 2,032$  dan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *cleaning service*. Selanjutnya variabel kompetensi ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,411 > 2,032$  dan nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *cleaning service*. Variabel beban kerja ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,162 > 2,032$  dan nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *cleaning service* RS. Fatima kota Parepare.
2. Secara Simultan variabel Kompensasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja *cleaning service* RS. Fatima kota Parepare. Adapun hasil pengujian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $12,243 > 2,88$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi, kompetensi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *cleaning service* RS. Fatima kota Parepare.

## Referensi :

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Antonius. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- Edison, dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung

- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* perusahaan. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- . (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Moeheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia. Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sudarmanto. 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sugyono, (2018). *"Metode Penelitian Pendidikan"* (Pendekatan Kuantitatif, Kulitatif dan R&D), Alfabeta:Bandung
- Septawan.(2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, Pers.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yoyo Sudaryo, Dkk, (2018) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Yogyakarta