

Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement dan Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara

Adriana Madya Marampa, Arnita Lembang & Astriwati Biringkanac

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: marampa.adriama@yahoo.com

Abstract

Self-efficacy, employee engagement, and servant leadership provide the ability to believe in carrying out tasks and responsibilities to achieve organizational goals. This type of research uses quantitative research. The sample in this study was 58 employees at Elim Rantepao Hospital, North Toraja Regency. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The results of the study showed that self-efficacy (X1) influenced the performance of employees at Elim Rantepao Hospital as well as employee engagement (X2) influenced the performance of employees at Elim Rantepao Hospital, and servant leadership (X3) influenced the performance of employees at Elim Rantepao Hospital.

Keywords self efficacy, employee engagement, and servant leadership, nurse performance.

1. Pendahuluan

Seiring berkembangnya dunia industri dan organisasi setiap perusahaan selalu mengupayakan mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Bagi perusahaan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting. Dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka akan menghasilkan output yang baik juga bagi perusahaan. Salah satu cara yang banyak digunakan perusahaan modern dalam mengelola sumber dayanya adalah dengan melakukan berbagai survey internal yang bertujuan untuk mengukur *Self-efficacy*, *Employee engagement*, maupun kinerja para karyawannya.

Rumah sakit merupakan salah satu dari sarana kesehatan yang juga merupakan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan yaitu setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. *Self-efficacy* (efikasi diri) adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecapaian tertentu. Sebagai salah satu organisasi, perusahaan tidak terlepas dari tuntutan kerja yang maksimal. Hal yang paling utama harus di prioritaskan dalam kondisi tuntutan kerja yang maksimal adalah kinerja yang baik agar dapat menciptakan manusia-manusia yang dapat untuk dihandalkan. Permasalahan bagi seseorang karyawan dalam suatu perusahaan kali ini harus menghadapi beragam tantangan yang dihadapi saat bekerja yang bisa berdampak pada *employee engagement*

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

yang dialami para karyawan. *Employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Dalam konsep *employee engagement* merupakan keterikatan emosional karyawan yang positif dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tertentu. Untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan, kepemimpinan dalam perusahaan harus mampu dan perlu memberikan pelayanan yang baik untuk mengembangkan suatu perusahaan sehingga tugas dan tanggung jawab seorang karyawan bisa terlaksanakan dengan baik. Karena itulah pemberian kepemimpinan meyakini perlu diterapkan dalam suatu perusahaan. Kinerja seorang merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam organisasi untuk dapat bersaing dengan organisasi yang sejenis lainnya, harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dengan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Elim Rantepao berdasarkan peneliti sendiri masih ada perawat yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik, seperti ketika mereka memasang infus pada tangan pasien ada perawat yang ngasal nusuk jarum kepada tangan pasien tanpa memperhatikan bahwa apakah ini sudah benar sehingga penusukan jarum infusan itu berkali-kali dilakukan dan cara melayaninya itu kurang memuaskan karena tatapan dan pelayanannya itu sangat terburu-buru. Dari permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh *Self-efficacy*, *Employee Engagement*, dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Elim Rantepao

Dari uraian di atas, maka penulis ingin mengangkat beberapa permasalahan dengan pertanyaan sebagai berikut. (1) Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Elim Rantepao? (2) Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Elim Rantepao? (3) Apakah kepemimpinan melayani berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit Elim Rantepao? (4) Apakah *Self-efficacy*, *Employee Engagement* dan Kepemimpinan Melayani berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Elim Rantepao?

2. Tinjauan Literatur

Self Efficacy. *Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self-efficacy* menentukan bagaimana orang

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

merasa, berfikir, memotivasi diri, dan perilakunya (Febriani, 2021). Self-efficacy adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Self-efficacy ini berbeda dengan asiparisa (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri (Febriani, 2021) Self-efficacy meminkan peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya self-efficacy dalam diri individu akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu Alwisol (2016).

