

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PARAMEDIS RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ERIA BUNDA PEKANBARU**

**Khairunnisa Indah Mardhatillah<sup>1)</sup>, Dewita Suryati Ningsih<sup>2)</sup>, Jushermi<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : [kimardhatillah@gmail.com](mailto:kimardhatillah@gmail.com)

*The Effect of Leadership Motivation and Compensation on Paramedic Performance of Mother And Child Hospital of Eria Bunda Pekanbaru*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership, motivation and compensation on paramedic performance of mother and children eria bunda pekanbaru hospital. The sampling technique is a method that has been selected census to 104 paramedic who were sampled. The research variables used are leadership (X1) motivation (X2) and compensation (X3) as independent variables and paramedic performance (Y) as dependent variables. The data analysis method used is multiple regression analysis using SPSS 23 for windows. The result showed that: 1) There is a positive and significant effect of leadership on the paramedic performance. 2) There is a positive and significant effect of motivation on the paramedic performance. 3) There is a positive and significant effect of compensation on the paramedic performance. 4) There is a possitive and significant effect of leadership, motivation and compensation on the paramedic performance.*

*Keyword: Leadership, Motivation, Compensation, Peformance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Dengan perkembangan dunia usaha yang semakin cepat dan meningkatnya perekonomian Indonesia,

menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan berlomba-lomba bersaing untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. Demikian juga halnya dengan rumah sakit, yang merupakan sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, paramedis, dan tenaga kerja medis lainnya.

Rumah sakit merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa terhadap masyarakat luas baik dari orang-orang; golongan atas, menengah, maupun dari golongan bawah. Disini rumah sakit dituntut untuk bisa mengoptimalkan pelayanan tanpa harus memandang tingkat golongan ekonomi dari masyarakat itu sendiri.

Dengan semakin banyaknya rumah sakit yang bersaing untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik bagi konsumen atau pasien, sehingga mendorong kepercayaan pasien untuk menggunakan jasa pengobatan di rumah sakit. Baiknya pelayanan tersebut dipengaruhi oleh tingkat prestasi dan produktivitas sumber daya manusia khususnya tenaga medis yang bersentuhan langsung dengan pasien. RSIA Eria Bunda Pekanbaru merupakan rumah sakit swasta yang memberikan pelayanan kesehatan khusus untuk ibu dan anak. RSIA Eria Bunda berlokasi di Jl. KH. Ahmad Dahlan, Kampung tengah, Sukajadi, kota Pekanbaru. Rumah sakit ini didirikan pada Agustus 1998 dibawah naungan yayasan Eria Bunda. Di kota Pekanbaru terdapat beberapa rumah sakit swasta yang bergerak di bidang khusus pelayan ibu dan anak, tentu saja hal ini akan menimbulkan persaingan. Dalam menghadapi persaingan dan tantangan ini maka yang menjadi fokus dari RSIA Eria Bunda adalah kinerja paramedisnya.

RSIA Eria Bunda adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa, oleh karena itu pengoptimalan kinerja sangat dituntut kepada pegawai khususnya paramedis yang berhubungan langsung dengan pasien. Kinerja paramedis yang optimal merupakan hal pokok dalam sebuah rumah sakit, karena apabila terjadi kesalahan terhadap kinerja paramedis maka akan berdampak fatal baik bagi rumah sakit itu sendiri maupun bagi pasien. Kinerja paramedis RSIA Eria Bunda Pekanbaru belum mencapai hasil kinerja yang memuaskan. Masih banyak paramedis yang belum melakukan tugas mereka dengan baik. Menurut Moehariono kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan

strategis suatu organisasi, hal ini tentu tidak lepas dari kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Menurut Moehariono kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi, kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja bawahannya.

