

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA SERTA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER
DI RS BHAKTI WIRA TAMTAMA SEMARANG**

**Skripsi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Lindya Ayu Emindaningrum

Nim : 30401612390

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

SEMARANG

2023

HALAMAN PERSETUJUN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA SERTA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER
DI RS BHAkti WIRA TAMTAMA SEMARANG**

**Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana S1**

Program Studi Manajemen

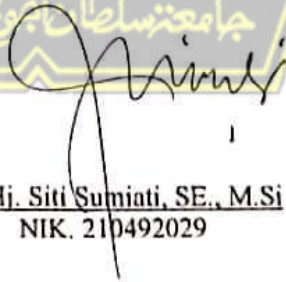
Disusun Oleh :

Lindya Ayu Emindaningrum

Nim : 30401612390

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan peneliti Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Juli 2023
Pembimbing,


Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., M.Si
NIK. 210492029

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA SERTA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER
DI RS BHAKTI WIRA TAMTAMA SEMARANG**

Disusun Oleh :

**Lindya Ayu Emindaningrum
Nim : 30401612390**

**Telah dipertahankan di depan
Penguji pada tanggal, 18 Agustus 2023**

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., M.Si

Penguji I

Dr. Abdul hakim, MSi

Penguji II

Wahyu Setiawan, SE, M.Ec.Pol

**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh**

Gelar sarjana Ekonomi

Pada tanggal 18 Agustus 2023

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lindya Ayu E

NIM : 30401612390

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA SERTA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RIMAH SAKIT BHAKTI WIRA TAMTAMA SEMARANG” merupakan karya penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau dipublikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini di kutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari di temukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 18 Agustus 2023

Yang Menyatakan


Lindya Ayu E

NIM.30401612390

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Lindya Ayu Emindaningrum
NIM	: 30401612390
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul :

"PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI SERTA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER DI RS BHAKTI WIRA TANTAMA SEMARANG"

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, diinmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 12 Sept 2023

Yang menyatakan,



Lindya Ayu Emindaningrum
NIM.30401612390

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA SERTA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER
DI RS BHAKTI WIRA TAMTAMA SEMARANG**

**Oleh :
Lindya Ayu Emindaningrum
30401612390**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, Motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan honorer di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang, faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan kompensasi.

Dalam penelitian populasi adalah seluruh karyawan Honorer Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang dan sampel yang di ambil sebanyak 80 responden dari total 100 responden karenan rusak atau cacat dalam pengambilan sampel. Pelajaran ini menggunakan teknik analisi regresi linier berganda.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi kerja dan Kepemimpinan.

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION WORK AND MOTIVATION
LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE OF HONORER EMPLOYEES
AT BHAKTI WIRA TAMTAMA HOSPITAL SEMARANG**

By :
Lindya Ayu Emindaningrum
30401612390

ABSTRACT

The purpose of this study aims to determine the effect of compensation, work motivation and leadership on the performance of honorary employees at Bhakti Wira Tamtama Hospital Semarang, the most dominant factors influencing employee performance are leadership and compensation.

In the population study, all honorary employees of the Bhakti Wira Tamtama Hospital in Semarang and the sample taken were 80 respondents out of a total of 100 respondents because they were damaged or defective in sampling. This lesson uses the technique of multiple linear regression analysis.

Based on the results of the study, the following regression equation was obtained: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. based on statistical analysis, the indicators in this study are valid and reliable. In the classical assumption test, the normal distribution regression model.

Keywords: *Compensation, work motivation and leadership.*

KATA PENGANTAR

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Dengan mengucapkan Hamdalah segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat, rahmat, karunia, serta hidayah-Nya penyusunan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang” Sripsi ini dapat diselesaikan guna untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, pengarahan, dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini ijin penulis untuk mengucapkan terima kasih setulus hati kepada :

1. Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., M.Si selaku Pembimbing yang dengan sabar bersedia meluangkan waktu memberikan bimbingan dan pengarahan.
2. Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

5. Seluruh responden yang telah membantu mengisi penelitian ini yang dapat mendukung dan menunjang keberhasilan penelitian ini.
6. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak membantu di bidang akademik dan kemahasiswaan.
7. Letkol Ckm dr. Anton T Prasetyo, Sp. OG selaku Kepala RS Bhakti Wira Tamtama Semarang, Letda ckm Ali Sakroni, A.md. Kep selaku Kepala *Unit Humas*, yang telah memberikan *Support* serta kerelaan waktunya untuk mengizinkan penulis meluangkan waktu menyelesaikan proposal skripsi ini ditengah-tengah pekerjaan.
8. Bapak Ibu Dokter , Perawat, Bidan beserta staff karyawan RS Bahkti Wira Tamtama Semarang yang telah ikut berpartisipasi dalam kelancaran tugas penelitian ilmiah.
9. Teman-teman S1 Manajemen Program Murni angkatan 2016 terutama kepada Rita Riswati terima kasih atas kebersamaan, tawa bahagia dan tangis haru selama menjalani masa-masa indah di bangku perkuliahan.
10. Bapak, Ibu, dan Adik serta seluruh keluarga besar ibu Sutrisni yang tak pernah berhenti dalam memberikan dukungan secara lahir dan batin, serta doa yang selalu di panjatkan kepada Allah SWT.
11. Wiwit Ardiyanto suamiku, terima kasih telah menumbuhkan kembali semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna, dikarenakan adanya keterbatasan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat digunakan sebagai perbaikan di masa yang akan datang. dan untuk semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang berlipat ganda dan senantiasa selalu dalam perlindungan-Nya. Skripsi ini semoga dapat bermanfaat bagi almamater dan menambah wawasan bagi penulis dan pembaca pada umumnya serta khususnya bagi mahasiswa Jurusan Manajemen.



وَسَلَامٌ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Semarang, 18 Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
2.1. Gambar Kerangka Penelitian.....34	xiii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.1.1 Rumusan Masalah.....	6
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2. Kompensasi Karyawan.....	13
2.1.3. Motivasi Kerja.....	17
2.1.4. Kepemimpinan	21
2.2. Kerangka Pemikiranl Teoritisl danl Pengembangan l Hipotesis	32
2.2.1. Pengaruh Antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan	32
2.2.2. Pengaruh Antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.....	33
2.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	34
2.2.4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karuyawan	34
2.3. Kerangka Penelitian	35
3.1. Jenis Penelitian	37
3.2. Populasi Teknik Sampling	37
3.3. Sumberl danl Jenis Data.....	38
3.3.1. Jenis Data	38
3.3.2. Sumber Data	39

3.3.3. Teknik Pengumpulan Data	39
3.4. Variabel dan Definisi Operasional.....	40
3.4.1. Variabel	40
3.4.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	41
3.5. Teknik Analisis Data.....	42
3.6. Analisis Statistik Deskriptif.....	42
3.7. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.7.1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	45
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
4.1.1. Uji Validitas	51
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
4.1.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjabat.....	55
4.1.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi.....	55
4.2. Hasil Penelitian.....	56
4.2.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	56
1.1. Simpulan.....	66
3.2. Saran.....	67
3.3. Keterbatasan Penelitian.....	68
3.4. Agradasi Penelitian Mendatang.....	68



DAFTAR GAMBAR

2.1. Gambar Kerangka Penelitian.....	35
--------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

1.1 Tabel Rekapitulasi Absensi Karyawan Honorer.....	4-5
3.1 Tabel Definisi Operasional Variabel	41
3.2 Tabel Kriteria jawaban responden.....	42
4.1 Tabel correlations.....	51
4.2 Tabel case precesing.....	52
4.3 Tabel Usia Responden.....	53
4.4 Tabel Jenis Kelamin.....	54
4.5 Tabel Pendidikan.....	54
4.6 Tabel Masa Kerja.....	55
4.7 Tabel Profesi responden.....	56
4.8 Statistik Variabel Kompensasi.....	57
4.9 Statistik Variabel Motivasi.....	58
4.10 Statistik variabel Kepemimpinan.....	59
4.11 Kinerja karyawan	60



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran I Ijin penelitia

Lampiran II Ijin Telah melaksanakan Penelitian

Lampiran III Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran IV Hasil Uji Olah Data

Lampiran V OLAH DATA DI SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan perindustrian yang ada di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat pesat. Dibuktikan dengan banyaknya perusahaan yang berdiri di Indonesia dalam berbagai bidang seperti bidang industri, bidang pariwisata, dan bidang kesehatan. Semakin berkembang dan majunya perindustrian yang ada maka peran sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting. Namun keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari seberapa canggihnya teknologi yang dimiliki tetapi juga berdasarkan dari kualitas sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam sebuah perusahaan yang mendukung tercapainya suatu tujuan.

Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu saat menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat menunjukkan kinerja yang lebih unggul, jika mereka memiliki semangat kerja yang kuat dalam bekerja. Afandi (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum dan etika. Edison (2016) mendefinisikan *efisiensi* sebagai hasil dari suatu proses yang diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan atau perintah sebelumnya. Dalam hal ini, pencapaian tujuan tersebut memungkinkan perusahaan beroperasi secara efisien

dan memenuhi harapan semua pihak. Namun, ketika yang terjadi sebaliknya, tujuan perusahaan menjadi tidak efektif.

Peran SDM memiliki posisi sentral dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama dalam hal pengelolaan kompensasi atau upah. Karyawan harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan, serta mampu melaksanakan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang baik.

Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah performa karyawan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas mereka. Perusahaan berharap agar karyawan mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian yang diperlukan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan, yang dikenal sebagai Kinerja Karyawan. Upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan meliputi pemberian kompensasi yang pantas. Jika pemberian kompensasi sesuai dengan usaha yang dilakukan karyawan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja secara tidak langsung. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah segala bentuk penghasilan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Evaluasi Kompensasi harus mempertimbangkan jumlah Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan harus sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan agar mereka merasa puas. Evaluasi kompensasi tidak langsung harus mempertimbangkan pemberian imbalan yang memadai dan pantas kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Imbalan tersebut dapat berupa penghargaan atas tenaga, waktu, pikiran, dan prestasi yang telah diberikan oleh seseorang kepada

perusahaan. Evaluasi lingkungan kerja harus mempertimbangkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Lia, (2023) dengan “Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru honorer di smp negeri 2 solokan jeruk kabupaten Bandung” yang menyatakan dengan metode kuantitatif Kompensasi yang tidak maksimal menyebabkan kinerja guru kurang maksimal karena guru honorer harus mencukupi kebutuhannya dan keluarganya. Penelitian yang dilakukan oleh Zaki, (2021) dengan “Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja perawat honore di Rumah Sakit Umum Majene” yang menyatakan masih banyaknya Komplain dan ketidakpuasan atas pemberian Kompensasi yang terlambat dan tidak sesuai yang di terima oleh perawat, secara tidak langsung dapat mengganggu dan mempengaruhi kinerja Perawat Rumah Sakit.

Adanya Riset Gap dari penelitian terdahulu yang di lakukan oleh. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, (2014) Menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karyawan Honorer. Pendapat lain dari Eka Setyawan Suseno, Djumhur Hamid, dan Ika Ruhana, (2014) Menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan riset gap dan fenomena kinerja karyawan Honorer Penelitian ini menggunakan Karyawan Honorer bagian Keperawatan, Administrasi, Dokter dan Bidan pada Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang sebagai bahan untuk pembuatan skripsi. Rendahnya semangat kerja karyawan merupakan permasalahan

yang sering kali menjadi topik pembicaraan, khususnya pada sektor Sumber Daya Manusia. Dengan kinerja karyawan yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan pelayanan Rumah Sakit namun dari yang nyata terjadi masih ada kinerja pegawai yang tidak maksimal, masih adanya pegawai yang tidak merasa puas dengan kompensasi dan insentif yang di berikan, masih ada karyawan yang berkerja tidak sesuai dengan pendidikan dan masih ada juga Karyawan yang tidak puas dan merasa bekerja di RS Bhakti Wira Tamtama tidak memenuhi kebutuhan Rumah, dan dapat dinilai dari kehadiran absensi karyawan serta masih ada beberapa karyawan honorer yang ternyata masih saja malas bekerja, terlambatnya mengerjakan tugas dan perintah dan kurangnya semangat dari para karyawan honorer.

Hal ini lah yang menyebabkan terjadinya penurunan data kinerja dan dapat dilihat pada tabel 1.1 data kinerja Kaywawan Honorer di RS Bhakti Wira Tamtama Semarang dalam 1 tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Honorer pada
RS Bhakti Wira Tamtama Semarang

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jml Hari Kerja	Absensi			
				A	S	I	Terlambat
1	Januari	380	21	5	5	10	182
2	Februari	356	18	6	3	35	100
3	Maret	372	22	11	2	15	150
4	April	339	20	4	4	53	215
5	Mei	371	19	7	3	19	156
6	Juni	364	21	13	1	22	166
7	Juli	350	20	16	9	25	183
8	Agustus	372	22	8	3	17	220
9	September	377	22	3	1	19	219
10	Oktober	373	20	4	7	16	199

11	November	364	20	15	8	13	181
12	Desember	365	21	6	9	20	198
	JUMLAH		246	98	55	264	2169

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa masih banyak akaryawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir (alpha) dan terlambat, berdasarkan tabel tersebut karyawan paling banyak memiliki jumlah keterlambatan yaitu dalam setahun ada 2169 kali. Tingginya tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program pekerjaannya dan dalam kegiatan Kerumahsakitannya. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja karyawan yang rendah sehingga dapat memperburuk citra rumah sakit dan tidak produktifitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh Rumah sakit.

Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mau melakukan pelayanan dan keadministrasian Rumah sakit dengan baik dan dapat menciptakan motivasi kerja untuk mencapai prestasi dan loyalitas kerja yang tinggi bagi para karyawan honorer ialah dengan menerapkan prinsip – prinsip kompensasi yang adil dan layak. Pemberian kompensasi pada perusahaan ini telah tercapai dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan karyawan memberikan kontribusi baik pada rumah sakit. Sehingga Rumah Sakit dapat memaksimalkan pekerjaan dan pelayanan kerumahsakitannya dengan selalu mendukung anggota Karyawan Honorer lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sistem pemberian kompensasi karyawan honorer. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang”**.

1.1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas adapun masalah- masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Motivasi dan kepemimpinan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan Honorer di Rumah Sakit ?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai penerapan Kompensasi dan kinerja karyawan Honorer di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang, data yang sudah di dapat kemudian di olah, dianalisis serta diimplementasikan agar mendapatkan gambaran tentang Objek yang di teliti dengan demikian tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hoinorer Rumah Sakit.
3. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Kompensasi, Motivasi dan kepemimpinan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan Honoror di Rumah Sakit.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini semoga dapat Menjadikan perkembangan suber teori dari pada manajemen sumber daya manusia, serta dapat memberikan masukan bagi pemikiran penelitian kedepan bagi yang akan meneliti lebih mendalam terhadap hal-hal yang belum ditemui dalam penelitian ini.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini semoga dapat menjadikan informasi mengenai Rumah Sakit terkait dan sebagai bahan diskusi yang berkaitan dengan Kompensasi dan Kinerja Karyawan Honoror di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang.

b. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini peneliti dapat memberikan informasi lebih serta meningkatkan pola pikir untuk mengembangkan keaktifan dan kreatifitas peneliti.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Pada bagian landasan teori, kami menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Penjelasan dari teori tersebut meliputi Kompensasi karyawan, dan Kinerja Karyawan. Tujuan dari teori-teori tersebut adalah untuk memudahkan pembentukan dan deskripsi kerangka kerja untuk merumuskan hipotesis. Deskripsi konsep ini juga digunakan untuk observasi dalam bentuk penelitian. Konsep lain yang muncul dalam penjelasan studi sebelumnya terkait dengan teori.

2.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah output kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja juga mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pegawai dapat berkerja dengan mengelompokkan motivasi menjadi baik, apabila pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam berkerja.

Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab akan sangat tergantung dari pimpinannya (Handayani & Firmansyah, 2016; Al Rasyid, Roswaty, & Lkurniawan; DP, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai seorang karyawan atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai tanggung jawab masing – masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan

dengan moral dan etika, Menurut Afandi (2016). Sedangkan menurut Simajuntak, (2011) Kinerja merupakan tahap dalam pencapaian output atas tugas yang di berikan.

Sedangkan menurut Robbin (2016:260), Mengartikan bahwa kinerja adalah sesuatu yang di capai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria. tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, indikator kinerja adalah alat untuk mengukuyr sejauh mana capaian kinerja karyawan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah : .

1. *Kualitas Kerja*
2. *Kuantitas*
3. *Ketepatan Waktu*
4. *Efektifitas*
5. *Kemandirian*

Kompensasi sangat bertautan satu sama lain karena kompensasi atau Kompensasi salah satu variabel yang berhubungan dengan kinerja, dengan adanya kompensasi yang tinggi karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan, (2017) kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang yang bersifat nyata yang di terima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang di berikan perusahaan. Menurut Handoko (2013), Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima oleh karyawan atas kinerja di perusahaan.

Menurut Priansa, (2018) Kepuasan kerja adalah rasa dari setiap pekerja terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan sesama pekerja dengan lingkungan pekerjaanya atau menjadi presepsi sikap mental

dan sebagai hasil dari pekerja dengan lingkungannya. Sedangkan menurut Sutrisno, (2014) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak bagi para karyawan dalam melihat pekerjaan mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Penentu prestasi kerja atau kinerja individu Organisasi menurut Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu. Individu yang normal secara psikologis adalah orang yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikologis (mental) dan fisik (fisik). Ketika integritas antara fungsi psikologis dan fisik tinggi Seseorang memiliki egoisme yang baik. Kemampuan yang baik untuk berkonsentrasi Ini adalah modal utama individu untuk mengelola dan mengembangkan potensi diri secara optimal untuk melakukan aktivitas atau tugas pekerjaan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi. Faktor lingkungan organisasi mendukung kinerja orang dengan baik efisiensi kerja Faktor lingkungan organisasi yang dikutip termasuk deskripsi posisi yang jelas Otoritas yang memadai, tujuan kerja yang menantang, panutan komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, rasa hormat dan suasana kerja dinamis, peluang karir dan kesempatan kerja yang relatif sesuai.

Aspek kinerja menurut Hasibuan (Mangkunegara, 2014) Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai hal:

1. Kesetiaan, yang di maksud adalah tekad dan kesanggupan mentaan, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang di capai pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan perusahaan kepadanya. Pada umumnya prestasi di pengaruhi oleh kreatifitas, pengalaman dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melakukan tugas dan tidak menyalahgunakan tanggung jawab yang di bebaskan.
4. Ketaatan dinilai dari tanggung jawab seorang karyawan untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang – undangan serta peraturan dinas yang berlaku dan tidak untuk melanggarnya.
5. kedisiplinan sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang telah ditentukan dan di berikan padanya.
6. Kerjasama di ukur dari kemampuan karyawan dalam kerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan.
7. kepemimpinan menilai kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, di hormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau kepada rekan di bawahnya untuk bekerja secara baik.