Indikator Self-efficacy. Menurut (Agung & Ratnawili, 2020), indikator dari self-efficacy terdapat 5 indikator yaitu: (1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu : individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan. (2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas: individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugasnya. (3) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun: individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki. (4) Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan: individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan. (5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi: individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

Employee Engagement. Employee engagement adalah sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karywan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitemn karyawan untuk keberhasilan organisasi (Isnani Puspawati & Suharnomo, 2016). Employee engagement merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukan performanya didalam bekerja (Chairunnisa et al., 2023) Employee engagement adalah sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya menginvestasikan waktu dan energy untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri (Setiani 2011) Berdasarkan beberapa pendapat di atas yang dikemukakan oleh para ahli, dapat di tarik kesimpulan bahwa employee engagement merupakan keadaan dimana individu terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, serta hendak melakukan kesediaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan rela hati melakukan pekerjaannya dengan kinerja terbaik.

Tipe Employee Engagement. Terdapat tiga (3) tipe karyawan yang berbeda, menurut Gallup, 2019 yaitu : (1) Karyawan terlibat (engagement): Seorang karyawan dikatakan (Engagement) karyawan yang terlibat ketika mereka bekerja dengan passion mereka dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat ia bekerja. Mereka dapat menciptakan inovasi dan menggerakkan organisasi kedepan. (2) Karyawan yang tidak terlibat (not engagement): Seorang karyawan dikatakan (not engagement) karyawan yang tidak terlibat ketika mereka

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

melewati hari kerjanya seperti sleepwalking atau hanya menghadirkan fisiknya namun pikirannya tidak tertuju pada pekerjaannya. Mereka hanya menggunakan waktu dalam pekerjaannya, tidak menggunakan energi atau passion mereka. (3) Karyawan yang tidak aktif (actively disengaged): Seorang karyawan dikatakan (actively disengaged) karyawan yang tidak aktif ketika mereka merasa tidak senang dengan pekerjaannya, bahkan mereka berusaha menutupi ketidaksenangannya. Setiap harinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan teman kerjanya yang terikat.

Indikator Employee Engagement. Menurut (Erwina, 2020) terdapat tiga indikator employee engagement yaitu : (1) Semangat (Vigor): Keadaan yang penuh dengan level energy yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan kekuatan. (2) Dedikasi (dedication): Perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan dan penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan. (3) Penyerapan (Absorption): Gambaran perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan keasyikan

Kepemimpinan Melayani. Kepemimpinan melayani (servant leadership) adalah proses hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin pertama-tama tampil sebagai pihak yang melayani kebutuhan mereka yang dipimpin yang akhirnya menyebabkan ia diakui dan diterima sebagai pemimpin (Noufal et al., 2020). Pemimpin melayani adalah gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani berada dalam satu harmoni, dan terdapat interaksi dengan lingkungan yang memiliki keinginan kuat untuk melayani dan memimpin, dan yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal yang saling memperkuat secara positif (Trompenaars & Voerman, 2010). Pemimpin melayani merupakan pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya serta komunitas, karena itu ia mendahulukan hal-hal tersebut daripada pencapaian ambisi pribadi dan kesukaanya semata (Vondey, 2010).

Karakteristik Kepemimpinan Melayani. Menurut Spears (2010), terdapat 5 karakteristik pemimpin melayani, yaitu sebagai berikut : (1) Mendengarkan (listening): mendengarkan dengan penuh perhatian kepada orang lain, mengidentifikasi dan membantu memperjelas keinginan kelompok, memperjelas, juga mendengarkan suara hati dirinya sendiri. (2) Empati (Empathy): pemimpin yang melayani yaitu mereka yang berusaha memahami rekan kerja dan mampu berempati dengan orang lain. (3) Penyembuhan (Healing): pemimpin melayani yang mampu menciptakan penyembuhan emosional dan hubungan dirinya, atau hubungan dengan orang lain, karena hubungan merupakan kekuatan untuk transformasi dan integrasi. (4) Kesadaran (Awareness): kesadaran untuk memahami isu-isu yang melibatkan etika, kekuasaan, dan nilai-nilai. (5) Membangun komunitas (Building Community): mengidentifikasi cara untuk membangun komunitas.