Hal lain yang dapat dilakukan oleh rumah sakit untuk meningkat kinerja paramedis adalah dengan memberikan motivasi. Setiap paramedis tentu memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Paramedis yang memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja tentu akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Rivai (2005) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Permasalahan motivasi pada RSIA Eria Bunda yang ditemukan oleh peneliti berdasarkan wawancara dan observasi secara langsung yaitu, kurangnya pengakuan atau pujian yang diberikan oleh atasan kepada paramedis apabila mereka bekerja dengan baik. Pengakuan terhadap prestasi kerja merupakan hal yang sangat mendorong paramedis untuk dapat bekerja lebih termotivasi lagi. Motivasi pada karyawan juga erat kaitannya dengan kompensasi dan akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sinambela (2017) kompensasi yang layak akan memberikan ransangan, serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai, organisasi biasanya memberikan insentif berupa uang dan insentif lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja paramedis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja paramedis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru? 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja paramedis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru? 4) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja paramedis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru?

Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja paramedis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja paramedis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja paramedis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. 4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja paramedis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Manfaat dari penelitian ini antara lain: 1) Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana meningkatkan kinerja dengan memperhatikan aspek kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi serta menjadi wadah bagi peneliti untuk menuangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau. 2) Bagi peneliti lebih lanjut, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi serta sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti kinerja karyawan dengan variabel yang lain. 3) Bagi RSIA Eria Bunda Pekanbaru, diharapkan hasil

penelitian ini dapat menjadi bahan; evaluasi, pertimbangan, saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda untuk lebih mempertimbangkan; kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi di masa yang akan datang. 4) Bagi Paramedis Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda, paramedis adalah pegawai yang paling banyak berinteraksi dengan pasien dengan adanya penelitian ini diharapkan paramedis akan lebih mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja dan meningkatkan partisipasinya terhadap Rumah Sakit.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Menurut Moehariono (2014) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Prawirosentono *dalam* Sinambela (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2009) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2012) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan alat ukur dari suatu keberhasilan yang dicapai, oleh karena itu, seorang karyawan senantiasa selalu mengoptimalkan diri dalam mencapai target yang telah direncanakan. Karena mengoptimalkan kinerja merupakan reaksi diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan atau diemban.

### **Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2014) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan menurut Moehariono (2014) kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi.

Menurut Pasolong (2015) kepemimpinan adalah cara atau teknik yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Kartono *dalam* Pasolong (2015) kepemimpinan adalah “kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Sedangkan menurut Siagian *dalam* Sutrisno (2012) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangkannya.

Dari beberapa penjelasan diatas kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang

menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2005) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Moekijat *dalam* Hasibuan (2005) motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Menurut Mangkunegara (2009) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motif adalah suatu perangsang keinginan *want* dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, Hasibuan (2005). Dari beberapa penjelasan di atas, dapat kita simpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk meningkatkan usahanya demi mencapai suatu tujuan tertentu yang ingin dicapainya

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, Rivai (2004). Menurut Martoyo *dalam* Sinambela (2017) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang

langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2012) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Torhadi dalam Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi mendekati kelayakan *worth* dan keadilan *equity*.

### **Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Diduga kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja paramedis pada rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru.

H<sub>2</sub>: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja paramedis rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru.

H<sub>3</sub>: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru.

H<sub>4</sub>: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja paramedis rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh paramedis RSIA Eria Bunda Pekanbaru yaitu sebanyak 104 pegawai. Penelitian ini memakai metode

pengambilan sampel dengan cara metode sensus atau sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel menurut Arikunto (2010).

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

1. Data primer, data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Pada penelitian ini informasi yang penulis kumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau *interview* dengan responden serta data-data yang diperoleh dari objek penelitian seperti paramedis RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
2. Data sekunder, data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Pada penelitian ini data dan informasi diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, seperti; data penilaian kinerja, absensi dan keterlambatan, data sebaran gaji, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan dan teori-teori yang terkait dengan variabel penelitian.

