



**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RSU.FULL
BETHESDA MEDAN**

Disajikan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

SKRIPSI

OLEH

RANI PUTRI NATALIA LIMBONG
NPM1715310618

**PRORAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RANI PUTRI NATALIA LIMBONG
NPM : 1715310618
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RSU. FULL BETHESDA MEDAN

MEDAN, 01 MARET 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSC. MM)



(DR. ONNY MEDALINE, S.II., M.KN)

PEMBIMBING I

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., MM)

PEMBIMBING II

(NONI ARDIAN, S.E., M.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANTIA UJIAN SARJANA LEGKAP FAKULTAS
SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

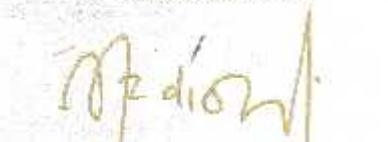
PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RANI PUTRI NATALIA LIMBONG
NPM : 1715310618
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJ TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU. FULL
BETHESDA

MEDAN, 01 MARET 2022

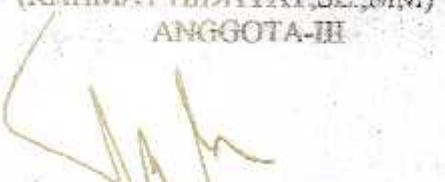
KETUA


(DR. MUHAMAD TOYIB DAULAY, SE, MM)
ANGGOTA-II


(NONI ARDIAN, S.E., MM)

ANGGOTA-I


(RAHMAT HIDAYAT, SE, MM)
ANGGOTA-III


(TEGUH WAHYONO, SE, MM)

ANGGOTA-IV


(SISWA PRATAMA, SE, MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RANI PUTRI NATALIA LIMBONG
NPM : 1715310618
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA-I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPS : "PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA RSU FULL
BETHESDA MEDAN"

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain
2. Memberikan izin hak bebas *Royalti Non-Ekklusif* kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis

Pertanyaan ini saya buat dengan tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar

Medan, 01 MARET 2022


Rani Putri



NPM:1715310618

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rani Putri Natalia Limbong

Tempat/Tanggal Lahir : Medan/28 Desember 1997

NPM : 1715310618

Program Studi : Manajemen

Alamat : Dusun X Lumban Bagasan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan sepenuhnya

Medan, 01 Maret 2022

Yang membuat pernyataan

Rani Putri Natalia Limbong

NPM : 1715310618



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Dwiat Soebroto KM 4,5 PD. BOX 1083 T.J.P. 061-30106257 Fax. (061) 4514305
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	: RANI PUTRI NATALIA LIMBONG
NPM	: 1715210818
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu
Nama Pembimbing	: Rahmat Hidayat, SE, MM
Judul Skripsi	: PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD BETHESDA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Mekan	Status	Keterangan
27 April 2021	Langkah Daftar tulis, identifikasi masalah dan ... masalah latar belakang ya, atau skripsi peneliti sebelumnya	Revisi	
27 April 2021	Identifikasi masalah merupakan ringkasan fenomena atau masalah yang telah diidentifikasi dan berdasarkan latar belakang masalah yang ada di pendahuluan dalam dan pembicaraan masalahnya	Revisi	
27 April 2021	untuk lagi, ada penduan penduan skripsi di manajemen untuk BAB 3 belum selesai dan daftar pustaka belum ada	Disetujui	
27 Juni 2021	ACC	Disetujui	
27 Desember 2021	ACC	Disetujui	
27 Februari 2022	Acc td	Disetujui	

Medan, 01 April 2022
Rani Putri Limbong



Rahmat Hidayat, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAIYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1089 Telp. 061-0010087 Fax. (061) 451428
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admn@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RANI PUTRI NATALIA LIMBONG
NPM : 1715310618
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Nama Pembimbing : Nori Ardan, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU/FULL CATHESDA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10/05/2021	bab 1 smpo	Disetujui	
10/05/2021	ADD sidang meja tikpi	Disetujui	
10/05/2022	Arc 181	Disetujui	

Medan, 01 Maret 2022
Dewan Pembimbing



Nori Ardan SE., MM

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: RANI PUTRI NATALIA LIMBONG

: 1715310618

: MEDAN, 28 Desember 1997

: Dusun X Lumban Bagasan

: 082370931020

: Alm. JENTI EDIWANJO LIMBONG / JENNY FARIDA MARPAUNG

: SOSIAL SAINS

: Manajemen

: PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU. FULL

: BETHESDA MEDAN

Demikian dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada pihak lain. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 04 Februari 2022



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 04 Februari 2022
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RANI PUTRI NATALIA LIMBONG
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN /
Nama Orang Tua : Alm. JENTI EDIWANJO LIMBONG
N. P. M : 1715310618
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085270353048
Alamat :

Belang permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU.FULL BETHESDA MEDAN**. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

Diketahui/Disebuti oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



RANI PUTRI NATALIA LIMBONG
1715310618

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT KETERANGAN
TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY

Dengan ini saya Ka.PPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan Edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.


Ka PPMU


Dr. Henry Aspan, SE., SH., MA., MIL., MM

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------



RANI PUTRI NATALIA
LIMBONG_1715310618_MANAJEMEN_SKRIPSI_UNGGAHAN
KE7

ORIGINALITY REPORT

43% SIMILARITY INDEX

42% INTERNET SOURCES	16% PUBLICATIONS	25% STUDENT PAPERS
-----------------------------	-------------------------	---------------------------

PRIMARY SOURCES

- 1 repository.uinjkt.ac.id Internet Source 7%
- 2 Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper 3%
- 3 ecampus-fip.umj.ac.id Internet Source 2%
- 4 jurnal.pancabudi.ac.id 2%



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1281/PERP/BP/2022

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

: RANI PUTRI NATALIA LIMBONG
: 1715310618
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

namanya terhitung sejak tanggal 15 Januari 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 15 Januari 2022
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
: 01
Elektif : 04 Juni 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RANI PUTRI NATALIA LIMBONG
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 28 Desember 1997
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310618
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Nilai Kredit yang telah dicapai : 149 SKS, IPK 3.60
Nomor Hp : 082370931020
Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No. Judul
1. PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU.FULL BETHESDA MEDAN

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Isian Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 08 Maret 2022

Pemohon,

(Rani Putri Natalia Limbong)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dekan

(Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Rahmat Hidayat, SE., MM)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Nani Ardian, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Compensation, Leadership, and Work Discipline on the performance of employees at Full Hospital Bethesda Medan. The object of research in this study were employees of RSU.Full Bethesda Medan. This research was conducted in 2020-2021. The population and sample of this study amounted to 50 employees. Data processing using SPSS version 20 application. Data testing is done using classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that the results of the t-test of the Compensation variable tcount were 3.484 while ttable was 2.012 so that tcount > from ttable the value was significantly smaller 0.05 (0.000 <0.05) meaning that it had a positive and significant effect on employee performance. The results of the t-test of the Leadership variable (X2) show that tcount is 3,290 while ttable is 2,012, so that tcount > from ttable the value is significantly smaller 0.05 (0.002 < 0.05) meaning that it has a positive and significant effect on Employee Performance and Work Discipline t-Test Results shows that tcount is 4,290 while ttable is 2,012. Significantly smaller value 0.05 (0.000 <0.05) meaning that it has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test show that Fcount 739.138>2.81 is obtained and is significant 0.000. The results of the R2 test of 0.978 or 97.8% indicate that the independent variables Compensation (X1), Leadership (X2) and Work Discipline (X3) are able to explain the Employee Performance variable (Y).

Keywords: Compensation, Leadership, Work Discipline and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan RSUD Full Bethesda Medan. Objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan RSUD Full Bethesda Medan. Penelitian ini dilakukan tahun 2020-2021. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Kompensasi t_{hitung} sebesar 3,484 sedangkan t_{tabel} 2,012 sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji t variabel Kepemimpinan (X_2) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,290 sedangkan t_{tabel} 2,012, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,002 < 0,05$) artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Hasil Uji t Disiplin Kerja menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,290 sedangkan t_{tabel} 2,012 Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji F menunjukkan bahwa di peroleh F_{hitung} 739,138 $>$ 2,81 dan signifikan 0,000. Hasil Uji R^2 sebesar 0,978 atau 97,8% menunjukkan bahwa variabel bebas Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	7
1. Identifikasi Masalah.....	7
2. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kompensasi	12
a. Pengertian Kompensasi.....	12
b. Azas Kompensasi	12
c. Indikator Kompensasi	13
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	14
2. Kepemimpinan	16
a. Pengertian Kepemimpinan	16
b. Indikator Kepemimpinan.....	17
c. Perilaku Kepemimpinan Efektif	18
3. Disiplin Kerja	19
a. Pengertian Disiplin Kerja	19
b. Indikator Disiplin Kerja	20