Indikator Kepemimpinan Melayani. Menurut (Fanny, 2018) , kepemimpinan melayani ada lima (5) yaitu : (1) Kasih sayang (Love): kepemimpinan yang mengasihi dengan cinta atau kasih sayang. (2) Pemberdayaan (Empowerment): penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan pada orang lain, dan mendengarkan saran dari pengikut. (3) Visi (Vision): arah organisasi dimasa mendatang yang akan dibawa oleh seorang pemimpin. (4) Kerendahan hati

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

(Humility): menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan dan mengakui kontribusi karyawan terhadap tim. (5) Kepercayaan (Trust): orang-orang terpilih yang dipilih berdasarkan suatu kelebihan yang menyebabkan pemimpin tersebut mendapatkan kepercayaan.

Kinerja Karyawan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Arifin & Pandowo, 2020). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan (Pratama, 2016). Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Recky et al., 2022). Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan ialah suatu kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Terdapat 3 (tiga) kriteria yang sangat mendasar dalam penilaian kinerja karyawan Menurut (Nur Aziz & Dewanto, 2022) yaitu: (1) Kuantitas kerja (Quantity) yaitu : merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan koperasi, atau kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan oleh koperasi. (2) Kualitas kerja (Quality) yaitu : ketelitian karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, banyaknya kesalahan hasil dalam setiap pekerjaannya, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditentukan oleh koperasi. (3) ketepatan Waktu (Timelines) : kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan lembur serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tambahan sesuai dengan waktu yang ditentukan koperasi.

Indikator kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan menurut (Tarmizi & Hutasuht, 2021) yaitu : (1) Kualitas kerja. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (2) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (3) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kinerjanya. (4) Efektifitas. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan landasan teori serta permasalahan yang telah dikemukakan, sebagai dasar untuk menentukan hipotesis, berikut ini digambarkan model kerangka berfikir pengaruh antara variabel. Penelitian ini hendak mengetahui pengaruh antara variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat), dimana yang menjadi variabel independent adalah Self-efficacy, Employee Angagemnt, dan Kepemimpinan Melayani, serta yang menjadi variabel dependent (terikat) adalah Kinerja Karyawan. Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu bagan pada gambar satu berikut ini.

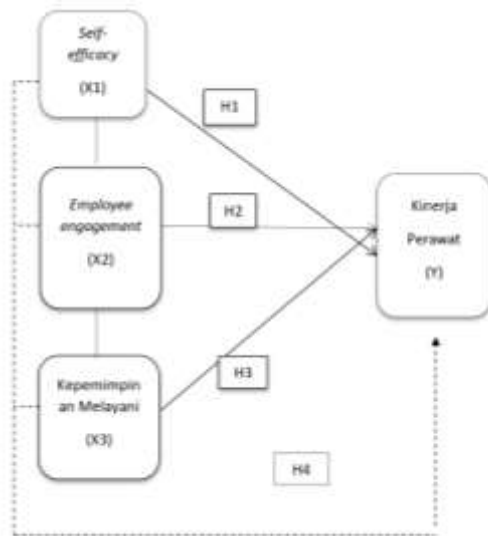
Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, samapi terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan teoritis dan kerangka berfikir.maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan berikut ini:

Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kinerja. Agar hasil dari pekerjaan lebih baik maka perlu dikembangkan *sel-eficacy* pada kinerja. *Self-efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan persyaratan (Alwisol, 2012). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual.

H1: Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. Seorang perawat akan lebih menjadi semangat dan meningkatkan kinerja yang baik apabila employee engagemet (keterlibatann pegawai) terikat secara positif yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Tidak dipungkiri bila keterlibatan pegawai ialah asset bisnis yang penting dan berharga (Dami et al., 2022)

H2:Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja. Dalam meningkatkan keselamatan pasien seorang pemimpin memberikan arahan yang tepat kepada tim perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik agar tecapainya hasil kerja dalam mewujudkan layanan

H3: kepimpinan melayani tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh *Self-efficacy*, *Employee Engagement*, dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja. Adapun beberapa pengaruh *self-efficacy*, *employee engagement*, dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja pada penelitian terdahulu. (Putri, 2017) menjelaskan pengaruh self-

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

efficacy, employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Cherie, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia dengan kemampuan sendiri dan secara antusias bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh self-efficacy, employee engagement dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja perawat dapat dikatakan sangat besar, dimana seorang perawat dengan self-efficacy yang baik, employee engagement cukup tinggi serta kepemimpinan melayani yang memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerjanya, namun jika salah satu dari ketiga indikator tersebut ternilai negative maka akan mempengaruhi nilai kinerja seseorang.