8. Kepribadian yaitu menilai karyawan dari sikap perilaku, Kesopanan, Periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik.
9. Prakarsa dinilai dari kemampuan untuk berfikir orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri.
10. Tanggung Jawab adalah kesanggupan seorang karyawan yang bisa menyelesaikan tugasnya dan di serahkan kepada perusahaan tepat pada waktunya.

2.1.2. Kompensasi Karyawan

Menurut Hasibuan (2002 : 118), Kompensasi adalah suatu imbalan dibayarkan secara teratur kepada karyawan tetap dan memiliki jaminan yang jelas. Kegiatan seorang karyawan dapat tercermin dengan baik apabila hasil kerja karyawan dapat dievaluasi bagus juga (Awaludin dan Nugraha Rizki, 2021). Kompensasi langsung Dalam bentuk Kompensasi, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja para karyawan, khususnya karyawan honorer.

Menurut Veithzal Rivai (2011: 357), menjelaskan Kompensasi atau kompensasi adalah seperti ini karyawan menerima sebagai imbalan atas biaya layanan mereka kepada perusahaan. di sisi lain, mengemukakan menurut Sutrisno (2012: 182) bahwa kompensasi diperhitungkan dengan semestinya peringkat pekerjaan, perhitungan kompensasi atau Kompensasi berdasarkan peringkat pekerjaan yang dimaksud untuk menerima kompensasi atau Kompensasi yang mendekati nilai dan ekuitas. Menurut Sutrisno (2012:182), kompensasi atau

Kompensasi adalah total imbalan yang diterima seseorang pegawai perusahaannya sebagai akibat jasa atau pekerjaan yang dilakukannya perusahaan

Menurut Sihotang (2012:235) Kompensasi yang layak harus mengandung dua indikator, yaitu :

1. Tanggap terhadap situasi dan perkembangan perusahaan dan pasar Kerja
2. Mampu memotivasi Karyawan untuk lebih prouktif dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan serta dalam mengembangkan perusahaan

Menurut Sedarmayanti (2014:239) Kompensasi yang baik harus memiliki ciri atau indikator sebagai berikut :

1. Memiliki keadilan Internal, maksudnya adalah bahwa posisi orang yang lebih mampu dalam melaksanakan tugas memiliki Kompensasi yang lebih besar.
2. Memiliki Keadilan Eksternal, yaitu bahwa kompensasi yang di berikan sebanding dengan pasar kerja atau perusahaan lainnya.

Menurut Desler dalam Hasibuan (2013:111) kompensasi yang baik harus memiliki indikator sebagai berikut :

1. *Kesesuaian Kompensasi*

Pemberian kompensasi harus memperhatikan kinerja yang telah di berikan karyawan terhadap perusahaan, terutama dari sisi Tanggung jawab, semakin besar tanggung jawab yang di terima oleh karyawan maka seharusnya kompensasi juga lebih besar, sebaliknya mereka yang

mempunyai tugas atau tanggung jawab yang lebih rendah juga memperoleh Kompensasi yang rendah pula.

2. *Sistem kompensasi*

Sistem kompensasi adalah sesuatu kepentingan yang mengacu pada peraturan perundang – undangan yang berlaku dan memiliki kesepakatan antara perusahaan dengan seluarung anggota karyawan yang ada di perusahaan tersebut. System kompensasi yang wajib di tempuh dan saluran – saluran yang harus dilalui bila terjadi perbedaan pendapat antara karyawan dan pihak perusahaan dalam hal komponen dan besarnya pemberian kompensasi.

3. *Kelayakan Kompensasi*

Kelayakan kompensasi menyangkut pemenuhan kebutuhan hiduo dan perubahan kondisi perekonomian. Perubahan kondisi perekonomian juga di pahami dengan menyesuaikan beban hidup pegawai.

4. *Ketepatan dalam pembayaran*

Ketepatan pembayaran penting dalam sistem penghargaan, tidak hanya dalam hal waktu yang dibayarkan kepada karyawan, tetapi juga dalam menghitung waktu yang tepat saat dibutuhkan, seperti hari libur atau saat anak membutuhkannya sebelum sekolah.

5. *Keadilan dalam perhitungan*

Keadilan dalam perhitungan sangat penting bagi karyawan, jangan sampai karyawan dirugikan ketika pembayaran, perhitungan *Output*, kedisiplia atau faktor lain yang berkaitan dena kinerja

perusahaan harus di hitungkan dengan teliti agar jangan sampai berat sebelah.

6. *Pemerataan dalam Pembayaran*

Selain faktor keadilan dalam perhitungan, tentu juga perusahaan harus memperhatikan keadilan dalam pembayarab. Artinya Karyawan Honorer juga mendapatkan perhatian tertentu agar kompensasi yang mereka teria dapat cuku kebutuhan yang harus mereka penuhi dalam menafkahi keluarganya.

7. *Transparan dalam perhitungan atau fasilitas hidup karyawan*

Transparan dalam memperhitungkan kompensasi, baik dalam perhitungan Jumlahnya, waktu, maupun pemerataannya. Tranparan terhadap perhitungan membuat karyawan percaya terhadap perusahaan akan meningkat dan tidak menimbulkan kecurigaan serta tetap menjaga kinerja karyawan.

Beberapa faktor mempengaruhi penentuan besaran ganti rugi menantang konsekuensi dari ketergantungan yang dapat memaksa departemen SDM untuk membuat lebih banyak perubahan Baca lebih lanjut tentang kebijakan kompensasi perusahaan. di dalam kinerja kompensasi tidak dapat dipisahkan dari faktor internal dan di luar perusahaan. Ini untuk dipertimbangkan oleh perusahaan implementasi manfaat memang dapat berjalan dengan baik. Sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:190) faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

- a. Adanya Permintaan dan penawaran tenaga kerja

- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar
- c. Serikat pekerja atau organisasi buruh
- d. Produktivitas dan kinerja karyawan
- e. Biaya hidup
- f. Posisi atau jabatan perawat
- g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan – kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu (Liana, 2020; Sari, 2020). Selain itu menurut Bangun (2012) motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar belakukan sesuatu kegiatan dengan teratur. Dalam penelitian lain menurut Fayoll (2011) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai suatu keikhlasan untuk terus berusaha maksimal dalam upaya mewujudkan tujuan yang dipengaruhi oleh kemampuan berusaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Jenis – jenis motivasi menurut Woodworth dan Marquis (2012) mengelompokkan motivasi menjadi tiga macam :

a. Kebutuhan Organik

Merupakan yang berhubungan dengan keebutuhan – kebutuhan pokok seperti makan, minum, dan tidur.

b. Motivasi darurat

Merupakan dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dorongan untuk berusaha, dan dorongan untuk mengejar.

c. Motivasi Objektif

Merupakan motivasi yang diarahkan kepada objek atau tujuan tertentu yang berada di sekitar kita. Motivasi ini mencakup kebutuhan untuk eksplorasi, menaruh minat dan manipulasi.

Sedangkan jenis - jenis motivasi menurut Woodworth (2012) mengelompokkan menjadi dua bagian, yaitu :

a. *Unlearned motives*

Merupakan motivasi pokok yang tidak pernah dipelajari atau dapat disebut sebagai motivasi bawaan. Motivasi ini muncul sejak lahir, seperti dorongan untuk makan dan minum.

b. *Learned Motives*

Merupakan motivasi yang timbul karena dipelajari. Seperti contohnya yaitu mempelajari salah satu ilmu pengetahuan.

Fungsi Motivasi menurut Sukmadinata (2021) motivasi memiliki dua fungsi , yaitu :

a. Fungsi mengarahkan

Dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berfungsi untuk mendekatkan atau menjauhkan individu dari tujuan yang akan dicapai.

b. Fungsi Mengaktifkan dan Meningkatkan Kegiatan

Suatu perbuatan atau kegiatan yang tidak bermotif atau motifnya sangat lemah akan dilakukan dengan tidak bersungguh – sungguh dan tidak terencana, sehingga kemungkinan tidak membawa hasil.

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upaya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama Siswanto Hadiwiryo, (2003). Menurut Hamzah B. Uno (2009) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi Internal
 - a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - e. Memiliki rasa senang dalam bekerja
 - f. Selalu berusaha mengungguli orang lain
 - g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- 2) Motivasi eksternal

- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan Kerjanya
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Dari berbagai indikator di atas maka dapat disimpulkan menjadi sembilan indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan, diantaranya:

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas
4. Memiliki rasa senang dalam bekerja
5. Selalu berusaha mengungguli orang lain
6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
7. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
8. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
9. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif

Menurut Mangkunegara (2017:93), motivasi adalah situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya. Beberapa indikator menurut Mangkunegara (2017:111) yaitu :

1. *Kerja Keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang di miliki sepenuhnya*
2. *Orientasi masa depan, menafsirkan apa yang akan terjadi kedepan*

3. *Tingkat Cita – cita yang tinggi, memiliki kemamuyan yang lebih*
4. *Orientasi tugas dan sasaran, selalu berorientasi pada hasil kerja yang baik*
5. *Usaha untuk maju, melakukan segala kegiatan demi tujuan*
6. *Ketekunana, melakukan pekerjaan dengan rajin dan sungguh – sungguh*
7. *Pemanfaatan waktu, menggunakan waktu yang baik dan bijaksana*
8. *Rekan kerja yang dipilih, memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja dengan baik.*

2.1.4. Kepemimpinan

Definisi Kepemimpinan menurut Koontz dan Donnel, kepemimpinan secara umum, merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang, untuk bekerja dengan sungguh – sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Sedangkan menurut E. Mulyasa dapat diartikan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang yang di arahkan untuk pencapaian tujaun bersama atau organisasi (Sobri dkk, 2009).

Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari pada sekedar label atau jabatan yang di berikan atau jabatan diberikan kepada seorang manusia. Ada unsur jangka panjang di dalam sebuah kepemimpinan. Menurut Lensufuue, (2010) pemimpin dapat didefinisakna adalah seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi di atas, dapat tarik kesimpulan seorang dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

1. Teori Kepemimpinan

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan tentang kepemimpinan. Dari beberapa literatur menjelaskan hal-hal yang berbeda tentang asal kepemimpinan sesuai dengan pendapat dari penulis atau pengarang literatur tersebut. Ada teori yang menyatakan pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat atau dibentuk. Ada juga teori yang menyebutkan bahwa pemimpin itu karena adanya kelompok orang-orang dan ia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Ada juga teori yang menyatakan bahwa situasilah yang membentuk pemimpin. Terry dalam Kartono (1985) mengemukakan beberapa teori tentang kepemimpinan, antara lain :

- a. Teori Otokratis dan Pemimpin Otokratis
Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah dan pemaksaan serta tindakan-tindakan yang arbitrer. Pengawasan dilakukan secara ketat agar pekerjaan yang ada dilakukan secara efisien. Dalam teori ini otokrat dibedakan menjadi tiga, yaitu otokrat keras, otokrat lembut dan otokrat inkompeten. Otokrat keras pada intinya memiliki sifat tepat, seksama dan sesuai dengan prinsip, namun keras dan kaku, dan tidak mau mendelegasikan otoritas. Sedangkan otokrat lembut atau baik memiliki kemiripan dengan otokrat keras. Pemimpin hanya mentolerir kepatuhan yang sesuai dengan perintah dan prinsip yang diciptakannya sendiri. Tetapi pemimpin ini memiliki sikap royal terhadap anggota atau karyawannya. Otokrat

inkompeten tidak mempunyai prinsip, tidak mengindahkan moral dan bersifat jahat.

b. Teori Psikologis Teori ini menjelaskan bahwa fungsi pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja para pengikut dan anak buahnya. Pemimpin mengarahkan anak buahnya untuk mau bekerja untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Pemimpin juga memperhatikan aspek-aspek psikis manusia.

c. Teori Sosiologis Kepemimpinan dianggap sebagai usaha untuk melancarkan atau memperbaiki hubungan dalam organisasi dan usaha untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di dalamnya agar tercapai kerja sama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan yang akan dicapai dan mengikutsertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir.

d. Teori Suportif Dalam teori ini, pemimpin beranggapan bahwa semua pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan pemimpin bertugas membimbing pengikutnya dengan sebaik-baiknya melalui tindakan tertentu. Pemimpin akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang membantu mendorong para pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

e. Teori Laissez Faire Teori ini menjelaskan pemimpin yang kurang mampu mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tanggung jawab yang ada diserahkan sepenuhnya kepada

bawahan. Akibatnya, kelompok yang dipimpinnya ini menjadi tidak terurus, tidak terkontrol dan tidak terkendali.

f. Teori Kelakuan Pribadi Teori ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu melakukan tindakan yang berbeda dalam setiap situasi yang dihadapi. Pemimpin harus bersifat fleksibel karena pemimpin harus mampu mengambil langkah yang tepat untuk setiap masalah yang dihadapinya.

g. Teori Sifat Sudah banyak usaha yang dilakukan orang untuk mengidentifikasi sifat-sifat yang diharapkan ada pada seorang pemimpin, untuk meramalkan kesuksesan kepemimpinannya. Ada beberapa ciri-ciri unggul yang diharapkan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu memiliki intelegensi tinggi, banyak inisiatif, energik, memiliki kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif, mempunyai keterampilan, komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka, kreatif, memberikan partisipasi sosial yang tinggi dan lain-lain.

2. Sedangkan Thoha (2011) menjelaskan tentang beberapa teori kepemimpinan. Teori-teori tersebut yaitu :

a. Teori Sifat (Trait Theory) Teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri kembali pada zaman Yunani Kuno dan zaman Roma. Pada waktu itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, tidak dibuat. Teori The Great Man menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin ia akan menjadi pemimpin apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin.

b. Teori Kelompok Teori kelompok pada kepemimpinan ini dasar perkembangannya berakar pada psikologis sosial dan teori pertukaran yang klasik membantunya sebagai suatu dasar yang penting bagi pendekatan teori kelompok. Teori kelompok ini beranggapan agar kelompok dapat mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

c. Teori Situasional dan Model Kontijensi Dimulai pada sekitar tahun 1940-an ahli-ahli psikologisosialmemulai meneliti beberapa situasional yang mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan perilakunya,berikut pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya.

d. Model Kepemimpinan Kontijensi dari Fiedler Untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan daripenelitian-penelitian terdahulu, Fiedler mengembangkan suatu model yang dinamakan Model Kontijensi Kepemimpinan yang Efektif (A Contingency Model of Leadership Effectiveness). Model ini berisi tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun situasi yang menyenangkan itu diterangkan oleh Fiedler dalam hubungannya dengan dimensi empiris berikut ini :

a. Hubungan pemimpin-anggota Hal ini merupakan variabel yang paling penting di dalam menentukan situasi yang menyenangkan tersebut.

b. Derajat dari struktur tugas

Dimensi ini merupakan masukan yang amat penting, dalam menentukan situasi yang menyenangkan. Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal Dimensi ini merupakan dimensi yang amat penting ketiga di dalam situasi yang menyenangkan.

Teori Jalan Kecil-Tujuan (Path-Goal Theory) Adapun teori path-goal versi House, memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan direktif Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis dari Lippitt dan White. Bawahan mengetahui apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.
- b) Kepemimpinan yang mendukung (supportive leadership) Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
- c) Kepemimpinan partisipatif kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya, namun pengambilan keputusan masih ada padanya.
- d) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi. Demikian pula pemimpin memberikan keyakinan kepada

mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Suwatno (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor genetis Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
- 2) Faktor sosial Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seseorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.
- 3) Faktor bakat Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.
- 4) Indikator Kepemimpinan Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinya. Seorang pemimpin dituntut untuk mengetahui secara utuh potensi organisasi yang di bawahinya untuk mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Selain itu, pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik dan membungkusnya agar tidak menjadi kekhawatiran bagi bawahan yang dipimpinya. Namun penerapannya, pimpinan terkadang masih kurang optimal untuk mengelola bawahannya serta dalam mengatasi permasalahan yang ada di bawah. Disinilah kematangan berfikir,

keahlian berkomunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung dari seorang pemimpin dibutuhkan.

Menurut Kartono dalam Skripsinya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Memotivasi kerja terhadap pegawai pada kantor lurah Turkale secara garis besar berikut indikator gaya kepemimpinan yaitu :

1. *Kemampuan Pengambilan keputusan*

Kemampuan mengambil keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap hak yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan paling tepat.

2. *Kemampuan Komunikasi*

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan dalam penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran orang lain dengan tujuan agar orang lain dapat dengan mudah memahami segala intruksi.

3. *Kemampuan Memotivasi*

Kemampuan memotivasi adalah pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan turut dan rela untuk menggerakkan kemampuannya, tenaga dan waktunya untuk mengerjakan berbagai kegiatan dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

4. *Kemampuan Mengendalikan Bawahan*

Seorang pemimpin memiliki kendali atas bawahannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatannya secara efektif untuk kepentingan jangka panjang perusahaan

Sedangkan menurut Siagian Sondang P. (2003) berpendapat, tujuh indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memberlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan dipihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari nperilaku seorang pemimpin.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan- harapan bagi perilaku individu. Dari harapan- harapan ini akan menghasilkan peranan- peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperhatikan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan.
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas- tugas yang dipercayakan adanya Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhatikan faktor- faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas- tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya akan tercapai.
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan profesional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Sedangkan menurut Hamzah B. Uno (2009) indikator kepemimpinan yang mendasar dari perilaku sebagai pemimpin istimewa sebagai berikut

1. Menantang proses Menantang proses disini pimpinan selalu mencari kesempatan atau peluang dalam upaya memajukan organisasi. Memberi inspirasi Pimpinan menggambarkan masa depan organisasi atau
2. memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan kepada bawahan. Selain itu, pimpinan juga membantu orang lain atau pegawai dalam upaya pencapaian tujuan.
3. Memungkinkan orang lain untuk bertindak Mempercepat kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, serta pegawai satu dengan pegawai lainnya. Hal ini pimpinan juga memperkuat pegawainya dalam melakukan pekerjaan.
4. Membuat model pemecahan Pimpinan bersifat solutif atau memberikan solusi ketika organisasi atau bawahan sedang memiliki permasalahan. Pimpinan dapat memberikan contoh kepada bawahan dalam memecahkan masalah disertai memberikan rencana keberhasilan kecil apabila masalah tersebut dapat diselesaikan.
5. Memberikan semangat Pimpinan perlu mengakui kontribusi individu atau bawahannya Pengakuan terhadap pegawai atau bawahan merupakan salah satu bentuk motivasi terhadap bawahannya. Pimpinan juga perlu merayakan prestasi kerja apabila tujuan yang ditentukan telah tercapai. Dari indikator di atas penelitian ini akan menggunakan gabungan indikator dari Siagian Sondang P yaitu iklim saling percaya, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, memberi

inspirasi terhadap bawahan, pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional, membuat model pemecahan.

