

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI RSIA AISYIYAH PEKAJANGAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E.)



Oleh:
ISTIANI
NIM: 2013114170

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI RSIA AISYIYAH PEKAJANGAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E.)



Oleh:
ISTIANI
NIM: 2013114170

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2022**

**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ISTIANI

NIM : 2013114170

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di RSIA
Aisyiyah Pekajangan)

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 28 Desember 2021

Yang Menyatakan



Istiani

NIM. 2013114170

NOTA PEMBIMBING

Ade Gunawan, M.M.

Jl. Pahlawan No. 52 Rowolaku Kajen Pekalongan.

Lamp : 3 (tiga) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Istiani

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Pekalongan
c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
di
PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudari:

Nama : ISTIANI

NIM : 2013114170

Jurusan : EKONOMI SYARIAH

Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di RSIA
Aisyiyah Pekajangan)

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 28 Desember 2021

Pembimbing,



Ade Gunawan, M.M.

NIP. 198104252015031002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan No. 52 Rowolaku, Kajen Pekalongan Jawa Tengah 51161

PENGESAHAN

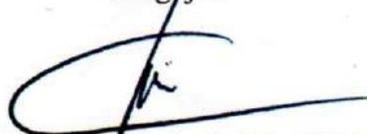
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudari:

Nama : **Istiani**
NIM : **2013114170**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi kasus di RSIA Aisyiyah
Pekajangan)**

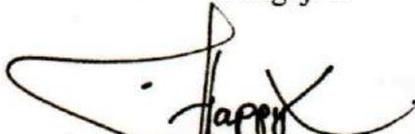
Telah diujikan pada 06 Desember 2021 dan dinyatakan **LULUS** serta
diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I


Muhammad Aris Safi'i, M.E.J
NIP. 19871012 201503 1 004

Penguji II


Happy Sista Devy, S.E. M.M
NIP. 19931014 201801 2 003

Pekalongan, 06 Desember 2021

Mengesahkan oleh Dekan,



Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.

NIP. 19750220 199903 2 001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada:

**Orang tua saya Bapak Mawardi dan Ibu Darozah, serta Kakak dan Adik
saya Fathur Umar, Suci Safitri dan Karina**

**Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang selalu membantu baik suport
dan doa**

Serta

Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan

MOTTO

*“Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta
pertanggungjawaban mengenai orang yang kamu pimpin”*

(H.R Bukhori dan Muslim)

ABSTRAK

ISTIANI. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Di RSIA Aisyiyah Pekajangan)*

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan berbagai jenis pelayanan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyiyah Pekajangan.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, metode yang digunakan yaitu metode angket (kuesioner) dengan mengambil jumlah sampel 49 orang dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 126 orang. Data yang diperoleh dari studi lapangan dengan cara mengamati, mencatat, dan mengumpulkan berbagai informasi dan data yang ditemukan di lapangan melalui studi kasus dan survei.

Hasil penelitian di simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyiyah Pekajangan, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyiyah Pekajangan dan keduanya secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyiyah Pekajangan.

Kata Kunci: Rumah Sakit , Kompensasi , Kepemimpinan , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ISTIANI. *The Effect of Compensation and Leadership on Employee Performance (case study at RSIA Aisyiyah Pekajangan)*

Hospitals are an integral part of the overall health care system for the community with various types of services. To achieve success, it requires a strong foundation, namely an organization that is able to strengthen and maximize the performance of its employees. Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with the authority and responsibility of each. The purpose of this study was to determine whether compensation and leadership affect employee performance at RSIA Aisyiyah Pekajangan.

The research method used in this study is to use a quantitative approach, the method used is a questionnaire method by taking a sample of 49 people, obtained from field studies by observing, recording, and collecting various information and data found in the field through case studies and surveys.

The results of the study concluded that compensation had a significant effect on employee performance at RSIA Aisyiyah Pekajangan, Leadership had a significant effect on employee performance at RSIA Aisyiyah Pekajangan and both simultaneously (together) had a significant effect on employee performance at RSIA Aisyiyah Pekajangan.