H4 : Self-efficacy, Employee Engagement, berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan kepemimpinan melayani tidak berpengaruh

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk memenuhi bagaimana pengaruh variabel independent dan variabel dependent. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui seberapa jauh besar pengaruh self-efficacy, employee engagement dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

Penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis data sekunder dan primer. Data sekunder adalah sekumpulan informasi yang telah ada sebelumnya dan digunakan sebagai pelengkap kebutuhan data penelitian seperti dokumen-dokumen penting, web, buku, dan sebagainya. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objek penelitiannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tetap di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 58 perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dalam penelitian diambil menjadi sampel penelitian. Jumlah sampel sebanyak 58 perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi.

Uji Validitas. Menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi terhadap pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2017). Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 *for windows* dengan kriteria berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item tota correlation*.

Uji Relibilitas. Uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden 58 orang perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara, dengan menggunakan pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 25 *for windows*, variabel dinyatakan reliable dengan kriteria berikut :

Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliable.

Jika r -alpha negative dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliable.

Jika nilai *cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka reliable.

Jika nilai *cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka tidak reliable.

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30).

Regresi Linear Berganda. Model regresi linear berganda dapat menjelaskan hubungan fungsional antara beberapa variabel, yang terdiri dari satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Penyelesaian model regresi berganda dapat dilakukan dengan model *Ordinary Least Square Estimate* (metode estimasi angka kuadrat terkecil). Persamaan regresi berganda digunakan dalam menganalisis hubungan antar variabel yaitu sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Variabel *Self-efficacy*

b_2 = Koefisien Variabel *Employee Engagement*

b_3 = Koefisien Variabel Kepemimpinan Melayani

x_1 = Variabel *Self-efficacy*

x_2 = Variabel *Employee Engagement*

x_3 = Variabel Kepemimpinan Melayani

y = Variabel dependen (produktivitas Perawat)

Uji F atau *Goodness Of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Bilangan F dapat dicari dengan menggunakan rumus : $F_{hit} = \frac{r^2/(k-1)}{(1-r^2)(n-k)}$

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Jika $F_{hit} > F_{tabel}(a, 1, n-k)$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hit} < F_{tabel}(a, k, n-k)$ maka H_0 diterima

Dimana :

H_0 = Model tidak layak sehingga tidak dapat digunakan untuk mengestimasi populasi.

H_1 = Model layak sehingga tidak dapat digunakan mengestimasi populasi.

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji T dilakukan dengan ketentuan apabila T hitung > table dan nilai signifikan < 0,05 (5%) maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sedangkan jika T hitung < T tabel dan nilai signifikan > 0,05 (5%) maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R). Koefisien determinasi diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien kemudian dikalikan 100% prentase tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain (Sugiyono, 2017). Nilai dari koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. R (R square) juga mengukur berapa besar variasi variabel dependen mampu dijelaskan variabel-variabel independen ini. Dari pengambilan keputusan adalah jika R semakin besar, maka prentasi perubahan variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X semakin tinggi dan sebaliknya jika R semakin kecil maka prentase perubahan variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X semakin rendah atau dengan kata lain jika nilai R mendekati angka satu, berarti variabel independen dalam model semakin mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai R yang mendekati angka nol, berarti variabel independen yang digunakan dalam model semakin tidak menjelaskan variasi dependen

4. Hasil dan Pembahasan

Jumlah Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 58 perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	10	38,4
Perempuan	48	62,6
Total	58	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin untuk laki-laki adalah sebesar 38,41% dan perempuan 62,59%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao berjenis kelamin Perempuan.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Jumlah Responden Berdasarkan Usia. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 58 perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao. Karakteristik responden digolongkan berdasarkan usia dengan rentang >25-40 Tahun, >41-55 Tahun. Berikut tabel persentase berdasarkan usia responden.