### **Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara  
Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti.
2. Kuesioner  
Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti

(populasi dan sampel). Penelitian ini menggunakan bentuk angket langsung tertutup yang dirancang sedemikian rupa untuk memperoleh data tentang keadaan yang dialami responden, kemudian semua alternatif jawaban telah tertera dalam angket sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang sesuai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	7	6,7
2	Perempuan	97	93,3
<b>Total</b>		<b>104</b>	<b>100</b>

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa perbandingan yang cukup jauh antara jumlah paramedis laki-laki dan jumlah paramedis perempuan. Perbandingan yang cukup jauh ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang lebih membutuhkan tenaga wanita. Sesuai dengan jenis RSIA Eria Bunda Pekanbaru yaitu rumah sakit khusus yang menangani Ibu dan Anak, hal ini tentu tenaga wanita lebih dibutuhkan dari pada tenaga seorang paramedis laki-laki.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	≥22 – 26	26	25
2	>26 – 30	42	40,4
3	>30 – 34	26	25
4	>34	10	9,6
<b>Jumlah</b>		<b>104</b>	<b>100</b>

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Dari hasil yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden usia 26 – 30 tahun berjumlah 42 orang.

Hal ini disebabkan oleh paramedis yang berusia 26 – 30 adalah usia yang produktif dalam bekerja. Energi dan stamina yang dimiliki tentu masih sangat baik. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pihak rumah sakit lebih banyak mempekerjakan perawat dengan usia produktif dan selalu penuh ide-ide bekerja, penuh aktualisasi diri, dan senang dengan inovasi baru.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	D3 Perawat/Bidan	93	89,4
2	S1 Perawat/Bidan	11	10,6
<b>Total</b>		<b>104</b>	<b>100</b>

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden Diploma III sebanyak 93 orang dan S1 sebanyak 11 orang. Dengan jumlah paramedis yang berpendidikan D3 lebih mendominasi hal tersebut dikarenakan paramedis yang berpendidikan D3 lebih terfokus pada keterampilan-keterampilan tertentu, banyak praktek dan pengalaman dalam studi keperawatan yang dibutuhkan rumah sakit ibu dan anak dibandingkan S1.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja/ Ruang Kerja**

No	Ruangan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Ruangan UGD dan R.JI	16	15,4
2	Ruangan Bedah	16	15,4
3	Ruangan Bersalin	16	15,4
4	Ruangan Bayi	16	15,4
5	Ruangan Flamboyan	10	9,6
6	Ruangan Ar-Gardenia	10	9,6
7	Ruangan Ar-Rafflesia	10	9,6
8	Ruangan Bougenvil	10	9,6
<b>Total</b>		<b>104</b>	<b>100</b>

Sumber: *Data Olahan 2019*

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa sebaran paramedis paling banyak diruangan UGD dan R.JI, Bedah, Bersalin, dan ruangan Bayi yaitu sebanyak 16 orang. Pada ruangan ini dibutuhkan tenaga yang lebih untuk menangani pasien, karena pada ruangan-ruangan tersebut merupakan bagian yang menyediakan penanganan awal bagi pasien yang menderita sakit atau cedera, yang dapat mengancam kelangsungan hidupnya. Sementara pada Flamboyan, Ar-Gardenia, Ar-Rafflesia, dan Bougenvil sebanyak 10 orang karena pada ruangan-ruangan ini diperuntukan untuk pasien yang rawat inap.

**Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan**

No	Posisi Jabatan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Kepala Perawat	8	7,7
2	Paramedis Biasa	96	92,3
<b>Total</b>		106	100

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5 dapat dilihat jumlah Kepala Perawat sebanyak 8 orang, jumlah ini sesuai dengan jumlah ruang perawatan yang ada pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Setiap ruangan terdiri dari satu kepala perawat, untuk jumlah paramedis biasa sebanyak 96 orang dan paramedis ini disebar pada ruangan perawatan.

**Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	≥ 1	10	9,6
2	>1 – 5	33	31,7
3	>5 – 10	47	45,2
4	>10	14	13,5
<b>Total</b>		104	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 6 menunjukkan jumlah masa kerja paramedis paling banyak yaitu >5-

10 tahun, hal ini dapat memberikan makna bahwa karyawan memiliki pengalaman yang cukup lama dalam menjalankan tugas. Adanya pengalaman yang cukup lama tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja dari karyawan.

**Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pernah atau Tidak Melakukan Program Magang/Pelatihan**

No	Pilihan Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Pernah	104	100
2	Tidak	0	0
<b>Total</b>			100

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 7 menunjukkan bahwa semua paramedis menjawab pernah melakukan program magang/pelatihan. Hal ini sangat bagus untuk meningkatkan kinerja paramedis. Karena program magang/pelatihan digunakan untuk lebih mengasah lagi keahlian atau kemampuan paramedis.

## Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam suatu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-correlation* dimana jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r table	Keputusan
Kinerja (Y)	Y1	0,441	0,193	Valid
	Y2	0,534	0,193	Valid
	Y3	0,499	0,193	Valid
	Y4	0,604	0,193	Valid
	Y5	0,399	0,193	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1_1	0,670	0,193	Valid
	X1_2	0,609	0,193	Valid
	X1_3	0,592	0,193	Valid
	X1_4	0,478	0,193	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2_1	0,215	0,193	Valid
	X2_2	0,569	0,193	Valid
	X2_3	0,604	0,193	Valid
	X2_4	0,546	0,193	Valid
	X2_5	0,710	0,193	Valid
Kompensasi (X3)	X3_1	0,809	0,193	Valid
	X3_2	0,684	0,193	Valid
	X3_3	0,874	0,193	Valid
	X3_4	0,896	0,193	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 104 maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu r hitung > r tabel. Diperoleh nilai r tabel pada alpha 5% (2 sisi) dengan dengan persamaan :  $r\ tabel = N - 2$ ; r tabel = 104 - 2; = 102; r tabel = 0,193. Dengan demikian maka diketahui bahwa nilai r hitung seluruh pernyataan > r tabel (0,193). Artinya adalah indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

**Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja (Y)	0,732	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,779	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,755	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,812	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai > 0,60. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliable dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 10 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07104324
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,061
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 11 Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,758	1,319
Motivasi Kerja	,818	1,222
Kompensasi	,742	1,348

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2019



student dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= \alpha/2 && : n-k \\ &= 0,05/2 && : 104-4 \\ &= 0,025 && : 100 \\ &= 1,984. \end{aligned}$$

Ket :

n = banyaknya responden  
k = jumlah variabel (bebas dan terikat)  
Dengan demikian diketahui:

- Pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) nilai t hitung 2,742 > nilai t tabel 1,984 dengan taraf signifikansi  $0,007 < 0,05$ , artinya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) nilai t hitung 5,227 > nilai t tabel 1,984 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Pada variabel kompensasi ( $X_3$ ) nilai t hitung 5,651 > nilai t tabel 1,984 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji F

**Tabel 14 Hasil uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645,970	3	215,323	48,739	,000 <sup>b</sup>
	Residual	441,790	100	4,418		
	Total	1087,760	103			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber: *Data Olahan, 2019*

Berdasarkan tabel 14 diketahui bahwa F hitung sebesar 48,739. Selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. F tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2,69. Karena nilai F hitung 48,739 lebih besar dari F tabel 2,69, artinya hal ini menyebabkan  $H_0$  diterima, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ )) secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 <sup>a</sup>	,594	,582	2,102