Keywords: Hospital, Compensation, Leadership, Performance Employee

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di RSIA Aisyiyah Pekajangan)” dengan lancar. Shalawat dan salam semoga senantiasa dihaturkan kepada baginda nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, tabi’in tabiat serta kepada kita selaku umatnya. Amin.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Alhamdulillah atas izin Allah SWT dan dengan bantuan berbagai pihak, akhirnya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penyusun ingin mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak diantaranya:

1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj.Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Muhammad Aris Safi’I M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan. Terima kasih dukungan dan semangatnya serta kesediaannya dalam membantu penulis sampai dengan selesai.
4. Bapak Drs. A. Tubagus Surur, M.Ag selaku Wali Dosen yang telah memberikan arahan dan bimbingan.

5. Bapak Ade Gunawan, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya di tengah kesibukan untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini serta motivasi yang begitu besar pada penulis.
6. Keluarga besar RSIA Aisyiyah Pekajangan terima kasih banyak atas izin yang telah diberikan dan membantu penulis dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang dibuatnya.
7. Keluarga dan saudara tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan.
8. Teman-teman tercinta terima kasih telah meluangkan waktu dan memberikan dukungan, motivasi serta doa. Semoga Allah SWT selalu memudahkan langkah kita untuk menuju cita-cita dan tujuan. Mohon maaf untuk semua pihak yang tidak bisa disebut satu persatu.

Penyusun menyadari bahwa ungkapan terima kasih ini tidak bisa penyusun sebutkan satu per satu. Penyusun mengucapkan terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, kepada semua pihak yang berjasa dalam penulisan ini.

Pekalongan, 28 Desember 2021



Istiani
NIM. 201311470

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
TRANSLITERASI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	8
1. Kompensasi	8
a. Pengertian Kompensasi.....	8
b. Tujuan Kompensasi	11
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	13
2. Kepemimpinan	14
a. Pengertian Kepemimpinan	14
b. Aspek-Aspek Kepemimpinan Islam	18
c. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	21
d. Indikator Kepemimpinan	22
3. Kinerja Karyawan.....	24
a. Pengertian Kinerja Karyawan	24
b. Indikator Kinerja	30
B. Tinjauan Pustaka.....	31
C. Kerangka Berfikir	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	38
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	38
2. Variabel Penelitian	39
3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	39

4. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian	40
5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	47
1. Gambaran Umum RSIA Aisyiyah Pekajangan	47
2. Visi, Misi, Moto, dan Tujuan RSIA Aisyiyah Pekajangan	48
3. Struktur Organisasi RSIA Aisyiyah Pekajangan	50
B. Karakteristik Responden.....	51
C. Hasil Penelitian.....	53
1. Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas).....	53
2. Uji Asumsi Klasik.....	56
3. Analisis Regresi	61
4. Koefisien Determinan (R ²).....	64
D. PEMBAHASAN	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha

د	dal	D	De
ذ	zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
سین	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	gain	G	ge
ف	fa	F	ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	el
م	mim	M	em
ن	nun	N	en
و	wau	W	we
ه	ha	H	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		آ = ā
إ = i	أى = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

جميلةمرأة	Ditulis	<i>mar'atun jamīlah</i>
-----------	---------	-------------------------

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة	Ditulis	<i>Fātimah</i>
خاتمة	Ditulis	<i>Khatimah</i>

4. Syaddad (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddad tersebut.

Contoh:

ربنا	Ditulis	<i>Rabbanā</i>
البر	Ditulis	<i>al-birr</i>

5. Kata Sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh "huruf syamsiyah" ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	Ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	Ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السيدة	Ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh "huruf qamariyah" ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	Ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	Ditulis	<i>al-badī'</i>
الجلال	Ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'.

Contoh:

أمرت	Ditulis	<i>Umirtu</i>
شيء	Ditulis	<i>syai'un</i>

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1	Data Karyawan RSIA Aisyiyah Pekajangan	51
Tabel 4.2	Data Usia Karyawan	52
Tabel 4.3	Data Penghasilan Karyawan	52
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	53
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	54
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.13	Hasil Uji Linieritas Kompensasi.....	60
Tabel 4.14	Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.16	Hasil Uji t.....	62
Tabel 4.17	Hasil Uji F (Simultan).....	63
Tabel 4.18	Hasil Uji R ² (Koefisien Determinan)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	KERANGKA PEMIKIRAN	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi RSIA Aisyiyah Pekajangan.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Ijin Penelitian Dari Institusi