4. Kinerja Karyawan.....	21
a. Pengertian Kinerja.....	21
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
c. Indikator Kinerja.....	23
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Konseptual.....	27
D. Perumusan Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
1. Lokasi Penelitian	30
2. Waktu Penelitian	30
C. Definisi Variabel dan Operasional.....	31
1. Variabel Penelitian	31
2. Definisi Operasional.....	31
D. Populasi, Sampel/Teknik Sampel dan Jenis Data	37
1. Populasi	37
2. Sampel	37
3. Jenis dan Sumber Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
1. Uji Kualitas Data.....	39
a. Uji Validitas	39
b. Uji Realibilitas.....	39
2. Uji Asumsi Klasik	40
a. Uji Normalitas	40
b. Uji Multikolinearitas.....	41
c. Uji Heteroskedastisitas	42
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
4. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of fit</i>)	44
a. Uji Parsial (Uji t)	44
b. Uji Simultan (Uji F).....	44
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Sejarah Singkat RSUD. Full Bethesda Medan	46
2. Visi, Misi dan Motto RSUD. Full Bethesda Medan	47
3. Struktur Organisasi dan Deskripsi tugas RSUD. Full Bethesda Medan	48
4. Metode Pengumpulan data.....	51
a. Deskripsi Responden	51
b. Presentase Data Kuesioner.....	53
5. Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner	63
a. Uji Validitas	63
b. Uji Realibilitas.....	66
6. Uji Asumsi Klasik	69

a. Uji Normalitas	69
b. Uji Multikolinearitas.....	70
c. Uji Heteroskedastisitas	71
7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
8. Uji Hipotesis	74
a. Uji Parsial (Uji t)	74
b. Uji Simultan (Uji F).....	75
c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	76
B. Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra- <i>survey</i> Variabel Kompensasi	3
Tabel 1.2 Hasil Pra- <i>survey</i> Variabel Kepemimpinan.....	4
Tabel 1.3 Hasil Pra- <i>survey</i> Variabel Disiplin Kerja	6
Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada RSUD. Full Bethesda Medan.	6
Tabel 1.5 Hasil Pra- <i>survey</i> Variabel Kinerja Karyawan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
Tabel 3.3 Skala <i>Ordinal</i>	38
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Umur	51
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.5 Presentase Data Kuesioner Responden Variabel X1	53
Tabel 4.6 Presentase Data Kuesioner Responden Variabel X2	56
Tabel 4.7 Presentase Data Kuesioner Responden Variabel X3	58
Tabel 4.8 Presentase Data Kuesioner Responden Variabel Y	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Independent X1	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Independent X2	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Independent X3	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Independent Y	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent X1	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent X2	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent X3	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent Y	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji t	74
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Uji F	76
Tabel 4.21 Hasil Perhitungan R ²	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 KerangkaKonseptual Penelitian	28
Gambar 4.1 StrukturOrganisasi RSU.Full Bethesda Medan.....	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas- P-Plot	49
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas- Histogram.....	69
Gambar 4.4 Hasil Heteroskedatisitas-Scatterplot	70

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, penulis diberikan kesehatan, rahmat dan berkat-Nya karena penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Full Bethesda Medan.

Tujuan penyusunan skripsi ini adalah sebagai syarat wajib dalam pengajuan penyusunan tugas akhir S1 Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dalam hal ini penulis menemukan adanya pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Full Bethesda Medan. Penulis mendapat kesempatan untuk meneliti permasalahan karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka yang berhubungan dengan penulis.

Penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rector Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

1. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc. M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M., selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi skripsi penulis serta memberikan

berbagai saran dan masukan yang baik untuk skripsi penulis supaya memiliki hasil yang baik.

4. Ibu Noni Ardian, S.E.,M.M selaku pembimbing II yang dengan sabar membimbing penulis, memberi masukan serta berbagai saran untuk skripsi penulis supaya semakin lebih baik.
5. Kepada orang tua penulis Jenti Ediwanjo Limbong dan Jenni Farida Marpaung yang sudah memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga penulis bisa sampai ditahap ini
6. Pimpinan sekaligus Pendiri RSU.Full Bethesda Ibu Sarma Haro Amd.Keb yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian yang saya ajukan.
7. Para Dosen dan Staff Pengajar prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang sudah diberikan kepada penulis.
8. Kepada seluruh sahabat teman dan patner, penulis mengucapkan trimakasih banyak untuk dukungan dan semangat dari kalian yang selalu memotivasi penulis untuk tetap semangat mengerjakan tahap ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan, baik dari segitata bahasa maupun cara penulisannya sehingga jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang membangun demi untuk kesempurnaan skripsi ini. Sebagai penutup penulis mengharapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan skripsi dalam penyelesaian skripsi ini.

Medan, 25 Maret 2022

Penulis

Rani Putri Natalia Limbong

1715310618

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan masyarakat dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanannya dalam era globalisasi semakin pesat dan majunya perkembangan dalam bidang kesehatan dan masalah kesehatan serta membaiknya tingkat pendidikan, sosial, dan ekonomi mengakibatkan sebagian besar masyarakat menuntut pelayanan kesehatan yang lebih baik. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan serta memperluas jangkauan atau cakupan pelayanan sehingga dapat diterima secara merata oleh semua lapisan masyarakat salah satu upaya yang terus dilaksanakan pemerintah untuk mencapai tujuan yaitu pembangunan nasional. Sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit berorientasi kepada pelayanan pasien, penyediaan farmasi, alat kesehatan, bahan medis dan pelayanan klinik. Sistem pelayanan tersebut mengharuskan setiap rumah sakit untuk bekerja secara profesional. Rumah sakit dapat menjadi mitra bagi pemerintah dalam membantu dan meningkatkan kesehatan bagi warga masyarakat sehingga mampu *survive* dan mampu bersaing dalam era globalisasi sekarang dan masa yang akan datang.

Manajemen di rumah sakit pada akhir-akhir ini banyak permasalahan yang dimiliki masyarakat khususnya keluhan masyarakat yang merasa kecewa dengan pelayanan rumah sakit, baik segi mutu, fasilitas, tenaga ahli dan biaya. Pelayanan yang ramah dan didukung tenaga medis yang handal membuat kepercayaan masyarakat tinggi untuk berobat ke rumah sakit tersebut. Sebaliknya

jika pelayanan kurang baik, maka masyarakat akan meninggalkan dan beralih untuk menggunakan jasa dirumah sakit lain. maka dari itu, rumah sakit berusaha meningkatkan pelayanan jasa untuk memenuhi standar yang tinggi dan professional. Selain peningkatan kualitas sumber daya manusianya, rumah sakit juga dituntut untuk melakukan peningkatan kualitas produk kesehatan dan jasa yang dihasilkan agar mampu bersaing dalam persaingan global. Pelayanan serta kinerja karyawan yang baik dan bertanggung jawab merupakan keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit. maka dari itu, agar dapat mengembangkan manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal kinerjanya semaksimal mungkin supaya dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu perusahaan, untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja rumah sakit dituntut memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja yang baik sesuai dengan harapan rumah sakit dengan pencapaian tujuan bersama. Penulis mendapatkan kesempatan untuk meneliti rumah sakit tersebut yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau karyawan RSUD Full Bethesda.

Menurut Hasibuan (2017:94), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil sesuai dengan tugas/tanggung jawab yang dilaksanakan sehingga sangat mempengaruhi

semangat kerja serta produktivitas dari setiap individu. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini juga menuntut para karyawan agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja. Adapun data hasil *pra-survey* yang penulis peroleh pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Variabel Kompensasi

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	Persen %
Kenaikan gaji yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja karyawan	12	2	14	46,6
Bonus yang dibeda-bedakan	5	2	7	23,3
Pekerjaan yang tidak sesuai gaji	8	1	9	30
Total	26	6	30	100

Sumber : Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil *pra survey* di atas memperlihatkan bahwasanya kompensasi RSU.Full Bethesda tidak sesuai dengan isi perjanjian ikatan kerja yang telah disepakati oleh karyawan dan rumah sakit. Hal ini dikarenakan adanya faktor yang mengenai kompensasi mendapat jawaban 30 responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa adanya kenaikan gaji setiap tahun yang seharusnya naik sebesar 300 ribu rupiah, namun kenyataannya hanya naik sebesar 100 ribu rupiah atau 200 ribu rupiah bagi semua karyawan. Tidak hanya itu, pada Januari 2021 karyawan mendapat kenaikan gaji dan hanya naik 100 ribu rupiah untuk karyawan yang bekerja 2 tahun kebawah, 2 tahun keatas senilai 150 ribu rupiah. Kemudian bonus yang tidak sama rata dibagikan kepada karyawan berdasarkan status pendidikan, jika yang tamatan SMK hanya mendapatkan setengah dari bonus yang karyawan berpendidikan sarjana atau D3, dan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Selain kompensasi, kepemimpinan juga memiliki pengaruh besar untuk kinerja karyawan. Kepemimpinan yaitu suatu kemampuan seseorang tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah atasan oleh sebab itu sikap dan karakter seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Fahmi (2017:188) Kinerja yaitu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya ialah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan karyawannya untuk semangat melakukan apa yang menjadi visi dan misi RSU. Full Bethesda. Seorang pimpinan harus bisa memahami kebutuhan para pekerjaannya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk dekat dengan para karyawannya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja. Dengan memiliki kepemimpinan yang efektif, diharapkan rumah sakit dapat terus berkembang kearah yang lebih baik.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Variabel Kepemimpinan

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	Persen %
Kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya	6	2	8	26,6
Peraturan yang suka berubah-ubah/tidak tertulis	8	2	10	33,3
Memberikan pekerjaan tidak sesuai jabatan	7	4	11	36,6
Total	21	8	30	100

Sumber : Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra-survey di atas memperlihatkan mengenai kepemimpinan RSU.Full Bethesda yang mendapatkan jawaban responden 30

yang cenderung negatif, dengan menunjukkan ketidaksenangan dengan kepemimpinan yang kurang respon dalam menyikapi kebutuhan karyawan yang bersangkutan. Karyawan mengatakan bahwa pemimpin rumah sakit tersebut kurang menghargai kinerja karyawannya. Pemimpin rumah sakit tersebut sering memberikan peraturan yang tidak tertulis dan dapat diubah sesuai kemauan pimpinan tersebut. Mereka mengatakan bahwa rumah sakit tersebut masih bersifat kekeluargaan, dimana yang menjabat kedudukan penting adalah keluarga pemilik rumah sakit itu. Oleh sebab itu selain direktur ada beberapa keluarga yang bekerja juga memberikan peraturan-peraturan yang tidak sesuai dengan jabatan karyawan, hal ini membuat karyawan memiliki rasa malas dalam menjalankan tujuan rumah sakit yang sebenarnya. Karyawan menjadi lebih sering mengeluh dengan pekerjaan mereka akibat pimpinan yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk kepatuhan terhadap peraturan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka sangat sulit mencapai tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jadi kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan (2016:193)).