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
>25-40	46	60,6
>41-55	12	40,4
Total	58	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase jumlah responden dengan rentang usia >25-40 sebesar 60,68%. Sedangkan >41-50 Tahun adalah sebesar 40,42%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao memiliki rentang usia 25-

Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao. Karakteristik responden digolongkan berdasarkan Tingkat Pendidikan mulai dari SMA, D3, S1. Presentase jumlah responden berdasarkan Tingkat Pendidikannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Sekolah	Frekuensi	Persentase (%)
DIII	25	40,8
SI	33	60,2
Total	58	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase jumlah responden dengan Tingkat Pendidikan DIII adalah sebesar 40,80%, SI sebesar 60,20. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao merupakan lulusan SI.

Adapun hasil deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban

Tabel 4. Deskripsi Variabel Employee Engagement

No.	Pertanyaan	Skor					Total	Skor	TCR
		STS	TS	N	S	SS			
1	X2.1	0	0	0	18	40	58	272	54,4
2	X2.2	0	0	0	23	35	58	267	53,4
3	X2.3	0	0	2	17	39	58	269	53,8
skor Rata-rata									13,93

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa kuesioner variabel employee engagement yang diukur melalui 3 indikator dengan 3 pertanyaan. Dari jawaban responden tersebut, dapat dilihat bahwa nilai TCR terendah sebesar 40% dan nilai TCR tertinggi sebesar 53,8%. Sedangkan skor rata-rata TCR sebesar 13,93%. Data tersebut menunjukkan bahwa semua tingkat responden tersebut

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

termasuk ke dalam penilaian “Tidak Baik” karena nilainya berada di antara 0-54% sesuai dengan tingkat pencapaian responden menurut Ridwan (2018).

Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan data primer yang diperoleh, maka dalam uji penelitian ini mengumpulkan data sebanyak 58 kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan nilai r tabel 0,254. Hasil uji validitas untuk setiap variabel dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Self Efficacy (X1)

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy* (X1)

Butiran Pertanyaan	r Tabel	Correted Cerrelation	Item Total	Keterangan
1	0,254	0,737		Valid
2	0,254	0,529		Valid
3	0,254	0,685		Valid
4	0,254	0,767		Valid
5	0,254	0,745		Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel *self efficacy* mempunyai korelasi atau nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk data penelitian.

Employee Engagement

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (X2)

Butiran Pertanyaan	r Tabel	Correted Cerrelation	Item Total	Keterangan
1	0,254	0,785		Valid
2	0,254	0,576		Valid
3	0,254	0,881		valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel *Employee Engagement* mempunyai korelasi atau nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, maka, dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk data penelitian.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Kepemimpinan Melayani

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil uji Validitas Kepemimpinan Melayani (X3)

Butir Pertanyaan	r Tabel	Corrected Cerrelation	Item	Total	Keterangan
1	0,254	0,663			Valid
2	0,254	0,823			Valid
3	0,254	0,782			Valid
4	0,254	0,805			Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel Kepemimpinan Melayani mempunyai korelasi atau r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan melayani telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk data penelitian.

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butiran Pertanyaan	r Tabel	Corretd Cerrelation	Item	Total	Keterangan
1	0,254	0,809			Valid
2	0,254	0,889			Valid
3	0,254	0,909			valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan mempunyai korelasi atau nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, maka, dapat disimpulkan bahwa variabel employee engagement telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk data penelitian.