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Karakteristik Responden

Lampiran 4 : Data Mentah

Lampiran 5 : Tabel Hasil Penelitian

Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. (Fajri, 2016)

Rumah sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang berperan penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan.(Kurnia, 2016)

Kesuksesan sebuah organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.(Handoko, 2001)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setia hari dan sesuai jam kerja, serta kemampuan berkerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. (Mathis dan Jackson, 2006)

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Salah satunya adalah memeberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut tepenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai

sasaran organisasi. (Handoko, 2000). Kompensasi yang tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja akan turun secara drastis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaik, tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Seorang bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada ketrampilan dan kemampuan pemimpin. (Sutrisno, 2009). Kepemimpinan mengacu pada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau banyak dalam suatu kelompok. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan, proses, atau fungsi yang digunakan dalam mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pada suatu kegiatan, kepemimpinan merupakan upaya membantu diri sendiri atau orang lain mencapai suatu tujuan.

Fungsi pemimpin adalah mengarahkan, membina, mengatur, dan menunjukkan kepada orang-orang yang dipimpin supaya mereka senang, serta terbina dan menurut terhadap maksud dan tujuan pemimpin. Kegagalan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan kegagalan pemimpin itu sendiri, mengingat pemimpin yang mampu membina, mengarahkan, menunjukkan, serta mengatur yang dipimpinnya, maka semua

tugas pekerjaan yang dipimpinnya itu akan berjalan secara efektif dan terarah terhadap sasarannya. Untuk dapat menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, maka seorang pemimpin harus memiliki sifat kreatif, inovatif, dan komunikatif yaitu kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan gagasan serta praktik pembaharuan yang berdaya guna dan berhasil guna bagi kepentingan lembaga dan orang banyak. (Suryana dan Bayu, 2010)

Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin mengatur dan menggerakkan orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan seorang pemimpin itu dalam menciptakan motivasi kepada setiap orang bawahan, maupun atasan pemimpin itu sendiri. (Wahjosumidjo, 1987). Memberi motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban pemimpin, agar para karyawan lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Perbedaan dalam cara memimpin akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah (RSIA Aisyiyah) pekajangan merupakan salah satu RSIA swasta di Kabupaten Pekalongan dengan standar mutu pelayanan islami, memuaskan dan aman bagi pelanggan. Tujuan didirikannya RSIA Aisyiyah Pekajangan adalah menjadi rumah sakit yang dikenal dan dipercaya masyarakat pekalongan dan sekitarnya sebagai rumah sakit khusus ibu dan anak dengan standar mutu sebagai prioritas utama. menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam tata kelola lingkungan dan pelayanan, serta mengutamakan prinsip rahmatanlil'alaminn dan menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) yang memberikan pelayanan sebagai ibadah dan dakwah dengan tetap memperhatikan keseimbangan antara kesejahteraan dunia dan akhirat.