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Variabel Disiplin kerja

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	Persen %
Sering datang terlambat	10	2	12	40
Sering absen kerja	10	1	11	36,6
Tidak menguasai pekerjaan akibat pekerjaan yang banyak diberikan	5	2	7	23,3
Total	25	5	30	100

Sumber : Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil pra-survey yang mendapat jawaban 30 responden yang cenderung negatif karena ketidakstabilan disiplin kerja dalam tingkat kehadiran yang tidak tepat waktu atau sering terlambat, tidak konsisten dalam menjalankan pekerjaannya karena mengingat banyaknya tugas yang harus diselesaikan sehingga jamistirahat yang kurang, jam pulang yang lebih sering lembur dan tidak ada penghargaan untuk karyawan atas pekerjaannya. Sikap kepemimpinan yang kurang menghargai pekerjaan karyawannya, membuat karyawan tidak memiliki disiplin kerja. Berikut ini data absensi karyawan pada RSU. Full Bethesda seperti terlihat dalam Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada RSU.Full Bethesda Medan
Periode 2021 (Bulan Jan-Mei)

Kriteria Absensi	Jan 2021	Feb 2021	Mar 2021	Apr 2021	Mei 2021
Sakit	3	4	6	6	10
Izin	4	9	9	13	13
Cuti	10	10	8	9	9
Alpha	10	10	12	16	17
Jumlah hari absen	27	33	35	44	49
Jumlah karyawan	50	50	50	50	50
Presentase	54%	66%	70%	88%	98%

Sumber : Diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada RSU. Full Bethesda di tahun 2021 yaitu tingkat presentasi lebih meningkat di bulan Mei 98% sedangkan di bulan Januari tingkat presentase mengalami penurunan 54% Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Tentunya kinerja karyawan tidak efektif dan efisien. Berdasarkan wawancara dengan 30 karyawan yang mewakili karyawan lainnya yang bekerja di rumah sakit tersebut terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang terlihat di tabel 1.5 berikut :

Tabel 1.5
Tabel Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	Persen %
Sering mengeluh dengan pekerjaannya	10	3	13	43,3
sering menunda pekerjaan	4	2	6	20
Tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	8	3	11	36,6
Total	22	8	30	100

Sumber : Diolah Peneliti (2021)

Dari data yang dihasilkan mendapatkan jawaban 30 responden cenderung negative dalam menjalankan pekerjaan karyawan RSU.Full Bethesda Oleh karena itu penulis bermaksud untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan RSU.Full Bethesda. Selain itu penulis juga ingin mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di RSU.Full Bethesda. Maka penulis mengambil judul: **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Displin Kerja terhadap Kinerja karyawan RSU.Full Bethesda Medan “**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Kenaikan gaji tidak sesuai dengan ikatan kerja.
- b) Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan tidak sesuai dengan beban kerja
- c) Memberikan peraturan yang tidak tetap dan kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan
- d) Tidak tepat waktu jam masuk kerja dan tingkat absensi meningkat.

2. Batasan Masalah

Untuk mencegah penelitian yang meluas, dan karena keterbatasan kemampuan serta waktu, maka beberapa batasan masalah akan diberikan pada penelitian ini:

- a) Penelitian ini mencakup kinerja karyawan tetap, kompensasi dibatasi pada kompensasi gaji dan bonus karyawan.
- b) Kepemimpinan diukur dari tingkat semangat kinerja karyawan.
- c) Disiplin diukur dari keterlambatan jam masuk kerja dan absensi karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawanRSU.Full Bethesda Medan?

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU.Full Bethesda Medan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU.Full Bethesda Medan?
4. Apakah kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSU.Full Bethesda Medan?

D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

- a) Untuk menganalisa dan mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada RSU.Full Bethesda Medan.
- b) Untuk menganalisa dan mengetahui PengaruhKepemimpinanterhadapKinerja karyawan RSU.Full Bethesda Medan.
- c) Untuk menganalisa dan mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerjakaryawan RSU.Full BethesdaMedan.
- d) Untuk menganalisa dan mengetahui Faktor Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSU.Full Bethesda Medan.

2. Manfaat Penelitian

a). Bagi Rumah Sakit

Bagi diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

b). Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c). Bagi Penulis

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

d). Bagi Pihak Luar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian dalam penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Oki Dwi Cahyo pada tahun 2015, adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian: Penelitian ini sama-sama menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang positif antara

variabel independen atau bebas variabel Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan variabel dependen atau terikat variabel Kinerja karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini variabel independen Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan variabel dependen atau terikat variabel Kinerja karyawan (Y).

2. Waktu penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
3. Objek Penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan perusahaan PT Pegadaian Cabang Kemang Pratama di Bekasi sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di RSUD Full Bethesda Medan.
4. Populasi dan Sampel: Jumlah populasi dipenelitian terdahulu berjumlah 30 pegawai dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 pegawai, sedangkan penelitian saat ini memiliki 95 karyawan dengan populasi 50 diambil dari karyawan tetap dan sampel 50 karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi adalah hasil yang ditawarkan rumah sakit kepada pekerja sebagai imbalan atau hasil yang didapatkan tenaga lainnya Wibowo (2016:271). Kompensasi yaitu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung yang adil layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan.

Kompensasi sesuatu diterima karyawan seperti gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang dibayar langsung oleh pihak rumah sakit menurut Umar (2016:232). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, baik berupa barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Azas Kompensasi

Penerapan kompensasi disuatu perusahaan maupun instansi harus pada dua azas Hasibuan (2017:122), merupakan azas adil dan azas layak atau wajar. Hal ini dimaksudkan guna terjadi kesinambungan antara pekerja dengan pihak perusahaan yang terkait.

1) Azas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2) Azas Adil dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dengan memenuhi kebutuhannya pada tingkat *normative* yang ideal. Tolak ukur layak adalah *relative*, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

c. Indikator Kompensasi

Menurut Umar (2016:234), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan. walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan

7. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab okum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawan serta dapat melakukan penghematan biaya. Menurut Hasibuan (2016:118) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi.

1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja: artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relative tinggi. Penawaran tenaga kerja: artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relative lebih rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar-kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawannya akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesema-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian, maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4) Produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5) Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

6) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan akan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

7) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan atau organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Hakikatnya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai itu semua hal tersebut, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahaan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan

suatu perusahaan. Ada beberapa pendapat para ahli tentang kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan Umi dan Hartono (2016:48).
- 2) Kepemimpinan merupakan karakter pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan karyawan karena mengidentifikasi tujuan pribadi menurut Burso (2018:229).
- 3) Kepemimpinan merupakan menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan Robbins dan Judge (2015:410). Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain yang terorganisir sesuai dengan keinginan dan ketetapan demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut Busro (2018:251) antara lain:

1. Struktur Prakarsa, terdiri dari menyusun bagian kerja, hubungan kerja, dan tujuan.
2. Pertimbangan, terdiri dari kepercayaan, pengambilan keputusan dan tingkat kepedulian.

c. Perilaku Kepemimpinan Efektif

Perilaku kepemimpinan yang dapat dibedakan antara manajer yang efektif dan manajer yang tidak efektif. Setiap jenis perilaku dijelaskan secara singkat.

1) Perilaku yang berorientasi tugas

Para manajer yang efektif tidak menggunakan waktu dan usahanyadengan melakukan pekerjaan yang sama seperti para bawahannya. Sebaliknya, para manajer yang lebih efektif berkonsentrasi pada fungsi-fungsi yang berorientasi pada tugas. Di samping itu para manajer memandu para bawahannya dalam menetapkan sasaran kinerja yang tinggi, tetapi realistis.

2) Perilaku yang berorientasi hubungan

Bagi para manajer yang efektif perilaku yang berorientasi tugas tidak terjadi dengan mengorbankan perhatian terhadap hubungan antar manusia. Para manajer yang efektif lebih penuh perhatian, mendukung, dan membantu para bawahan. Perilaku yang mendukung yang berkolerasi dengan kepemimpinan yang lebih efektif meliputi memperlihatkan kepercayaan dan rasa dipercaya, bertindak ramah dan perhatian, berusaha memahami permasalahan bawahan. Membantu mengembangkan bawahan dan memajukan karir mereka, selalu memberi informasi kepada bawahan memperlihatkan apresiasi terhadap ide-ide para bawahan dan memberikan pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan bawahan.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Para manajer yang efektif lebih banyak menggunakan *supervise* kelompok dari pada mengendalikan tiap bawahan sendiri-sendiri. Pertemuan berkelompok memudahkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi, mendorong kerjasama, dan memudahkan pemecahan konflik. Peran manajer dalam pertemuan kelompok yang utama adalah harus memandu diskusi dan membuatnya mendukung, konstruktif, dan berorientasi pada pemecahan masalah. Namun penggunaan partisipasi tidak menyiratkan hilangnya tanggung jawab, dan manajer tersebut tetap bertanggung jawab atas semua keputusan dan hasilnya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja yaitu usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada kelompok dapat dihindari. Dolet Unaradjan (2018:181). Menurut Sinambela (2018:335) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193) Disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

b. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang digunakan dalam standart disiplin kerja Hasibuan (2016:194), yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut menyesuaikan tingkat kedisiplinan karyawan. Keinginan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mendorong kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik kepada suatu perusahaan. hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja Sutrisno (2016:151). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai

seseorang). Kinerja menurut Siswanto (2015:11) berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi.