2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh Antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai hadiah atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besar kecilnya penerimaan kompensasi. Kompensasi inilah yang dapat digunakan karyawan beserta keluarganya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin baik mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat dan baik. Karena kinerja menurut Wahyuni (2017:132) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Aryani (2019) dan penelitian Nugraha (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan..

Dalam Penelitian ini penulis meneliti Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang guna untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

karyawan Honorer dan apa saja masalah yang terjadi di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang.

2.2.2. Pengaruh Antara Motivasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi erat kaitanya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi adalah suatu cara dalam individu seseorang untuk melakukan sesuatu yang mendiskripsikan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan.

Motivasi menjadi suatu dorongan bagi karyawan dalam memberikan semangat bekerja. Agar pegawai dapat bekerja lebih optimal, maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada pegawainya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat dan motivasi negatif, seperti pemberian peringatan/hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal. Setiap karyawan memiliki motivasi tersendiri dalam bekerja, dan perusahaan memiliki tugas untuk dapat memotivasi setiap karyawannya untuk tetap bekerja sesuai tujuan perusahaan. Tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan sekelompok orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama oleh pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya demi mencapai tujuan perusahaan. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik, agar sesuai sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin diharapkan dapat memahami kebutuhan para karyawan, dapat berinteraksi dan menyesuaikan keadaan dengan para karyawan. Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya

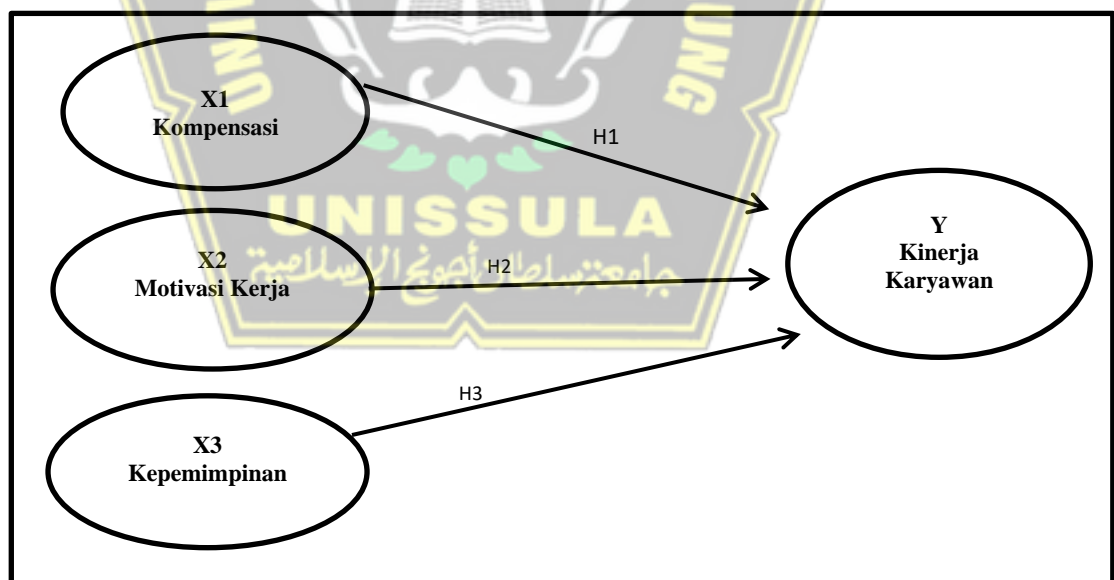
2.2.4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena kompensasi mampu mendorong dan mempertahankan karyawan untuk tetap berkerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Motivasi kerja merupakan kegiatan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan cara dalam seseorang untuk melakukan sesuatu usaha dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih semangat dalam bekerja. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan

untuk bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan perlu mengetahui kondisi di dalam perusahaan agar tindakan yang diberikan tepat dalam memajukan perusahaan. Kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan diharapkan saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika perusahaan memiliki sistem kompensasi yang baik, motivasi karyawan yang tinggi, dan kepemimpinan yang kuat maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

2.3. Kerangka Penelitian

Dari Penjelasan Yang telah di paparkan oleh peneliti dari latar belakang dan tinjauan pustaka di atas, maka perumusan hipotesis dapat di gambarkan melalui kerangka teoritis sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Hi

dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bagian ini peneliti akan menguraikan mengenai cara melaksanakan penelitian yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, variabel dan indikator serta teknis menganalisis data.

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian Kuantitatif dalam jenis penelitian ini titik tolak yang jelas, peneliti dengan mudah mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, dan mudah untuk mendapatkan data yang akurat, berdasarkan fenomena yang empiris dan terukur.

3.2. Populasi Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Honorer pada Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang yang berjumlah 400 karyawan honorer (bila populasi lebih kecil dari sampel maka peneliti semuanya, sampel sensus), namun jika populasi dianggap terlalu besar sehingga peneliti mengalami kendala waktu, biaya, dan tenaga, maka dapat dilakukan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{N \cdot (d)^2 + 1}$$

$$= \frac{400}{400 \cdot (0,01) + 1}$$

$$= \frac{400}{5} = 80$$

Berdasarkan rumus yang telah digunakan, maka sampel penelitian ini berjumlah 80 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama dari Obyek yang merupakan sumber data. Pada penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana penentuan anggota sampe diambil berdasarkan jumlah populasi yang didapatkan. Sampel untuk penelitian ini adalah Karyawan Honorer Di Rumah sakit Bhakti Wira Tamtama yaitu para Perawat, Bidan, Dokter dan admin.

Jumlah populasi yang didapatkan pada Karyawan Honorer di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama adalah 80 orang, anggota ini yang akan digunakan sebagai sampel pada penelitian ini.

3.3. Sumber dan Jenis Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang diginakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif yaitu dari pendapat responden melalui Kuesioneryang telah di siapkan oelh peneliti. Hal ini dikarenakan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Honorer di Rumah Sakit Bahkti Wira Tamtama. Angka – angka diperoleh dari jawaban para responden yang jumlahnya lumayan banyak sehingga peneliti memilih menggunakan *Software SPSS Version 25.0*.

3.3.2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang di jadikan sebagai sumber penelitian. Data Primer diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban hasil dan pengisian Kuesioner yang berisi pertanyaan – pertanyaan mengenai Variabel Penelitian. Hasil dari jawaban responden kemudian akan diukur menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi pegawai atau responden Karyawan Honorer Di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama di tinjau dari variabel kompensasi, Motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja ada 5 pilihan, jawaban dari setiap pertanyaan , yaitu :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Ragu – Ragu (RR) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

3.3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan Kuesuiner (Angket) menggunakan bentuk Checklist. Guna membantu responden di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang untuk menjawab dan mengisi Kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda check (✓) pada tempat yang tlah di sediakan.

3.4. Variabel dan Definisi Operasional

3.4.1. Variabel

Peneliti membuat 4 kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kompensasi (Variabel X1), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Kinerja (Variabel Y). ketiga kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan atau responden yang berada di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang.

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan diuji Validitas dan reliabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan *software SPSS version 25.0*.

Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data < 0.05 .

Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan bantuan Perangkat lunak *SPS versi 25.0*. Pengujian reliabilitas cukup untuk perbandingan r_{alpha} atau cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika nomor r_{alph} atau cronbach alpha $\geq 0,7$, maka indikator atau pertanyaan survey dianggap reliabel.

3.4.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Dari penjabaran variabel – variabel pada Bab II. Maka peneliti berusaha untuk memberikan pembatasan pengertian agar tidak terjadinya kesalah pahaman Penafsiran, sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasioanl	Indikator	Pengukuran
1	Kompensasi	Kompensasi adalah suatu imbalan dibayarkan secara teratur kepada karyawan tetap dan memiliki jaminan yang jelas Kegiatan seorang karyawan dapat tercermin dengan baik apabila hasil kerja karyawan dapat dievaluasi bagus juga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian Komensasi 2. Kelayakan kompensasi 3. Pemerataan Dalam pembayaran 4. Kelayakan kompensasi 	
2	Motivasi Kerja	Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan – kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 2. Memiliki tujuan yang jelas 3. Memiliki rasa yang senang dalam berkerja 4. Senang memperoleh pujian. 	
3	Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari pada sekedar label atau jabatan yang di berikan atau jabatan diberikan kepada seorang manusia. Ada unsur jangka panjang di dalam sebuah kepemimpinan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan komunikasi 3. Kemampuan mnegndalikan bawahan 	Menggunakan Skala Likert:

		4. Kemampuan memotivasi	1. Sangat Tidak Setuju
4	Kinerja karyawan	Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab akan sangat tergantung dari pimpinannya.	1. Efektifitas dan efesiensi 2. Tanggung Jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif
			2. Tidak Setuju 3. Ragu- Ragu 4. Setuju 5. Sangat Setuju

3.5. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data merupakan salah satu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan sebuah penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* untuk menentukan skor pada setiap pertanyaan.