Uji Reliabilitas. Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur keandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika nila *Cronbach alpha* di atas 0,6 (Ghozali,2016). Berdasrkan data yang telah diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebanyak 15 pertanyaan kuesioner yang tealh diisi oleh setiap responden. Adapun hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas

Jumlah Pertanyaan	Variabel	Batas Reabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
5	Self efficacy	0,60	0,700	Reabilitas
3	Employee Engagemen	0,60	0,611	Reabilitas
4	Kepemimpinan Melayani	0,60	0,756	Reabilitas
3	Kinerja Karyawan	0,60	0,833	Reabilitas

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Berdasarkan uji reabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Self Efficacy adalah sebesar 0,700 dan pada variabel Employee Engagement sebesar 0,611 dan variabel Kepemimpinan Melayani sebesar 0,756 serta pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,833 yang berarti bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari 4 variabel tersebut > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap kuesioner bersifat reliable atau handal.

Analisis Regresi Linear Berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan sebesar apa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 10. Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepemimpinanMelayani, SelfEfficacy, EmployeeEngagement ^b	.	

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa analisis regresi yang digunakan untuk menguji variabel dalam penelitian ini menggunakan metode enter. Dimana tidak ada variabel yang dibuang sehingga pada kolom variabel removed tidak ada angka atau kosong. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini ada empat yang terdiri dari variabel independent yaitu Self efficacy, Employee engagement, dan Kepemimpinan melayani serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.640	8.319		2.842	.008
	SelfEfficacy	.010	.142	.179	2.123	.003
	EmployeeEngagement	.010	.146	.189	2.323	.004
	KepemimpinanMelayani	1.000	.890	1.000	2.540	0.1

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS versi 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut. $y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$$Y = 22,640 + 0,010X_1 + 0,10X_2 + 1.000$$

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Persamaan regresi diatas menunjukkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial dan persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa : (1) Nilai *constant* adalah 22,640, menunjukkan kondisi dimana kinerja karyawan di Rumah Sakit Elim Rantepao dipengaruhi oleh faktor self efficacy, employee engagement, dan kepemimpinan melayani. (2) B1 (nilai koefisien X1) sebesar 0,010 menunjukkan bahwa variabel self efficacy mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap penurunan/kenaikan satu satuan variabel self efficacy maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Elim Rantepao ke arah positif dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. (3) B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,010 menunjukkan bahwa variabel employee engagement mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Elim Rantepao, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel employee engagement maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. (4) B3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 1,000 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan melayani mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Elim Rantepao, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan melayani maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji T yaitu jika nilai signifikan $< 0,05$ atau nilai t hitung $>$ dari t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$ atau nilai t -hitung $<$ t -tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Cara menentukan nilai t -tabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$t = [\alpha; (df = n - k)]$$

Diketahui : t = Nilai t -hitung

α = Tingkat signifikan 5% (0,05)

n = Sampel (58)

k = Variabel penelitian (4 variabel)

Maka penentuan nilai t -hitung adalah :

$$t = [\alpha; (df = n - k)]$$

$$t = [0,05; (58-4)]$$

$$t = [0,05; 54]$$

Berdasarkan pada tabel lampiran 3, nilai t -hitung yang diperoleh yaitu pada kolom 0,05 untuk pr dan baris ke-54 dengan nilai 1,1673 atau dibulatkan menjadi 1,165.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tabel 12. Hasil Uji T

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.640	8.319		2.842	.008
	SelfEfficacy	.010	.142	.179	2.123	.003
	EmployeeEngagemen t	.010	.146	.189	2.323	.004
	KepemimpinanMelay ani	.649	.256	.440	2.540	0.1

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel diatas maka hasil yang diperoleh dalam sebagai berikut.

Nilai signifikan untuk variabel self efficacy sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai t-hitung yang diperoleh untuk variabel self efficacy adalah 2.123 dan nilai t-tabel yang telah dihitung sebesar 1,165 artinya $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H1: Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perawat Rumah Sakit Elim Ranteapo diterima karena nilai signifikan untuk variabel self efficacy lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikan untuk variabel employee engagement sebesar 0,04, nilai t-hitung yang diperoleh untuk variabel employee engagement adalah 1,165 artinya $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Maka kesimpulan yang diambil adalah H2: Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perawat Rumah Sakit Elim Ranteapo. Nilai signifikan untuk variabel kepemimpinan melayani sebesar $0,1 < 0,05$. Nilai t-hitung yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan melayani adalah 2.540 dan nilai t-tabel yang telah dihitung sebesar 1,165 artinya $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H3: Kepemimpinan Melayani berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perawat Rumah Sakit Elim Ranteapo.