Kinerja juga berupa suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior*, *very superior*, *gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi merupakan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padangan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar,

berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu untuk memperkuat berbagai teori utama yang digunakan dalam penelitian ini, selain itu, penelitian terdahulu dapat memberikan gambaran hubungan dari setiap variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat pada penelitian yang dilakukan sebagai salah satu landasan dalam pengambilan hipotesis. Berbagai penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Taufik Rahman (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motifasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Musi Palembang	Variabel Independent: Kompensasi (X1) Motifasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan dan motivasi tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Mohamad Rizan (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen: Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) disiplin kerja(X3) Variabel dependent: Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja secara signifikan dipengaruhi oleh Kompensasi. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan antara Kepemimpinan
3.	Mr. Abdul Hameed, Mphil, Dkk (2014)	<i>Impact Of Compensation On Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan)</i>	<i>Variable Independent : Compensation (X1)</i> <i>Variabel Dependent: Performance (Y)</i>	<i>Compensation has different positive impact on employee performance it is proved from correlation analysis that all the independent variables have weak or moderate positive relationship to each others</i>
4.	Bizhan shafie, saeid baghersalimi, and vahid barghi (2013)	<i>The relationship between leadership style and employee performance</i>	<i>Variable Independent : Leadership style (X1)</i> <i>Variabel Dependent: Employee Performance (Y)</i>	<i>Development oriented and pragmatic oriented leadership style has a positive Impact on employee performance and leadership style and non interference. Is a negative impact</i>
5.	I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Ray Adyana (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Kontruksi di Denpasar	Variabel Independen: Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Variabel Independen: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kompensasi,kepemimpinan dan kinerja karyawan
6.	Yoga arsyenda (2013)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus BAPPEDA Kota Malang)	Variabel Independen: motivasi kerja (X1) disiplin kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimana Variabel Disiplin Kerja lebih besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDDA Kota Malang

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Jerry M. Logahan (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia	Variabel Independent: Kompensasi (X1) Motifasi (X2) Variabel Dependent: Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Mulyadi (2012)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka	Variabel Independent: Kompensasi (X1) Variabel Dependent: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari penelitian ini adalah: pemberian kompensasi, mempunyai hubungan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9.	I Wayan Tresna Ariana dan IGede Riana (2011)	Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi Dan Disiplin Kerja	Variabel Independent: Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependent: Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan
10.	R. Soesetyo Soetadji (2010)	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan , Kemampuan Kognitif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independent: Perilaku Kepemimpinan (X1) Kemampuan Kognitif (X2) Kepuasan Kerja (X3) Variabel Dependent: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan kemampuan kognitif sangat berpengaruh secara determinan terhadap kinerja .karyawan

Sumber : Diolah peneliti (2022)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.

1. Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetensi dan menimbulkan kegelisahaan, perasaan bersalah, suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan. Kompensasi hasil yang diterima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang dibayar langsung oleh pihak rumah sakit menurut Umar (2016:232) Sistem kompensasi memberi dua tujuan penting, yaitu:

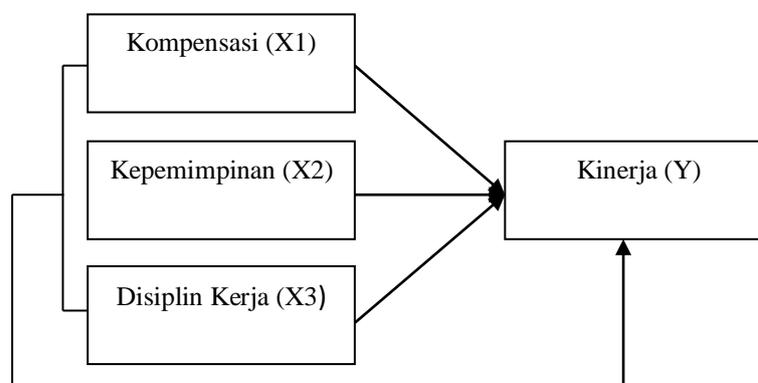
- a. Mendorong para pekerja untuk merasakan hak memiliki organisasi
- b. Mendorong para pekerja untuk berprestasi yang lebih tinggi

2. Hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja

Dalam perspektif ilmu kepemimpinan ada beberapa tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Kepemimpinan adalah ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan karyawan karena mengidentifikasi tujuan pribadi menurut Siagian dalam Burso, (2018:229).

3. Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2016:193) Disiplin merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.



Gambar 2 : 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono(2018:63). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah: Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Full Bethesda.

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD Full Bethesda.

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Full Bethesda.

H₄: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Full Bethesda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer. Menurut Sugiyono (2018:213) data primer yaitu sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data diperoleh dari kusioner yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Serta wawancara dari 10 karyawan yang mewakili karyawan lainnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyaawan RSU.Full Bethesda Medan. Peneliti mengambil objek ini dikarenakan peneliti diberikan kesempatan untuk melakukan penelitian kepada pegawai RSU.Full Bethesda Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu. Waktu penelitian dimulai dari bulan maret sampai dengan february 2022 dengan penjelasan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian Tahun 2021-2022

No	Ket	Mar	Apr	Mei	Jun	Juli	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan Judul												
2	Acc Judul												
3	Pembuatan Proposal												
4	Bimbingan Proposal												
5	Acc Proposal												
6	Seminar Proposal												
7	Bimbingan Meja Hijau												
8	ACC Meja Hijau												
9	Sidang Meja Hijau												

Sumber : Diolah peneliti (2021)

C. Definisi Variabel Penelitian dan Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:38). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Rusiadi, 2016:50).

2. Definisi Operasional

Suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti atau memspezifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Kegunaan definisi operasional dalam penelitian adalah untuk memberi batasan dan pengertian yang jelas tentang variabel sehingga tidak terjadi kesalahpahaman mengenai data yang akan dikumpulkan dan menghindari kesesatan alat pengumpulan data. Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:39), variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (*independen variable*)

Variabel yang dipengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependen variable*) (Sugiyono, 2018:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

b. Variabel terikat (*dependen Variable*)

Varibael yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi segala sesuatu yang diterima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan,	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan	1. Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya	Ordinal

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
	asuransi, dan lain-lain yang dibayar langsung oleh pihak rumah sakit. Menurut Umar (2016:232).	7. Asuransi Menurut Umar (2016:234),	bersifat rutin dan tetap setiap bulan.walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh	
			<p>2. Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.</p> <p>3. Pembayaran sekaligus yangdiberikan karena memenuhi sasaran kinerja.</p> <p>4. Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.</p> <p>5. Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.</p> <p>6. Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.</p> <p>7. Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab okum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.</p>	
Kepemimpinan (x2)	Kepemimpinan adalah ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan karyawan karena mengidentifikasi tujuan pribadi. Menurut Siagian dalam Burso, (2018:229).	1. Struktur Prakarsa 2. Pertimbangan Menurut Busro (2018:251).	<p>1. Struktur prakarsa yaitu sejauh mana seorang pemimpin mendefinisikan serta menentukan peran-peran para bawahan dalam rangka merancang dan memenuhi tujuan di area pertanggungjawabannyaterdiri dari menyusun bagian kerja, hubungan kerja, dan tujuan.</p> <p>2. Pertimbangan adalah pendapat (tentang baik dan buruk)terdiri dari</p>	

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			kepercayaan, pengambilan keputusan dan tingkat kepedulian.	
Disiplin kerja (X3)	Disiplin merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016:193)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Hubungan Kemanusiaan Menurut Hasibuan (2016:194)	1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. 2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. 3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin	Disiplin kerja (X3)

			<p>baik pula.</p> <p>4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.</p> <p>5. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik kepada suatu perusahaan. hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari <i>direct single relationship</i>, <i>direct group relationship</i>, dan <i>cross relationship</i> hendaknya harmonis.</p>	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 	1. Hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang	
Variabel	Defenisi	Indikator	Deskripsi	Skala
	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas <p>Menurut</p>	<p>bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.</p> <p>2. Hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam</p>	

	<p>secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Afandi (2018:83)</p>	<p>Afandi (2018:89)</p>	<p>ukuran angka atau padanan angka lainnya.</p> <p>3. Dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.</p> <p>4. Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.</p> <p>5. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar</p> <p>6. Semakin sulit Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuannya</p> <p>7. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi</p> <p>7. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.</p> <p>8. Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.</p>	
--	--	-------------------------	---	--

Variabel	Defenisi	Indikator	Deskripsi	Skala
	Operasional		9. Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.	

Sumber : Diolah peneliti (2022)

D. Populasi, Sampel/Teknik Sampel dan Jenis Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah para pegawai RSU.Full Bethesda Medan yang berjumlah 50 karyawan tetap.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2016:62). Sampel adalah subkelompok populasi terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian (Malhotra 2016:264)

Karena adanya pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti memakaisampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel,karena sampel yang akan diambil hanya karyawan tetap berjumlah 50orang.Sampling jenuh adalah teknik penentun sampel bila sema anggota sampel digunakan sebagai sampel kaena penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua populasi dijadikan sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat berisi sejumlah

pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016:193) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data dilakukan dengan tahapan wawancara, kuesioner, observasi dan gabungan ketiganya.

1. Kuesioner

Instrument atau alat kusioner berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang tertstruktur untuk memperoleh informasi dari responden.

Tabel 3.3 Skala Ordinal

Skala Ordinal	Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-Ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Diolah peneliti (2021)

2. Wawancara

Wawancara yaitu percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan antara dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya pertanyaan yang dilontarkan tidak terpaku pada pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan. Peneliti melakukan wawancara dengan 50 karyawan tetap RSU.Full Bethesda yang mewakili karyawan lainnya.

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} . Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi untuk masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan program *software* pengelolaan data *statistical package for social sciences* (SPSS) versi 20.

Menurut Sugiyono (2017:125) kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid

Penentuan nilai r_{tabel} digunakan rumus sebagai berikut :

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) “kuesioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 20 Dengan ketentuan :

1. Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrument pengamatan dinyatakan reliabel
2. Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrument pengamatan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolinieitas menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal yaitu variabel bebas yang

memeiliki kolerasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut.