3.6. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini menganalisis data dengan mendeskripsikan atau mendeskripsikan kuesioner dikumpulkan dari tanggapan responden di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama

Semarang apa adanya, tanpa rencana untuk menarik kesimpulan apapun berlaku untuk masyarakat umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian Bentuknya berupa tabel yang menghitung modus, median, rata-rata (ukuran kecenderungan pusat), menghitung distribusi data menggunakan rata-rata dan perhitungan standar perhitungan penyimpangan dan persentase (%). Penentuan persentase perolehan hasil survei untuk setiap variabel dengan menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus :

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Presentase

Data yang sudah dipresentasikan lalu ditafsirkan dengan kalimat – kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil presentase itu dapat di golongan sebagaimana terlihat pada Tabel 3.2:

Tabel 3.2. Kriteria Jawaban Responden

Presentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80 % - 100 %	Sangat Baik
60 % - < 80 %	Baik
40 % - < 60 %	Cukup Baik

20 % - < 40 %	Kurang Baik
0 % - < 20 %	Sangat Tidak Baik

(Arikunto, 2010: 246)

3.7. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018), untuk melihat besarnya pengaruh variabel – variabel terhadap variabel X pada Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang. Digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*Prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah :

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

Keterangan rumus:

- Y = variabel kinerja
- X₁ = variabel kompensasi
- X₂ = variabel Motivasi
- X₃ = variabel Kepemimpinan
- a = konstanta
- b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 25.0*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$, maka Ho diterima dan H1 ditolak
- b. Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima

3.7.1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model digunakan untuk mendefinisakna bagaimana hubungan dari setiap blok indikator terhadap variabel latennya (variabel yang di amati, dan dapat disimpulkan dengan model). Model pengukuran berfungsi untuk mengukur model validitas dan reliabelitas.

3.7.1.1. Uji Validitas

Pada pengujian ini yaitu uji validitas digunakan untuk mengukur antara indikator dan variabel apakah memiliki nilai valid atau tidak. Pada model pengukuran ini menggunakan uji model validitas konstruk dimana terbagi menjadi dua pengukuran yaitu *convergent validity* (validitas konvergen) dan *discriminant validity* (validitas diskriminant), berikut penjelasannya:

- a) *Convergent Validity*.

Convergent validity memiliki dua jenis yaitu : *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Untuk *loading factor* merupakan sebuah nilai yang dihasilkan dari indikator untuk mengukur variabelnya dengan batasan nilai sebesar $> 0,7$ sehingga dapat dikatakan valid. sedangkan *average variance extracted* (AVE) merupakan nilai yang

dimiliki oleh setiap variabel, dapat dilihat dari korelasi antar skor indikator dengan skor variabel-variabelnya. Indikator dapat dianggap valid apabila mempunyai nilai $AVE > 0,5$ yang dapat menunjukkan seluruh *outer loading* dengan nilai *loading* $> 0,5$ pada dimensi variabelnya (Abdullah, 2015) dan untuk nilai *T-statistics* $> 1,96$. Berikut rumus AVE (*average variance extracted*):

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan:

λ_i : *standardize loading factor*

n : Jumlah Indikator

Pada pengembangan skala pengukuran tahap awal nilai *loading factor* 0,5–0,6 dan masih dianggap cukup. (Ghozali & Latan, 2015) menjelaskan bahwa pada prinsipnya pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi pada validitas *convergent*.

b) *Discriminant Validity*.

Discriminant Validity merupakan adanya perbedaan pengukuran pada dua konstruk yang diprediksi dan tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi yang ada pada dua instrument.

Dengan menggunakan *cross loading* pengukuran korelasi antara indikator dan variabel yaitu indikator yang seharusnya mengukur variabel korelasinya harus lebih besar dari korelasi indikator dengan variabel

lainnya. Dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0,7 pada validitas deskriminan yang diuji dengan indikator refleksi (Ghozali & Latan, 2015).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Pada pengujian ini bertujuan sebagai alat ukur apakah sudah menunjukkan konsistensi maupun ketepatan pada saat melakukan pengukuran atau kesesuaian pada apa yang terjadi pada lapangan. Pada uji realibilitas juga menggunakan dua metode yaitu dengan cara *composite reliability* dan *croanbach's alpha*. Tetapi apabila menggunakan *croanbach's alpha* untuk menguji realibilitas maka akan memberikan nilai yang lebih rendah, maka dari itu lebih disarankan menggunakan *composite reliability*. Dalam penjelasan (Abdullah, 2015) bahwa uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* yaitu dengan nilai batas yang dapat diterima untuk tingkat reliabilitas dilambangkan r_x dengan x adalah kasus index yang di cari. pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Crombach's yaitu :

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

r_x : Reliabilitas yang di cari

n : Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$: Jumlah Varians skor tiap item

σ^2 : Varians total

3.8. Uji Asumsi Klasik

Pada saat melakukan analisa regresi berganda, maka perlu dipenuhi beberapa asumsi, misalnya asumsi klasik yang terdiri dari uji Normalitas, Uji multikolineritas, dan uji Heteroskedastisitas. Sebagai berikut :

3.8.1. Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali, (2016) pada pengujian multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi di temukan adanya kolerasi antar variabel independent atau variabel bebas. Efek dari multikolineritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut standart eror besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menyjukan tidak adanya hubungan linear antar variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel independen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolineritas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3.8.2. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami

penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang Adalah Obyek dari penelitian ini, dimana terdiri Pelayanan Rawat Inap dan Rawat Jalan yang beralamat di JL. Dr. Soetomo No.17 Baru Sari Semarang. Responden untuk penelitian ini yaitu Bapak Dan Ibu Perawat, Bidan, admin dan Dokter untuk jumlah Kuesioner yang telah di share melalui *Google Form* sebanyak sejumlah 80 sample. Sebelum melakukan pengisian kuesioner melalui *Google Form* para responden telah diberikan penjelasan dari peneliti untuk tata cara bagaimana pengisiannya. Jenis data yang di gunakan pada penelitian ini menggunakan data primer dengan Teknik *Sampel nonrandom* yaitu teknik sensus.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari 80 responden, dapat dikelompokan berdasarkan : Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, lama menjabat dan Profesi. Berikut kami tampilkan gambaran umum tentang reponden yang telah diperoleh berdasarkan hasil pngisian identitas responden pada kuesioner yang telah peneliti bagikan melalui *Google Form*.

4.1.1. Uji Validitas

Tabel 4.1
Correlations

		Correlations				
		KOMPENSA SI	MOTIVA SI	KEPEMIMPI NAN	KINERJA KARYAWAN	TOTAL
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	,170	,101	,197	,555**
	Sig. (2-tailed)		,132	,372	,080	,000
	N	80	80	80	80	80
MOTIVASI	Pearson Correlation	,170	1	,319**	,448**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,132		,004	,000	,000
	N	80	80	80	80	80
KEPEMIMPINA N	Pearson Correlation	,101	,319**	1	,345**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,372	,004		,002	,000
	N	80	80	80	80	80
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,197	,448**	,345**	1	,722**
	Sig. (2-tailed)	,080	,000	,002		,000
	N	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	,555**	,729**	,668**	,722**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dasar pengambilan uji validitas :

Perbandingan nilai r hitung dengan r tabel

1. Jika nilai r hitung > rtabel = valid
2. Jika nilai r hitung < r tabel = tidak valid cara mencari r tabel dengan N = 80 pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r tabel statistik, maka di peroleh rtabel 0.220

Melihat nilai signifikansi (sig.)

1. Jika nilai signifikan < 0.05 = valid
2. Jika nilai signifikansi > 0.05 = tidak valid

4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut secara berulang dasar pengambilan uji reabilitas Cronbach alpha menurut wiratna sujewi (2014), kuesioner dikatakan reabel jika nilai cronbach alpha > 0.6

Tabel 4.2
Tabel case precessing summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	79	98,8
	Excluded ^a	1	1,3
	Total	80	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
,740		16	

Jadi di lihat dari tabel tersebut di atas bahwa cronbach alpha 0.740 jadi bisa di bilang Valid karena lebih dari 0.6

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut data responden yang diteliti berdasarkan usia:

Tabel 4.3.

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 - 20 tahun	8	10,0	10,0	10,0
	21 - 30 tahun	47	58,8	58,8	68,8
	31 - 40 tahun	22	27,5	27,5	96,3
	di atas 40 tahun	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pada data karakteristik usia responden, maka dapat dilihat bahwa pada usia 21-30 tahun merupakan usia yang paling berpartisipasi yaitu sebanyak 47 orang (58,8%) yaitu termasuk usia produktif karyawan dalam melaksanakan tugas pelayanan ataupun administrasi, kemudian untuk usia di atas 40 tahun yang terbilang usia yang sudah tidak produktif lagi sebanyak 3 orang (3,8%), untuk usia 31 – 40 tahun sebanyak 22 orang (27,5%) dan 19 – 20 Tahun yang termasuk karyawan baru dan berpotensi memiliki motivasi kerja yang baik dan baru sebanyak 8 orang (10 %), Sebaiknya dari pihak Rumah Sakit mampu memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan pendidikan dan beban kerja karyawan yang memiliki kinerja yang produktif.

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.4.

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	40	50,0	50,0	50,0
	Wanita	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Berdasarkan karakteristik responden pada jenis kelamin, Wanita dan pria sama banyaknya yaitu wanita sebanyak 40 orang (50%) dan untuk jenis kelamin Pria sebanyak 40 orang (50%).

4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut data responden karyawan yang diteliti berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 4.5.