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Data Olahan, 2019*

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,594, artinya hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar (59,4%), dan sisanya (40,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian secara umum variabel kepemimpinan memiliki nilai cukup baik dan hasil penelitian juga menyimpulkan untuk variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja paramedis. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,245. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,245 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Dari hasil uji t mengenai- variabel kepemimpinan, diketahui t hitung (2,742) > nilai t tabel (1,984) dengan taraf signifikansi (0,007) < 0,05. Artinya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian secara umum variabel motivasi kerja memiliki nilai cukup baik dan hasil penelitian juga menyimpulkan untuk variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,418. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,418 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Dari hasil uji t mengenai variabel motivasi kerja, diketahui t hitung (5,227) > nilai t tabel (1,984) dengan taraf signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja paramedis.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian secara umum variabel kompensasi memiliki nilai cukup baik dan hasil penelitian juga menyimpulkan untuk variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,518. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,518 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Dari hasil uji t mengenai variabel kompensasi, diketahui t hitung (5,651) > nilai t tabel (1,984) dengan taraf signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja paramedis.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja paramedis. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f diketahui F hitung sebesar (48,739) > F tabel (2,69) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Paramedis Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja paramedis. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang dimiliki rumah sakit maka semakin baik pula kinerja paramedis. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Paramedis. Motivasi erat kaitannya dengan Kinerja, apabila Paramedis termotivasi dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja hal ini tentu meningkatkan kinerjanya.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja paramedis. Artinya, apabila kompensasi yang diberikan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya semakin kurang baik kompensasi yang diterima maka kinerja juga akan semakin menurun. Apabila kompensasi dirasa layak maka

paramedis akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila paramedis yang tergolong potensial akan dapat mengembangkan potensial dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

### Saran

Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pihak rumah sakit dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, dengan cara komunikasi yang bersifat dua arah antara atasan dan bawahan. Serta memberikan intruksi atau perintah terhadap paramedis dengan cara yang baik sehingga paramedis merasa nyaman bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk agar lebih memperhatikan motivasi kerja yang dimiliki paramedis dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan motivasi paramedis hal yang dapat dilakukan yaitu lebih sering memberikan apresiasi terhadap paramedis apabila mereka dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan baik. Selain itu juga harus memberikan peluang untuk maju sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh paramedis secara adil dan obyektif. Selanjutnya, dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung dengan alat yang memadai agar paramedis lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.
3. Selain memperbaiki kualitas kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja hal yang perlu diperhatikan pihak rumah sakit lainnya yaitu kompensasi.

Pemberian kompensasi yang dirasa layak oleh paramedis tentu akan meningkatkan semangat kerjanya dan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja paramedis. Kompensasi yang mampu memenuhi kebutuhan paramedis akan menjadi pendorong dia bekerja lebih baik lagi.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah jumlah variabel lain yang belum digunakan dan mendapatkan hasil yang lebih variatif pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ameliawati, Rizqi., Rini Nugraheni. 2015. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv Fan Jaya Logam Kaliwungu)*. Diponegoro Journal Of Management Volume 4, Nomor 2, Tahun 2015, Halaman 1-14
- Ariyani, Rita Ivana., Qurrotul Aini, Heru Kurnianto Tjahjono. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta*. Jurnal Medicoeticoilegal dan Manajemen Rumah Sakit, Vol. 5 No. 2 Juli 2016
- Brahmasari, Ida Ayu., Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2, September 2008: 124-135

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarisme dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hendriani, Susi., Oemar, Yohanas. 2011. *Kinerja Dan Kepuasan Kerja*. Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau: Pekanbaru
- Pangabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bojongserto
- Panjaitan, Hotman. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Paramedis dan Dampaknya Pada Mutu Pelayanan di RSUD Pasuruan*. Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis Vol. 10, No. 2
- Posuma, Christilia O. 2013. *Kompetensi Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado*. Jurnal EMBA 649 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656
- Sejati, Purnama. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*. Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Suarli, S, Yanyan Bahtiar. 2012. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Erlangga: Jakarta
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung
- Sunyoto. 2009. *Analisis regresi dan Uji Hipotesis*. Media Pressindo: Yogyakarta
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal Acta Diurna Volume III. No.4. Tahun 2014
- Tewal, S Ferdinan., Silvya L Mandey, A joy M Rattu. 2017. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara*. Jurnal EMBA, Vol.5 No. 3 Septeber 2017
- Vidianingtyas, Renggani Nur'aini, Wika Harisa Putri. 2014. *Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 5 No 1 Juni 2014, 99 – 110
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Apikasi dan Penelitian*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Yulk, Gary. 2001. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Indeks: Jakarta