- 1) Nilai R^2 yang dihsilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel X (independen) banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel Y(dependen).
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel X(independen). Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi umumnya diatas 0,90, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel dependen .
- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari: (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel Y(dependen) manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* umum dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai missal nilai $Tolerance = 00$ sama dengan tingkat kolinieritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai $Tolerance$ dan VIF , tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkolerasi.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu $ZPRED$ dengan residualnya $SRESID$. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara $SPRESID$ dan $ZPRED$ dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Dengan analisis jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan

jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear menurut Tabachnick dalam Ghozali (2016:93) adalah berupa nilai koefisien pada masing-masing variabel independen. Koefisien berdasarkan suatu persamaan yang memprediksi nilai variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05. Rumus menurut Ghozali (2016:94) dari model regresi linear berganda sebagai berikut;

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = koefisien regresi

X1 = Variabel Kompensasi

X2 = Variabel Kepemimpinan

X3 = Disiplin Kerja

e = *error term* (tingkat kesalahan)

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) terhadap

variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau persial. Uji t dicari dengan program *software* pengelolaan data SPSS versi 20.

Hipotesis yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas variabel bebas (Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
2. $H_a: b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Menurut Sugiyono (2017) uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak

b. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji simultan untuk menguji pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSU. Full Bethesda. Berikut ini kriteria pengujian secara simultan, yaitu:

1. $H_0: b_1=b_2=0$: berarti secara simultan variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
2. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$: berarti secara simultan variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut ini kriteria pengujian untuk uji F menurut Ghozali (2016:171), yaitu:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak

5. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nilai nol sampai dengan satu. Nilai $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai R^2 mendekati nol, menunjukkan semakin lemahnya pengaruh variabel dependen, sebaliknya jika R^2 mendekati satu, menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2016:95) “nilai R^2 yang digunakan lebih dari satu variabel sebaiknya digunakan nilai *Adjusted R Square*” dengan menggunakan *software* pengelolaan data SPSS versi 20.0.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinan

R^2 = Koefisien Korelasi Yang Di Kuadratkan

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Rumah Sakit RSU.Full Bethesda Medan

RSU.Full Bethesda pada dasarnya merupakan sebuah klinik umum atau rumah bersalin yang bernama Klinik Umum atau Rumah bersalin Bina Kasih yang didukung oleh dokter dan bidan 24 jam yang berdiri pada tahun 1990 yang didirikan oleh ibu Sarma Haro Amd. Keb beserta suaminya. Sejalan dengan perkembangan dan kemajuan klinik umum atau klinik bersalin tersebut tercetuslah rencana untuk mengembangkan klinik umum atau rumah bersalin BINA KASIH menjadi rumah sakit dengan tujuan untuk melayani masyarakat dalam hal kesehatan. Pada awal tahun 2000 rumah bersalin Bina Kasih sudah melakukan pengurusan serta pembangunan rumah sakit hingga disahkan pada tahun 2004 berganti menjadi RSU. Full Bethesda. RSU. Full Bethesda Merupakan salah satu rumah sakit swasta tipe C dengan 3 tingkat lantai bangunannya dan sudah memiliki 5 dokter spesialis yakni Dr. Obgyn, Penyakit Dalam, anak, THT, dan spesialis bedah serta ruangan penunjang lainnya seperti Laboratorium, Radiologi. Serta sudah memiliki 30 karyawan kantor, bidan dan perawat yang bekerja di RSU.Full Bethesda dan pada tahun awal 2010 RSU.Full Bethesda melakukan pembangunan dengan gedung rumah sakit menjadi 5 tingkat lantai bangunan dan sudah memakai lift dan sudah disahkan awal tahun 2017 sudah bisa beroperasi dengan menambahkan beberapa dokter spesialis yakni ada 9 dokter spesialis yaitu penyakit dalam, anak, saraf, bedah, paru, jantung, obgyn, gigi dan radiologi dan memiliki 95

karyawan sampai pada saat ini. Pada Tahun 2019 RSUD Full Bethesda menjalani pemeriksaan akreditasi dan puji Tuhan RSUD Full Bethesda lulus uji akreditasi dan sudah mendapat bintang satu. RSUD Full Bethesda terus menerus melakukan perkembangan untuk menjadikan RSUD Full Bethesda menjadi pusat rujukan bagi masyarakat Kecamatan Sunggal dan Kabupaten Deli Serdang. Yayasan ini disahkan secara Hukum Oleh Pitta Emme Sitompul, SH, Notaris/PPAT :

NO.IZIN RSUD : SK.KA.DINKES PROPSU
440.441/2415/III/2009
TANGGAL AKTE : 23 MARET 2009
NAMA YAYASAN : RUMAH SAKIT UMUM FULL BETHESDA
ALAMAT : JL. Binjai Km.10,8/JL. Sama No.71 Medan

2. Visi, Misi, dan Moto RSUD Full Bethesda Medan

Visi :

“ Menjadikan RSUD Full Bethesda sebagai rumah sakit pilihan bagi pengguna jasa layanan kesehatan “

Misi :

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan kesehatan terpadu yang terpadu yang bermutu sesuai dengan standart profesi
2. Menyediakan tenaga kesehatan dan terlatih serta alat-alat penunjang medis penunjang medis yang baik
3. Memberikan pelayanan yang prima,aman,informatif dan dan efektif dengan tetap memperhatikan aspek sosial
4. Melaksanakan sistem rujukan berjenjang yang bermutu
5. Meningkatkan kesejahteraan seluruh karyawan dan Staf

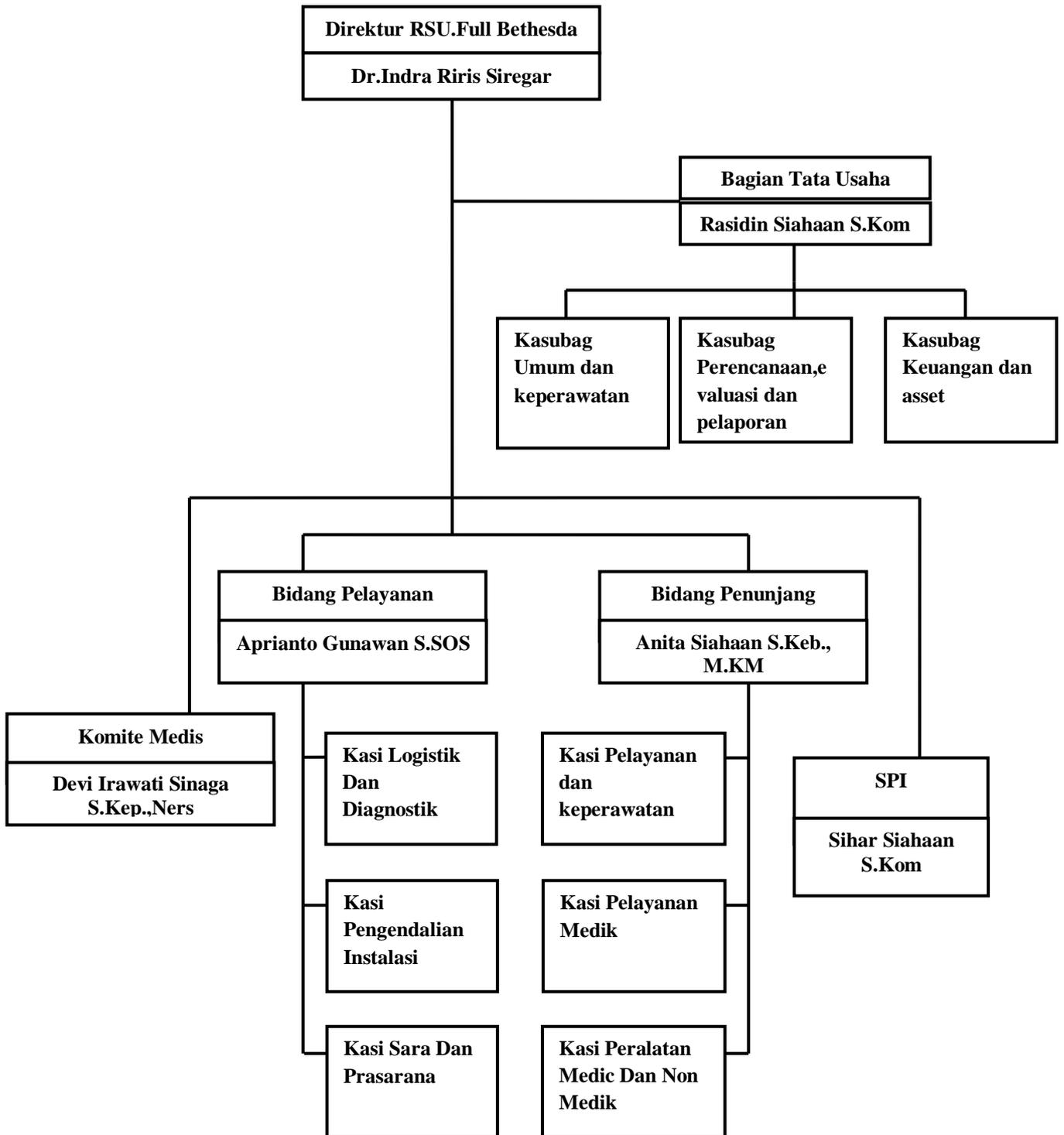
Motto :

Adapun yang menjadi motto RSU.Full Bethesda yaitu “Tuhan Allah menyembuhkan kami membantu”

3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas RSU.Full Bethesda
Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sistem pembagian tugas-tugas dan tanggung jawab serta penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja sama seefektif mungkin untuk mencapai suatu tujuan. Struktur organisasi menjelaskan tentang bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut dikoordinasikan. Struktur organisasi juga dapat menggambarkan dengan jelas bagaimana pembagian tugas, saluran perintah, penyampaian laporan, wewenang dan tanggung jawab dari setiap bagian atau karyawan sehingga dapat memperlancar pelaksanaan tugas.