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK/SMA/MA	40	50,0	50,0	50,0
	D III	13	16,3	16,3	66,3
	S1	26	32,5	32,5	98,8
	S2	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Untuk karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, didominasi pada tingkat pendidikan SMK/SMA/MA dengan jumlah 40 orang (50%) untuk D III berjumlah 13 orang (16,3%), Setrata-1 (S1) berjumlah 26 Orang (32,5%) dan dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (1,3%) Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pendidikan SMK/SMA/MA mendominasi dari karyawan di Rumah Sakit ini.

4.1.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjabat

Berikut data responden karyawan yang diteliti berdasarkan lama menjabat :

Tabel 4.6

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 th	17	21,3	21,3	21,3
	5 - 10 th	38	47,5	47,5	68,8
	11 - 15 th	16	20,0	20,0	88,8
	di atas 15 th	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Berdasarkan karakteristik responden untuk paling lama menjadi karyawan di Rumah Sakit adalah usia 5-10 th yaitu sebanyak 38 Orang (47.5%), pada usia kerja 1 – 5 tahun sebanyak 17 orang (21.3%), usia kerja 11- 15 th sebanyak 16 orang (20.0%) dan yang terakhir masa kerja di atas 15 tahun sebanyak 9 orang (11.3%), dalam responden ini dapat di simpukan bahwa karyawan Rumah sakit banyak yang bertahan dan menggantungkan hidupnya di Rumah Sakit sehingga mampu bertahan 5 – 10 tahun untuk mencukupi kebutuhan rumah tangganya.

4.1.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi

Berikut data responden karyawan yang diteliti berdasarkan profesi :

Tabel 4.7.

Profesi responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perawat	20	25,0	25,0	25,0
	Bidan	9	11,3	11,3	36,3
	Admin	42	52,5	52,5	88,8
	Dokter	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Berdasarkan Karakter Responden Profesi yang memberikan responden terbanyak adalah Profesi admin sebanyak 42 orang (52.5%), terbanyak ke dua yaitu profesi Perawat sebanyak 20 orang (25.0%), dan responden profesi Bidan dan Dokter memiliki jumlah yang sama yaitu 9 orang (11.3%) untuk Bidan dan 9 orang (11.3%) untuk profesi dokter.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini menggunakan pengujian statistik deskriptif dilakukan guna untuk memberikan gambaran tentang jawaban dari responden tentang variabel Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap karyawan Honorer di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang pada penelitian dengan menggunakan mean dan standart deviation.berikutnya:

1. Kompensasi (X₁)

Pada variabel Kompensasi memiliki berbagai item, yaitu Kompensasi (X1.1), Tunjangan (X1.2), Pemerataan dalam pembayaran (X1.3) dan Kelayakan Kompensasi (X1.4).

Tabel 4.8.
Variabel Kompensasi

		Statistics			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0
Mean		2,51	2,63	3,45	2,54
Std. Deviation		,871	,998	,810	,841

Pada label diatas menjelaskan bahwa Rata-rata penilaian responden pada bagian Kompensasi memiliki nilai tertinggi dengan 3.45 pada indikator pemerataan dalam pembayaran yaitu dengan pertanyaan “bagaimana menurut saudara dengan kebijakan manajemen dalam penetapan gaji karyawan”. Sedangkan yang paling rendah yaitu dengan nilai 2.51 pada indikator kompensasi dengan pertanyaan “gaji/ upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang di berikan” berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa pemerataan dalam pembayaran/ kompensasi berpengaruh kepada karyawan honorer di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang untuk dapat mengembangkan semangat dan kinerja karyawan.

2 Motivasi (X2)

Pada Variabel Motivasi yaitu memiliki beberapa indikator, antara lain yaitu : Selalu Berusaha Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup (X2.1), Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhanhidup (X2.2), Memiliki Tujuan yang jelas (X2.3) dan memiliki rasa senang salam bekerja (X2.4)

Tabel 4.9
Variabel Motivasi

		Statistics			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0
Mean		2,85	3,85	3,69	4,04
Std. Deviation		1,080	,781	,704	,625

Pada hasil rata – rata Motivasi menunjukkan bahwa memiliki hasil dengan nilai tertinggi sebesar 4.04 pada indikator memiliki rasa senang dalam bekerja dengan pertanyaan “Bekerja di Rumah sakit dapat menjamin kehidupan saya di hari tua”,

sedangkan untuk hasil nilai rendah dengan nilai 2.85 pada indikator Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan pertanyaan “Saya merasa bahwa dengan bekerja di Rs Bhakti Wiara Tamtamam,kebutuhan rumah sudah dapat terpenuhi”. Hal ini berarti bahwa responden sangat setuju bahwa berkerja Di Rs Bhakti Wira Tamtama Semarang dapat menjaminkehidupan saya di hari tua dengan demikian dapat di simpulkan bahwa antara Motivasi kerja dalam kenyamanan dan jaminan hari tua berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di RS Bhakti Wira Tamtama Semarang.

3 Kepemimpinan (X3)

Pada Variabel Kepemimpinan memiliki beberapa indikator yaitu, antara lain : Kemampuan Memotivasi (X3.1), Kemampuan Komunikasi (X3.2), Kemampuan mengendalikan bawahan (X3.3), dan kemampuan dalam mengambil keputusan (X3.4).

Tabel 4.10
Variabel Kepemimpinan

		Statistics			
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,41	4,26	4,31	4,41
Std. Deviation		,706	,725	,587	,669

Pada hasil rata – rata Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa memiliki hasil dengan nilai tertinggi yang sama antara indikator (X3.1) kemampuan untuk memotivasi dengan pertanyaan “Memotivasi karyawan honor melalui pemberian Penghargaab Berupa Upah / Insentif” dan indikator (X3.4) Kemampuan

Mmengambil Keputusan dengan pertanyaan “ memberikan Hadiah berupa pemberian bonus pada setiap menyelesaikan pekerjaan yang memuaskan” dengan nilai 4.41 sedangkan untuk hasil nilai terendah ada pada indikator (X3.2) Kemampuan Mengendalikan bawahan dengan pertanyaan “memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan” dengan nilai 4.26, Hal ini berarti bahwa responden sangat setuju bahwa perilaku atau gaya kepemimpinan di RS Bhakti Wira Tamtama Semarang dalam memberikan motivasi dan mengambil keputusan yang tepat merupakan suatu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Bhakti Wira Tamtama semarang.

4 Kinerja Karyawan (Y)

Pada Variabel Kinerja Karyawan yaitu memiliki indikator antara lain :

(Y1) Efektifitas dan efisiensi, (Y2) Tanggung Jawab, (Y3) Disiplin dan (Y4) inisiatif.

Tabel 4.11
Variabel Kinerja Karyawan

		Statistics			
		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	80	80	79	80
	Missing	0	0	1	0
Mean		3,96	3,83	4,01	4,20
Std. Deviation		,583	,759	,840	,770

Pada hasil rata – rata Kinerja Karyawan yang telah di jelaskan di atas, maka menunjukkan bahwa pada indikator inisiatif dengan hasil tertinggi yaitu 4.20 dengan pertanyaan “ kondisi di perusahaan membuat semangat kerja yang baik”, sedangkan untuk nilai terendah 3.83 pada indikator tanggung jawab dengan pertanyaan “

semakin bertambah usiaku semakin meningkat kerjaku”. Hal ini berarti bahwa kondisi di perusahaan membuat semangat kerja yang baik.

4.2.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun output dari Regresi linie berganda tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,987	1,856		3,765	,000		
	KOMPENSASI	,100	,089	,114	1,132	,261	,969	1,032
	MOTIVASI	,314	,092	,359	3,411	,001	,879	1,138
	KEPEMIMPINAN	,191	,091	,219	2,096	,039	,896	1,116
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Pada Tabel 4.12 kita dapat uraikan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

$$Y = (6,987) - 0,100X_1 - 0,314X_2 + 0,191X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta a memiliki nilai positif sebesar 6,987. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang

meliputi Kompensasi (X1), motivasi (X2), Kepemimpinan (X3) dan kinerja karyawan bernilai 6% tidak mengalami perubahan, maka nilai konstanta 6,987.

2. Nilai Koefisien untuk variabel Kompensasi (X2) yaitu sebesar 0,100. Nilai ini menunjukkan pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Nilai Koefisien untuk variabel Motivasi (X2) yaitu sebesar 0,314. Nilai ini menunjukkan pengaruh positif antara Motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel Motivasi menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

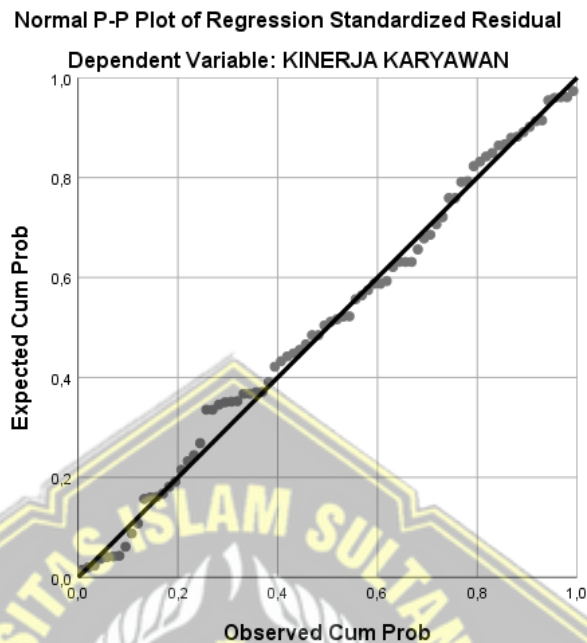
4. Nilai Koefisien untuk variabel kepemimpinan (X3) yaitu sebesar 0, . Nilai ini menunjukkan pengaruh positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dan berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45^0 . Hasil normalitas adalah sebagai berikut

Tabel 4.2
Gambar 4.1



Menurut imam Ghozali (2011:161) model regresi dikatakan distribusi normal jika data plotting (titik – titik) menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis normal.