Peneliti bermaksud melakukan penelitian di RSIA Aisyiyah Pekajangan karena, pada dasarnya sumber daya manusia yang berada didalamnya harus memiliki kinerja yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban masing-masing. Tidak sekedar mencari uang (kompensasi) dan kenyamanan semata. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di RSIA Aisyiyah Pekajangan peneliti menyimpulkan ada beberapa masalah yang menjadi penyebab menurunnya kinerja mereka. Yaitu kurangnya hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan, serta pemberian kesempatan yang sama dalam pengembangan karir yang kurang transparansi diantara para karyawan. Sehingga mengakibatkan kecemburuan diantara para karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Di RSIA Aisyiyah Pekajangan “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, penelitian ini didesain untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di RSIA Aisyiyah Pekajangan), maka rumusan masalah tersebut adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan berengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memebrikan manfaat secara teoritis dan sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi RSIA Aisyiyah pekajangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyiyah Pekajangan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ (signifikan pada delta 5%) dan nilai $t_{hitung} 2,155 > t_{tabel} 2,013$
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyiyah Pekajangan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (signifikan pada delta 5%) dan nilai $t_{hitung} 2,641 > t_{tabel} 2,013$.
3. Kompensasi dan Kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyiyah Pekajangan. Hal ini dibuktikan dari nilai uji anova atau uji F pada tabel diperoleh nilai $F_{hitung} 25,126 > F_{tabel} 3,20$. Nilai signifikansi $0,000$ juga lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi RSIA Aisyiyah Pekajangan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyiyah Pekajangan. Dimana kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyiyah Pekajangan, semakin baik pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin serta bisa menciptakan suasana nyaman bagi karyawannya pasti akan meningkatkan kinerja karyawannya. Pemberian kompensasi yang dirasa adil serta sesuai dengan yang diharapkan karyawan, tentunya bisa menjadi semangat dalam bekerja dan bisa meningkatkan kinerja . Sehingga RSIA Aisyiyah Pekajangan diharapkan selalu menerapkan tata kelola manajemen yang baik sehingga pelayanan kepada pasien selalu prima.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan peneliti dengan menambah variabel – variabel lain karena memungkinkan variabel-variabel lain seperti kompetensi, motivasi yang ada di RSIA Aisyiyah Pekajangan tersebut juga memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus salam. 2014. Manajemen Insani Alam Bisnis, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Al-Imam Abu Abdillah Muhammad ibn Yazid ibnu Majah al-Qazwaini, Sunan Ibnu Majah, Hadis No. 2443 dalam CD program Maktabah Syamilah, (Global Islamic Software Company). Jilid 2.
- Asri Laksmi Riani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Buchari Alma dan Donni Juni Priansa. 2014. Manajemen Bisnis Syariah: Menanamkan Nilai dan Praktik Syari'ah dalam Bisnis Kontemporer, Bandung: Alfabeta.
- Depag RI. 2007. Al-Qur'an dan Terjemah, Jakarta: Sygma Examedia.
- Departemen Agama RI. 2004. Al-Qur'an dan Terjemahnya, Bandung: CV Penerbit J-Art.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Syariah dalam Praktik, Jakarta: Gema Insani Press.
- Eko Muryanto. 2011. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, Jurnal Skripsi, di Publikasikan.
- Hadari Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Imam Malik. 2011. Pengantar Psikologi Umum, Yogyakarta: Teras.
- Ika Yunia Fauzia, dan Abdul Kadir Riyadi. 2014. Prinsip dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah, Jakarta: Kencana.
- Ismail Nawawi. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, Jakarta: Kencana.
- John Adair. 2010. Kepemimpinan Muhammad, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Justine T. Sirait, M BA-T. 2006. *Memahamo Aspek-aspek Pengelolaan Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Handoko T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Bela. Yogyakarta: Penerbit BPFE. 2001, hlm133
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management:Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemah Dian Angelia. Jakarta :Salemba Empat. 2006, hlm 378
- Simanjutak, Payaman J. *Managemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta :Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.2005, hlm 113
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Group, 2009, hlm 213
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987, hlm 171
- Radhiya Fajri, “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(studi kasus pada karyawan rumah sakit Anna Kota Bekasi)*”, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2016. Hlm.1
- Rafi Jody Kurnia.” *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta* “. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta, 2016. Hlm 1
- Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT.Grafindo Persada,2015, Hlm 235
- Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsiral Al-Qur’an. *Al-Qur’an dan Terjemahnya*. Hlm 75
- M. Ma’ruf Abdullah. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013,hlm 342
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat,2000,hlm. 114

- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN,2001, hlm.540-544
- Veitha Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo,2003,hlm. 2
- Veitha Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, hlm.233
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2012, hlm. 96
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga,2012, hlm. 231
- Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Bumi Aksara,2015, hlm. 65
- Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar,1999, hlm. 105
- Juliansya Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, dan Desertasi dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenadakencana Group, 2011, hlm. 38
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cet Ke-4*, Bandung: Alfabeta,2008, hlm. 38
- Yusuf Nalim dan Salafudin, *Statistika Inferensial*, Pekalongan: STAIN Press,2014, hlm. 35
- Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011, hlm. 101
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi&Manajemen*, Cet, Ke -6, Yogyakarta:BPFE,2014, hlm. 104
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS19*, Cet, Ke -5, Jakarta: Universitas Diponegoro,2011, hlm.160
- <https://welgo.id/listing/rsia-aisyiyah-pekajangan-kab-pekalongan/>