Uji F. Dasar pengambilan keputusan uji f adalah jika nilai signifikan $< 0,05$, maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$F = (k - 1; n - k)$$

Diketahui :

F= Nilai F-hitung

N= Sampel (58 sampel)

K= Variabel Penelitian (4 variabel)

Maka penentuan nilai F-hitung adalah :

$$F = (k - 1; n - k)$$

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

$$F = (4-1; 58-4)$$

$$F = (3; 44)$$

Berdasarkan tabel pada lampiran 4, nilai F-hitung yang diperoleh berada pada kolom kedua dan pada baris ke-44 yaitu 1,16.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.155	3	30.052	1.235	.005 ^b
	Residual	196.963	54	7.034		
	Total	287.118	57	37.080	1.235	

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), KepemimpinanMelayani, SelfEfficacy, EmployeeEngagement

Nilai signifikan berdasarkan tabel di atas adalah 0,05=0,05. Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 1,165 dan nilai F-tabel yang diperoleh sebesar 2.235 artinya $T\text{-hitung} < F\text{-Tabel}$. Berdasarkan hasil uji nilai signifikansi hipotesis diatas maka untuk H4: Self efficacy, employee engagement dan kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan diterima karena nilai $T\text{-Hitung} < F\text{-Tabel}$.

Uji Koefisien Determinan. Koefisien determinan (R) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang mendekati 0 berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dari variabel dependent. Hasil uji koefisien determinasi (R) yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model		Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	df	df	Sig. F Change	
1	4.38 ^a	1.92	1.34	2,652	192	1.235	3	45	0.05

a. Predictors: (Constant), KepemimpinanMelayani, SelfEfficacy, EmployeeEngagement

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada nilai R sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 43,8% sedangkan sisanya 52,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas atau dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda dimana b_1 (nilai koefisien regresi self efficacy) sebesar 0,010 menunjukkan bahwa variabel self efficacy mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap penurunan/kenaikan satu satuan variabel self efficacy maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Elim Rantepao dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Indikator Self Efficacy yaitu (1) yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, (2) yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, (3) yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, (4) yakin bahwa dirinya mampu bertahan, (5) yakin dapat menyelesaikan permasalahan berbagai situasi. Indikator yang paling dominan adalah yakin dapat menyelesaikan permasalahan. Selain itu, hasil uji T juga menunjukkan bahwa Nilai signifikan untuk variabel self efficacy sebesar $0,04 < 0,05$. Nilai t -hitung yang diperoleh untuk variabel self efficacy adalah 2,123 dan nilai t -tabel yang telah dihitung sebesar 1,165 artinya t -hitung $> t$ -tabel. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 : Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perawat Rumah Sakit Elim Rantepao diterima. Dan hasil pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao menjadi teladan bagi setiap perawat, dimana perawat merasa senang dan dihargai, sehingga perawat tetap mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda dimana b_2 (nilai koefisien regresi *Employee engagement* x_2) sebesar 0,010 menunjukkan bahwa variabel employee engagement. Mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap penurunan/kenaikan satu satuan variabel employee engagement maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,165 di Rumah Sakit Elim Rantepao dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Indikator dari Employee Engagement adalah (1) semangat, (2) perasaan/dedikasi, (3) perhatian. Indikator yang paling dominan adalah dan berpengaruh terhadap kinerja adalah semangat. Selain itu, hasil uji T juga menunjukkan bahwa Nilai signifikan untuk variabel *Employee engagement* sebesar $0,04 < 0,05$. Nilai t -hitung yang diperoleh untuk variabel *Employee engagement* adalah 2,323 dan nilai t -tabel yang telah dihitung sebesar 1,165 artinya t -hitung $> t$ -tabel. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_2 : employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perawat Rumah Sakit Elim Rantepao diterima. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Elim Rantepao. Hal ini dipengaruhi karena employee engagement meningkatkan kinerja dan semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji analisis