Kesimpulannya Model regresi berdistribusi normal dan titik titik lurus dengan garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut imam Ghozali (2011:107-108) tidak terjadi gejala multikorelitas, jika nilai **Tolerance** > 0,100 dan nilai **VIF** < 10,00. Kita lihat melalui tabel 4:13 nilai tolerancenya 0,969 untuk kompensasi, 0.879 untuk motivasi dan 0.896 untuk kepemimpinan dan sudah pasti lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF nya lebih kecil dari 10.00 sedang kan di lihat kembali dar tabel 4: 13 bahwa untuk nilai VIF kompensasi 1,032, motivasi, 1,138 dan untuk gaya kepemimpinan 1,116 . kesimpulannya Tidak ada gejala multikolenearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas scatterplots adalah menurut Imam Ghozali (2011 : 139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y.

Gambar 4.14CC



4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini hasil hipotesis pertama adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan honorer pada Rs Bhakti Wira Tamtama Semarang yang artinya kompensasi bukan faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Apabila dukungan kompensasi semakin baik pada kesejahteraan, tugas, respon pemimpin, belum mampu meningkatkan kinerja karyawan honorer di rs bhakti

waira tamtama , karena jika di lihat dari tabel coefficients atau tabel 4:13 kompensasi memiliki sig 0.261 yang artinya lebih besar dari 0.05.

4.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja (x2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini hasil hepotesis ke dua adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan honorer pada Rs Bhakti Wira Tamtama semarang yang artinya motivasi menjadi salah satu pengaruh utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Apabila dukungan motivasi semakin baik pada kegiatan pelayanan di rumah sakit dan kantor mampu meningkatkan kinerja karyawan honorer di rs bhakti waira tamtama, karena jika di lihat dari tabel coefficients atau tabel 4:13 Motivasi memiliki sig 0.001 yang artinya lebih kecil dari 0.05.

Penelitian ini sependapat dengan Geovano Hrland Goni (2021) Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ketingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi bank. Pendapat ini diperkuat Gibson (1995) sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itulah yang merangsang seseorang untuk maju. Hal ini diperkuat Sari (2012) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karywan artinya dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan

4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pada penelitian ini hasil hepotesis ke tiga adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan honorer pada Rs Bhakti Wira Tamtama Semarang yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan menjadi salah satu pengaruh utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Apabila dukungan gaya kepemimpinan dari manajemen atau kepala Rumah Sakit semakin baik pada kegiatan pelayanan di rumah sakit dan kantor mampu meningkatkan kinerja karyawan honorer di rs bhakti waira tamtama, karena jika di lihat dari tabel coefficients atau tabel 4:13 Gaya Kepemimpinan memiliki sig 0.039 yang artinya lebih kecil dari 0.05.

Penelitian ini sependapat dengan Tommi sun Siagian (2018) mmengatakan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan akan di ikuti oleh peningkatan nilai kerja, namun peningkatan kinerja tersebut tidak sesuai dengan harapan ataupun terlalu rendah. Permasalahan ini dapat terlihat pada kondisi gaya kepemimpinan yang belum mampu mengarah sebagai motivator berdampak pada kinerja karyawan dalam hal inipencapaian kualitas kinerja yang lebih baik.

Hal yang paling mendasar yang dapat diambil dari hadis diatas adalah bahwa dalam level apapun, manusia adalah pemimpin termasuk bagi dirinya sendiri. Setiap perbuatan dan tindakan memiliki resiko yang harus dipertanggungjawabkan.

Setiap orang adalah pemimpin meskipun pada saat yang sama setiap orang membutuhkan pemimpin ketika ia harus berhadapan untuk menciptakan solusi hidup di mana kemampuan, keahlian, dan kekuatannya dibatasi oleh sekat yang ia ciptakan sendiri dalam posisinya sebagai bagian dari komunitas.

BAB V

PENUTUP

1.1. Simpulan

Kinerja sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dibutuhkan bagi suatu organisasi termasuk juga di RS Bhakti Wira Tamtama Semarang, dimana hal ini mampu berimbas atau berpengaruh kepada pelayanan rumah sakit terhadap hasil kinerja yang telah diberikan oleh para karyawan honorer. Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan yang mampu menganalisis untuk dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu melalui variabel dukungan Kompensasi, Motivasi, dan gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan honorer di Rs Bhakti Wira Tamtama Semarang, pada penelitian ini responden yang mendominasi yaitu dengan Berdasarkan karakteristik responden pada jenis kelamin, Wanita dan pria sama banyaknya yaitu wanita sebanyak 40 orang (50%) dan untuk jenis kelamin Pria sebanyak 40 orang (50%).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada Rs Bhakti Wira Tamtama Semarang maka dapat disimpulkan sebagaimana hasil hipotesisnya, sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hal ini dapat disimpulkan semakin teratur dan tepat waktunya kompensasi dalam pembagian atau pendistribusinya maka kegiatan, pelaksanaan kegiatan lancar dan kinerja karyawan meningkat. Karena jika dilihat dari jawaban

responden yang setuju lebih dari 50% , hal ini dapat disimpulkan bahwa dukungankompensasi sangatlah optimal.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan apabila semakin karyawan di perhatikan dan di beri motivasi akan berpengaruh kepada kinerja karyawan terlihat pada tabel Coefficients atau tabel 4:13 bahwa nilai Sig kurang dari 0.05 yaitu 0.001 semakin kecil sig maka semakin berpengaruh terhadap variabel Y.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan apabila pemimpin memiliki arti yang lebih dalam dari pada sekedar label atau jabatan dan dapat di lihat dari gaya kepemimpinannya dalam indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi dan mampu memberi motivasi terhadap karyawan di rs bhakti wira tamtama Semarang terlihat pada tabel Coefficients atau tabel 4:13 bahwa nilai Sig kurang dari 0.05 yaitu 0.039 semakin kecil sig maka semakin berpengaruh terhadap variabel Y.

3.2. Saran

Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja Karyawan Honorer dengan melihat nilai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja, adil dalam memberikan insentif dan tunjangan mungkin bisa lebih di perhatikan dan terbuka.

2. Sebaiknya Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang mampu memberikan dukungan terhadap karyawan agar lebih memiliki motivasi dan merasa di hargai karena kecil yang mereka kerjakan tetap di lihat dan di hargai oleh Rumah Sakit.

3.3. Keterbatasan Penelitian.

Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yang diharapkan mampu memperbaiki penelitian masa mendatang, berikut keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti hanya dapat menjelaskan pengisian kuesioner secara langsung dan melalui vidocall atau tlpn di karenakan keterbatasan kami yang notabennya karyawan dan madih dalam waktu pelayanan. Hal ini berpengaruh terhadap hasil pengisian kuesioner yang mungkin tidak dipahami oleh responden secara langsung yang menyebabkan tingkat konsistensi pada jawaban kuesioner.

3.4. Agenda Penelitian Mendatang

Adanya keterbatasan pada penelitian ini, maka untuk mengatasinya agenda penelitian yang akan datang, sebagai berikut:

1. Penelitian yang akan datang diharapkan menggunakan objek penelitian Rumah Sakit Negeri dengan jumlah responden yang lebih banyak dari penelitian ini, untuk pembandingan hasil penelitian.
2. Menggunakan variabel model empiris yang baru dengan konsep yang sama namun harus tetap berfokus pada kinerja sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, Moch. (2021). "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4.1,145-155.
- Lubis, Try Chairunisyah, Fajar Pasaribu, and Zulaspan Tupti. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)* 2.1, 43-54.
- Margaretta, Novena, Woro Utari, and Subijanto Subijanto. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kpp Pratama Lamongan." *Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS)* 3.2 (2022): 162-170.
- Megawati, Erly. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asia Marco Di Kabupaten Karanganyar*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012.
- Noptalia, Linda. "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Solokan Jeluk Kabupaten Bandung." *JMM (Jurnal Mitra Manajemen)* 14.1 (2023): 81-90.
- Pradita, Mokhamad Yanuar. "Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk. Cabang jombang." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 4.2 (2017).
- Pratamiaji, Tuwuhadi, Zainul Hidayat, and Kusnanto Darmawan. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang." *Progress Conference*. Vol. 2. No. 1. 2019.
- Prihartono, Kokoch. (2019). "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL (SS)". Diss. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Ramadhan, Mar'ie, and R. Budhi Satrio. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 9.12 (2020).

- Sanjaya, Muhammad Dioba, and Marliza Ade Fitri. "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT HONORER PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH REJANG LEBONG." (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* 3.2 (2022): 232-243.
- Sari, Abu, Fakhry Zamzam, and Harun Syamsudin. "Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1.2 (2020): 1-18.
- Sholihin, Ustadus.(2021) "Dampak kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan kepuasan kerja sebagai Variable Intervening." *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6.1 (2021): 86-99.
- Zakib, Muh, Ihyani Malik, and Hafiz Elfiansyah Parawu. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Honorer Di Rumah Sakit Umum Majene." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 2.2 (2021): 680-693.