Struktur organisasi menggambarkan urutan jabatan dalam RSU.Full Bethesda mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah. Struktur organisasi setiap Rumah sakit pastilah berbeda-beda walaupun bergerak dibidang sama. Dibawah ini penulis menggambarkan bagaimana struktur organisasi yang digunakan pada RSU.Full Bethesda Medan untuk memperlancar kegiatan rumah sakit, serta penjelasan mengenai tugas masing-masing bagian. Berikut ini adalah bentuk dari struktur organisasi RSU.Full Bethesda Medan.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi RSU.Full Bethesda Medan
Sumber : Diolah peneliti (2021)

Berikut peranan struktur organisasi fungsi jabatan RSUD Full Bethesda

a. Direktur

Membantu dalam pengelolaan Rumah Sakit dan penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat

b. Kepala Bagian Tata Usaha

Memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua unsur dilingkungan kantor Rumah Sakit. Kepala tata usaha akan dibantu oleh kepala sub bagian umum dan KA karyawan, kepala sub bagian keuangan dan asset, dan kepala sub bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan.

c. Kepala Bidang Pelayanan

Kepala bidang pelayanan memiliki Tugas utama merencanakan operasional Rumah sakit, memberi Tugas, memberi petunjuk, mengatur, menyelia, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas bidang pelayanan medic, kepala seksi pelayanan karyawan, kepala seksi perlengkapan medik dan non medic.

d. Kepala Bidang Penunjang

Kepala bidang penunjang mempunyai tugas utama untuk merencanakan sisi operasional Rumah Sakit, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas dibidang penunjang. Dalam menjalankan kewajibannya, kepala Bidang Penunjang akan dibantu oleh Kepala Seksi Logistik dan Diagnostik, Kepala Seksi Logistik Prasarana, dan Kepala Seksi Pengendalian Instalasi.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Deskripsi Responden

Setelah diadakan penelitian dan pengambilan data dilapangan, maka penulis memperoleh berbagai data tentang Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data-data data yang diperoleh responden yang akan disajikan dalam bentuk analisi data dengan sampel 50 orang responden yang merupakan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	22	44%
2	Perempuan	28	56%
Jumlah		50	100%

Sumber : Diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 22 orang atau 44%, sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 28 orang atau 56%, jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan perempuan lebih banyak dari karyawan laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	23-30 Tahun	43	86%
2	31-35 Tahun	5	10%
3	>35 Tahun	2	4%
Jumlah		50	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat, yaitu untuk responden pada umur 23-30 tahun sebanyak 43 orang (86%), responden pada umur 30-35 tahun sebanyak 5 orang (10%), sedangkan >35 tahun yaitu sebanyak 2 orang (4%).

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMU/Sederajat SLTA	2	4%
2	Diploma	30	60%
3	Sarjana	18	36%
Jumlah		50	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 responden pada tingkat pendidikan, maka terlihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMU sebanyak 2 orang (4%), sedangkan responden yang berpendidikan terakhir Diploma 35 orang (60%), yang berpendidikan terakhir sarjana sebanyak 18 orang (36%).

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	32	64%
2	5-10 Tahun	14	28%
3	>10 Tahun	4	8%
Jumlah		50	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan lama bekerja, maka terlihat bahwa responden yang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 32 orang

(64%), sedangkan responden yang lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 14 orang (28%) , yang lama bekerja >10 tahun sebanyak 4 orang (8%).

b. Persentase Data Kuesioner

Deskriptif persentase hasil penelitian setiap variabel dengan tanggapan responden adalah sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS) : Nilai 5
2. Setuju (S) : Nilai 4
3. Ragu-ragu (R) : Nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) : Nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai 1

Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Kompensasi (X₁)

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari angket, dilakukan pentabulasian data yang dihasilkan pada lampiran. Dari data pada lampiran dapat digambarkan persentase indikator kompensasi pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Kompensasi (X₁)

No. Item	SS		S		R		TS		STS		total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	23	46	24	48	2	4	1	2	-	-	50	100
2	33	66	17	34	-	-	-	-	-	-	50	100
3	28	56	22	44	-	-	-	-	-	-	50	100
4	23	46	24	48	2	4	1	2	-	-	50	100
5	28	56	22	44	-	-	-	-	-	-	50	100
6	22	44	27	54	-	-	1	2	-	-	50	100
7	23	46	26	52	-	-	1	2	-	-	50	100
8	33	66	17	34	-	-	-	-	-	-	50	100
9	28	56	22	44	-	-	-	-	-	-	50	100

No. Item	SS	S	R	TS	STS	No. Item	SS	S	R	TS	STS	
10	23	46	24	48	2	4	1	2	-	-	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat dilihat bahwa:

- 1) Gaji secara keseluruhan tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkan responden yang menyatakan sangat setuju 23 orang dengan tingkat persentase 46%, yang menyatakan setuju 24 orang dengan tingkat persentase 48%, responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang dengan tingkat persentase 4%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 2) Rumah sakit memberikan insentif berdasarkan kinerja responden yang menyatakan sangat setuju 33 orang dengan tingkat persentase 66%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 34%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 3) Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur responden yang menyatakan sangat setuju 28 orang dengan tingkat persentase 56%, yang menyatakan setuju 22 orang dengan tingkat persentase 44%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 4) Saya merasa senang dengan upah kerja yang saya terima responden yang menyatakan sangat setuju 23 orang dengan tingkat persentase 46%, yang menyatakan setuju 24 orang dengan tingkat persentase 48%, responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang dengan tingkat persentase 4%, yang

menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

- 5) Penetapan uang premi di rumah sakit dihitung secara adil responden yang menyatakan sangat setuju 28 orang dengan tingkat persentase 56%, yang menyatakan setuju 22 orang dengan tingkat persentase 44%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 6) Pemberian premi sesuai dengan harapan responden yang menyatakan sangat setuju 22 orang dengan tingkat persentase 44%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 54%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 7) Jaminan kesehatan menjadikan karyawan selalu terlindung dari penyakit responden yang menyatakan sangat setuju 23 orang dengan tingkat persentase 46%, yang menyatakan setuju 26 orang dengan tingkat persentase 52%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 8) Selalu memperhatikan kesehatan karyawan responden yang menyatakan sangat setuju 33 orang dengan tingkat persentase 66%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 34%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

- 9) Saya merasa aman dengan asuransi yang diberikan responden yang menyatakan sangat setuju 28 orang dengan tingkat persentase 56%, yang menyatakan setuju 22 orang dengan tingkat persentase 44%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 10) Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga responden yang menyatakan sangat setuju 23 orang dengan tingkat persentase 46%, yang menyatakan setuju 24 orang dengan tingkat persentase 48%, responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang dengan tingkat persentase 4%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Kepemimpinan (X₂)

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner, maka persentase jawaban para responden dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Kepemimpinan(X₂)

No. em	SS		S		R		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	24	48	22	44	3	6	1	2	-	-	50	100
2	21	42	28	56	-	-	1	2	-	-	50	100
3	19	38	28	56	2	4	1	2	-	-	50	100
4	25	50	23	46	2	4	-	-	-	-	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat dilihat bahwa:

- 1) Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disiniresponden yang menyatakan sangat setuju 24 orang dengan tingkat persentase 48%, yang menyatakan setuju 22 orang dengan tingkat persentase 44%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 6%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 2) Orang yang berkerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada sayaresponden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 42%, yang menyatakan setuju 28 orang dengan tingkat persentase 56%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 3) Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatanresponden yang menyatakan sangat setuju 19 orang dengan tingkat persentase 38%, yang menyatakan setuju 28 orang dengan tingkat persentase 56%, responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang dengan tingkat persentase 4%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 4) Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan responden yang menyatakan sangat setuju 25 orang dengan tingkat persentase 50%, yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 46%, responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang dengan tingkat

persentase 4%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Disiplin Kerja(X3)

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner, maka persentase jawaban para responden dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X3)

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	31	62	19	38	-	-	-	-	-	-	50	100
2	20	40	30	60	-	-	-	-	-	-	50	100
3	22	44	28	56	-	-	-	-	-	-	50	100
4	11	22	39	78	-	-	-	-	-	-	50	100
5	29	58	21	42	-	-	-	-	-	-	50	100
6	21	42	27	54	2	4	-	-	-	-	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa:

- 1) Karyawan mengerjakan tugas dengan kemampuan yang karyawan bisa responden yang menyatakan sangat setuju 31 orang dengan tingkat persentase 62%, yang menyatakan setuju 19 orang dengan tingkat persentase 38%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 2) Pimpinan menempatkan seseorang dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya responden yang menyatakan sangat setuju 20 orang dengan tingkat persentase 40%, yang menyatakan setuju 30 orang dengan tingkat persentase 60%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.

- 3) Karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik untuk mendapatkan tanggung jawab lebih besar responden yang menyatakan sangat setuju 22 orang dengan tingkat persentase 44%, yang menyatakan setuju 28 orang dengan tingkat persentase 56%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 4) Pimpinan mampu memecahkan permasalahan pekerjaan apabila dibutuhkan oleh bawahannya responden yang menyatakan sangat setuju 11 orang dengan tingkat persentase 22%, yang menyatakan setuju 39 orang dengan tingkat persentase 78%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 5) Pimpinan bijaksana dalam dalam hukuman jika melakukan kesalahan responden yang menyatakan sangat setuju 29 orang dengan tingkat persentase 58%, yang menyatakan setuju 21 orang dengan tingkat persentase 42%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 6) Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 42%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 54%, responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang dengan tingkat persentase 4%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.

Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner, maka persentase jawaban para responden dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel
Kinerja Karyawan(Y)

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	23	46	24	48	2	4	1	2	-	-	50	100
2	26	52	24	48	-	-	-	-	-	-	50	100
3	26	52	24	48	-	-	-	-	-	-	50	100
4	18	36	29	58	2	4	1	2	-	-	50	100
5	20	40	30	60	-	-	-	-	-	-	50	100
6	16	32	31	62	-	-	3	6	-	-	50	100
7	18	36	32	64	-	-	-	-	-	-	50	100
8	25	50	25	50	-	-	-	-	-	-	50	100
9	27	54	23	46	-	-	-	-	-	-	50	100
10	17	34	32	64	-	-	1	2	-	-	50	100
11	19	38	27	54	3	6	1	2	-	-	50	100
12	24	48	25	50	-	-	1	2	-	-	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat dilihat bahwa:

- 1) Selalu menerapkan metode dan strategiyangtepat untuk meningkatkan minat bekerja responden yang menyatakan sangat setuju 23 orang dengan tingkat persentase 46%, yang menyatakan setuju 24 orang dengan tingkat persentase 48%, responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang dengan tingkat persentase 4%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 2) Selalu menerapkan proses pekerjaan yang partisipatif dengan melakukan banyak kegiatan diskusi untuk mendorong karyawan berpikir kreatif dan produktif responden yang menyatakan sangat setuju 26 orang dengan tingkat persentase 52%, yang menyatakan setuju 24 orang dengan tingkat persentase

48%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.