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

regresi linear berganda dimana b_3 (nilai koefisien regresi Kepemimpinan melayani X_3) sebesar 0,010 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan melayani mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya setiap penurunan/kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan melayani maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Elim Rantepao dengan asumsi bahwa variabel isin tidak diteliti dalam penelitian ini. Indikator kepemimpinan melayani yaitu (1) kasih sayang, (2) pemberdayaan, (3) visi, (4) kerendahan hati, (5) kepercayaan. Indikator yang paling dominan adalah kerendahan hati. Selain itu hasil uji T juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel kepemimpinan melayani $0,1 < 0,05$. Nilai t-hitung yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan melayani adalah 2,540 na nilai t-tabel 1,165 artinya t-hitung $>$ t-tabel. Maka dapat di ambil keputusan bahwa H_3 :kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Elim Rantepao.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: (1) Hasil uji analisis regresi linear berganda dimana b_1 (nilai koefisien regresi self efficacy adalah sebesar 0,010 menunjukkan bahwa variabel self efficacy mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Elim Rantepao. (2) Hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan b_2 (nilai koefisien regresi employee engagement) sebesar 0,010 menunjukkan bahwa variabel employee engagement mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Elim Rantepao. (3) Hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan b_3 (nilai koefisien regresi kepemimpinan melayani) sebesar 0,649 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan melayani mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Elim Rantepao.

Saran yang diberikan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagi pemilik Rumah Sakit Elim Rantepao agar lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan perawat dengan meningkatkan pemberian motivasi serta dorongan kepada perawat lain guna meningkatkan semangat dalam bekerja untuk tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik yang sama agar menambahkan variabel lain seperti motivasi dan berbagai variabel lainnya karena berdasarkan pengalaman penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yang mempengaruhi kinerja perawat tidak hanya self efficacy, employee engagement dan kepemimpinan melayani tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji determinasi dimana self efficacy, employee engagement, dan kepemimpinan melayani yang berpengaruh 43,8% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimuat dalam penelitian ini.

Referensi

- Agung, & Ratnawili. (2020). Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Perawat. *OSN Print*, 1(1), 1–63. <https://osf.io/preprints/38kt4/>
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172. <https://www.neliti.com/publications/202050/pengaruh-self-efficacy-terhadap-employee->

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

engagement-dan-kinerja-karyawan-studi-p

Arifin, M. B., & Pandowo, M. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 31–40.

Chairunnisa, Aji, F., & Wijaya, A. N. (2023). Employee engagement: a literature review Keterlibatan karyawan: penelusuran literatur. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 18(2), 148–163.

Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). The Influence of Employee Engagement, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526.

Erwina, E. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 173. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.441>

Fanny, S. A. (2018). Analisa servant leadership terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui kepuasan kerja karyawan di hotel bumi surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya*, X1(no.4), 427–440.

Febriani, N. (2021). Self-Efficacy Dan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan : Literature Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5(1), 37. <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v5i1.2585>

Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawan, C. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok. *Jurnal Health Sains*, 3(1), 93–108. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i1.398>

Isnani Puspawati, U., & Suharnomo. (2016). Analisis Tentang Employee Engagement Pada Perusahaan Jasa (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Manik, Y. M., & Dwiana, C. (2023). Literature Review : Program Self Leadership Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 7(3), 277–291.

Noufal, F., & Alfadri, F. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.34>

Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>

Pratama, R. E. (2016). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aman World Logistics Surabaya*. 1–23.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Rachman, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). Servant Leadership, Self Awareness Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. *Media Mahardhika*, 19(2), 361–371. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i2.260>

Recky, Nazarudin, & Bindas, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Analisis Manajemen*, 8(1), 18–25 <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/download/2120/1221>

Sima, Y., Samila, & Bassang, O. (2023). Effikasi Diri, Keterampilan Emosional Dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Tim Keperawatan Di Rsud Lakipadada Tana Toraja. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9(5), 715–720. <https://doi.org/10.33023/jikep.v9i5.1790>

Sugiyono. (2017). “*Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*”, (Cet. XXIII; Bandung: Alfabeta).

Tarmizi, A., & Hutasuht, J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)