- 3) Mengerjakan pekerjaan dilakukan dengan cermat dan teliti responden yang menyatakan sangat setuju 26 orang dengan tingkat persentase 52%, yang menyatakan setuju 24 orang dengan tingkat persentase 48%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 4) Menghindari bertumpuknya pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik responden yang menyatakan sangat setuju 18 orang dengan tingkat persentase 36%, yang menyatakan setuju 29 orang dengan tingkat persentase 58%, responden yang menyatakan ragu-ragu 2 orang dengan tingkat persentase 4%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 5) Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien responden yang menyatakan sangat setuju 20 orang dengan tingkat persentase 40%, yang menyatakan setuju 30 orang dengan tingkat persentase 60%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 6) Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam ketentuan pihak rumah sakit responden yang menyatakan sangat setuju 16 orang dengan tingkat persentase 32%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 62%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju 3 orang dengan tingkat persentase 6%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

- 7) Karyawan menunjukkan kesediaan dalam melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasanresponden yang menyatakan sangat setuju 18 orang dengan tingkat persentase 36%, yang menyatakan setuju 32 orang dengan tingkat persentase 64%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 8) Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur atasanresponden yang menyatakan sangat setuju 25 orang dengan tingkat persentase 50%, yang menyatakan setuju 25 orang dengan tingkat persentase 50%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 9) Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaanresponden yang menyatakan sangat setuju 27 orang dengan tingkat persentase 54%, yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 46%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 10) Pemimpin dapat mengatur dan mengarahkan saya dalam melaksanakan tugas responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 34%, yang menyatakan setuju 32 orang dengan tingkat persentase 64%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
- 11) Saya harus bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah atau mengurangi dengan fakta yang ada responden yang menyatakan sangat setuju 19 orang dengan tingkat persentase 38%, yang menyatakan setuju

27orang dengan tingkat persentase 54%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 6%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

12) Saya teliti menggunakan ide-ide kreatif dalam mengerjakan suatu hal. (dalam waktu dan tempat) responden yang menyatakan sangat setuju 24 orang dengan tingkat persentase 48%, yang menyatakan setuju 25 orang dengan tingkat persentase 50%, responden yang menyatakan ragu-ragu tidak ada, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

a. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah $(n) = 50$ maka besarnya $df = 50-2 = 48$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2787. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Kompensasi)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,584	0,2782	Valid
2	0,361	0,2782	Valid
3	0,523	0,2782	Valid
4	0,584	0,2782	Valid
5	0,523	0,2782	Valid
6	0,467	0,2782	Valid
7	0,311	0,2782	Valid

8	0,361	0,2782	Valid
9	0,523	0,2782	Valid
10	0,584	0,2782	Valid

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows/2022

Berdasarkan pada Tabel 4.9, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independent* Kompensasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,311 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,584 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2787.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Kepemimpinan)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,942	0,2787	Valid
2	0,948	0,2787	Valid
3	0,932	0,2787	Valid
4	0,920	0,2787	Valid

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows/2022

Berdasarkan pada Tabel 4.10, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independent* Kepemimpinan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,920 dan nilai tertinggi sebesar pada

instrumen (pernyataan) sebesar 0,948 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2787.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Disiplin Kerja)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,452	0,2782	Valid
2	0,669	0,2782	Valid
3	0,617	0,2782	Valid
4	0,388	0,2782	Valid
5	0,441	0,2782	Valid
6	0,660	0,2782	Valid

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows/2022

Berdasarkan pada Tabel 4.11, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independent* Disiplin Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,388 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,669 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2787.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas
Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,459	0,2782	Valid
2	0,441	0,2782	Valid
3	0,565	0,2782	Valid

4	0,459	0,2782	Valid
5	0,565	0,2782	Valid
6	0,581	0,2782	Valid
7	0,281	0,2782	Valid
8	0,441	0,2782	Valid
9	0,565	0,2782	Valid
10	0,459	0,2782	Valid
11	0,311	0,2782	Valid
12	0,581	0,2782	Valid

Sumber: SPSS versi 20.0 *for Windows/2022*

Berdasarkan pada Tabel 4.12, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *dependent* Kinerja Karyawan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,281 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,581 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2787.

b. Uji Reliabilitas

Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independent (Kompensasi)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,636	0,60	10

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows/2022

Dari tabel 4.13, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kompensasi > 0,60 yaitu 0,636 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Kompensasi memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independent (Kepemimpinan)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,932	0,60	4

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows/2022

Dari tabel 4.14, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kepemimpinan > 0,60 yaitu 0,932 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Kepemimpinan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independent (Disiplin Kerja)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,798	0,60	6

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows/2022

Dari tabel 4.15, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja > 0,60 yaitu 0,798 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Disiplin Kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,680	0,60	12

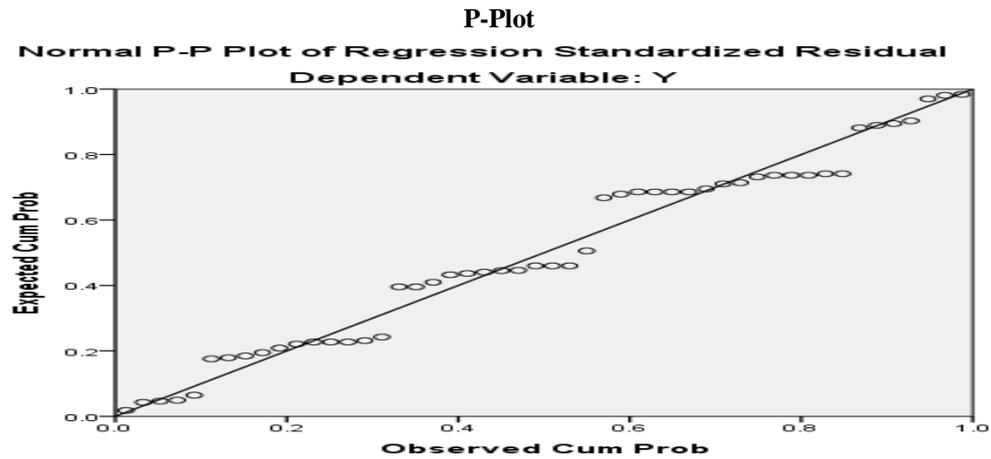
Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows/2022

Dari tabel 4.16, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan > 0,60 yaitu 0,680 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Kinerja Karyawan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

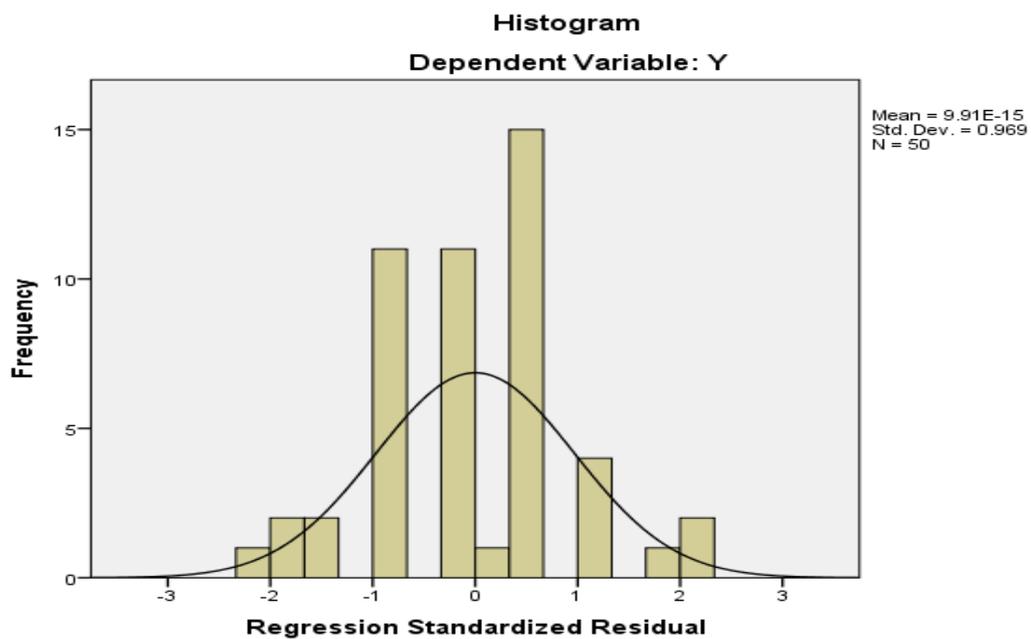
Uji normalitas dilakukan untuk menggunakan pengujian grafik P-Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar berikut:



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas – P-Plot

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows /2022

Pada Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas – Histogram

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows /2022

Pada Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa “Uji multikolinearitas untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari model nilai *tolerance* dan *Varian Invloation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.472	1.269		0.372	0.712		
X1	1.016	0.050	0.879	3.484	0.000	0.240	4.164
X2	0.114	0.047	0.210	3.290	0.002	0.355	2.815
X3	0.335	0.069	0.279	4.832	0.000	0.323	3.095

a. Dependent Variable: Y

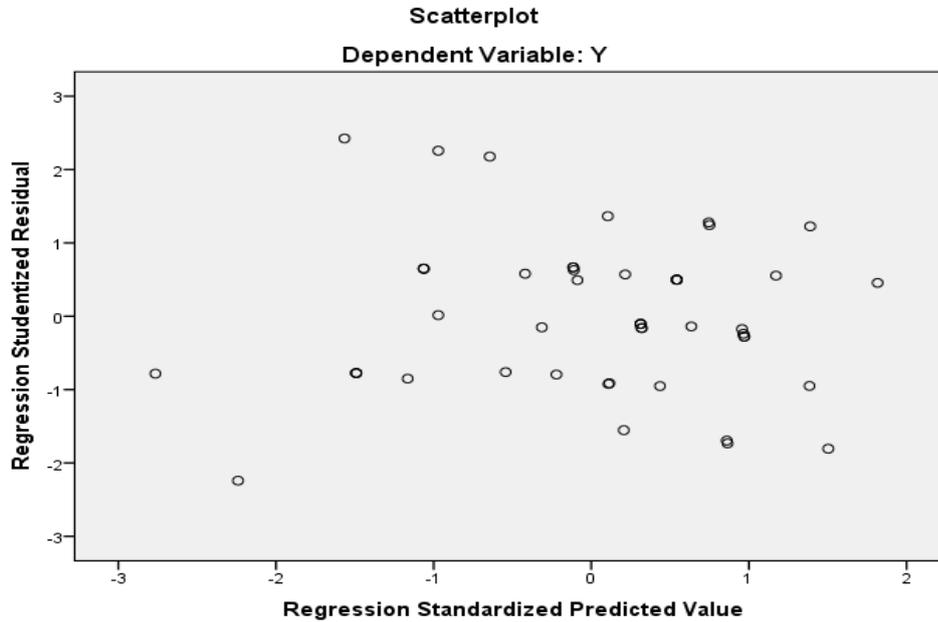
Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows /2022

Pada Tabel 4.17, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* 0,355 lebih besar dari 0,10 yang berarti bebas dari masalah multikolinearitas. Dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan *independent* memiliki nilai VIF 2,815 kurang dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola

tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi.



Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows /2022

Dari Gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang menginterpretasikan variabel Kinerja Karyawan

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.472	1.269		0.372	0.712		
X1	1.016	0.050	0.879	3.484	0.000	0.240	4.164
X2	0.114	0.047	0.210	3.290	0.002	0.355	2.815
X3	0.335	0.069	0.279	4.832	0.000	0.323	3.095

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows /2022

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS for windows versi 20.0 pada tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Dari nilai perhitungan pada tabel diatas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 32.472 dan nilai B₁ sebesar 1,016 dari nilai B₂ sebesar 0,114 dari nilai B₃ sebesar 0,335 sehingga persamaan regresi yang diperoleh antara

$$Y=32.472+1,016X_1+0,114X_2+0,335X_3+e$$

1. Konstanta sebesar 32,472 menyatakan bahwa jika Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja bernilai tetap atau tidak berubah maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 32,472.
2. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 1,016 menyatakan bahwa jika Kompensasi mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat ataupun menurun sebesar 1,016.

3. Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,114 menyatakan bahwa jika Kepemimpinan mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat ataupun menurun sebesar 0,114.
4. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,335 menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat ataupun menurun sebesar 0,335.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.19
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.472	1.269		.372	0.712		
X1	1.016	0.050	0.879	3.484	0.000	0.240	4.164
X2	0.114	0.047	0.210	3.290	0.002	0.355	2.815
X3	0.335	0.069	0.279	4.832	0.000	0.323	3.095

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows /2022

$$1. X_1 t_{hitung} = 3,484$$

$$t_{tabel} : 2,0129$$

Maka H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

Artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

$$2. X_2 t_{hitung} = 3,290$$

$$t_{tabel} : 2,0129$$

Maka H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

$$3. X_3 t_{hitung} = 4,832$$

$$t_{tabel} : 2,0129$$

Maka H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

b. Uji Simultan

Hasil pengujian:

1. F_{tabel} diperoleh dengan derajat kebebasan = $n-k-1$

N = jumlah sampel, $n=50$

K = jumlah variabel bebas yang digunakan, $k=3$

Didapat nilai $F_{tabel} = 50-3-1 = 46$, maka F_{tabel} yang digunakan adalah 2,81.

2. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

3. Pada tabel *coefficient* dapat dilihat:

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dari variabel *independent* yaitu hipotesisnya:

$H_0 : \alpha =$ (tidak ada pengaruh signifikan dari Kompensasi, Kepemimpinan dan terhadap Kinerja Karyawan).

$H_1 : \beta_1 =$ (ada pengaruh signifikan dari Kompensasi, Kepemimpinan dan terhadap Kinerja Karyawan)

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (df). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.682	3	162.894	739.138	0.000 ^b
	Residual	10.138	46	0.220		
	Total	498.820	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows /2022

Berdasarkan Tabel 4.20, nilai F_{hitung} 739,138 > 2,81 dan signifikan 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Full Bethesda.

c. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.21
Hasil Perhitungan R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.990 ^a	0.980	0.978	0.469

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows /2022

Pada Tabel 4.21, diperoleh keterangan bahwa nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* sebesar 0,978 atau

97,8% menunjukkan bahwa variabel bebas Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 97,8% dan sisanya sebesar 2,2% ($100\% - 97,8\% = 2,2\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini serta nilai *Standard Error of The Estimate* sebesar 0.469.

B. Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi(X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Kompensasi menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 3,484 sedangkan t_{tabel} 2,012, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSU.Full Bethesda dapat disimpulkan H_1 sebelumnya diterima.

2) Pengaruh Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Kepemimpinan menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 3,290 sedangkan t_{tabel} 2,012, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,002 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSU.Full Bethesda dapat disimpulkan H_1 sebelumnya diterima.

3) Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 4,290 sedangkan t_{tabel} 2,012, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan

lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSU.Full Bethesda dapat disimpulkan H_1 sebelumnya diterima.

4) Pengaruh Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, dapat diketahui bahwa hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa di peroleh $F_{hitung} 739,138 > 2,81$ dan signifikan 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RSU.Full Bethesda.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah dilakukan melalui penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dan saran sebagai acuan dalam penetapan Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Full Bethesda.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Full Bethesda maka dapat disimpulkan:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Full Bethesda. Hasil Uji t variabel Kompensasi (X_1) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,484 sedangkan t_{tabel} 2,012, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan 3,484 lebih besar dari 2,012. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Full Bethesda. Hasil Uji t variabel Kepemimpinan (X_2) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,290 sedangkan t_{tabel} 2,012, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan 3,290 lebih besar dari 2,012. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Full Bethesda. Hasil Uji t variabel Disiplin Kerja

(X_3) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,832 sedangkan t_{tabel} 2,012, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan 4,832 lebih besar dari 2,012. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4. Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSU.Full Bethesda. Hasil Uji F menunjukkan bahwa di peroleh F_{hitung} $739,138 > 2,81$ dan signifikan 0,000. Diketahui F_{hitung} lebih besar F_{tabel} oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan peneliti menyarankan kepada pimpinan RSU.Full Bethesda agar lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi gaji yang diberikan sesuai beban kerja agar karyawan lebih semangat mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Pemberian kompensasi Kenaikan gaji agar diberikan sesuai dengan perjanjian ikatan kerja yang telah dijanjikan oleh pihak rumah sakit terhadap karyawan tersebut. Dan pembagian kompensasi bonus dan insentif juga pembagiannya harus teratur dan jumlah yang diberikan sudah tepat atau tidak.
2. Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan peneliti menyarankan kepada pimpinan RSU. Full

Bethesda agar memperbaiki kualitas hubungan karyawan dengan karyawan lainnya maupun pemimpin dengan karyawan untuk saling terbuka dalam masalah pekerjaan. Sehingga pemimpin dapat lebih mudah mengetahui kelemahan dan kelebihan karyawannya untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam RSUD. Full Bethesda.

3. Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan peneliti menyarankan untuk meningkatkan ketaatan terhadap perilaku dalam pekerjaan seperti karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan dan ditambah dengan pekerjaan lainnya membuat karyawan tidak bisa bekerja secara optimal.
4. Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan peneliti menyarankan untuk dapat mengembangkan variabel lain yang belum diteliti, dengan beragam variabel penelitian akan dihasilkan kesimpulan yang lebih baik dan akurat.
5. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini sebatas meneliti mengenai kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja disarankan kepada peneliti selanjutnya agar menambah variabel-variabel lainnya yang belum dicantumkan pada penelitian ini agar dapat memperluas penelitian ini dan juga mendapatkan perbandingan hasil, peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah periode penelitian ataupun mengubah sampel yang digunakan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: PT Reneka Cipta.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Astuty, W., Zufriзал, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.
- Bakry, Umar Suyadi. (2016). *Metode Penelitian Hubungan Internasional*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bizhan shafie, saeid baghersalimi, and vahid barghi 2013 *The relationship between leadership style and employee performance*
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Ray Adyana (2013) Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Kontruksi di Denpasar.
- I Wayan Tresna Ariana dan I Gede Riana (2011) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja.
- Jerry M. Logahan (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia.

- Mohamad Rizan (2015) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Mr. Abdul Hameed, Mphil, Dkk (2014) *Impact Of Compensation On Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan)*.
- Mulyadi (2012) Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka.
- Oki Dwi Cahyo pada tahun 2015 Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PEGADAIAN CABANG KEMANG PRATAMA 2015 PT. Tirta Musi Palembang.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- R. Soesetyo Soetadji (2010). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Kemampuan Kognitif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rusiadi. (2016). *Metode Penelitian*, Medan: USU Press.
- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5 Special Issue), 1590-1594.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto Bedjo, (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Baru.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tabachnick. B. G., dan Ghazali. (2016). *Using Multivariate Statistics (5th ed.)*. California: Pearson Education Inc
- Taufik Rahman (2017) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Umi farida dan Sri hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo.

Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.

Unaradjan, Dolet. (2018). *Faktor – Faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta : Rineka Cipta

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Yoga arsyenda (2013) *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus BAPPEDA Kota Malang)*