PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MILLA HUSADA BOYOLALI

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
Peminatan:
Manajemen Sumber Daya Manusia

Diajukan oleh:
RUDI JANTAN PRAKOSO
NIM. 11021103351

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

April 2015

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MILLA HUSADA BOYOLALI

Diajukan oleh

RUDI JANTAN PRAKOSO

NIM. 1021103351

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan penguji skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
pada tanggal 18 April 2015

Pembimbing utama	**Pembimbing pendamping**
Abdul haris, SE MM. M.Pd	**Wahjoe Sri Irwanto, SE, M.Pd**
NIK. 690 098 194	**NIK. 690 994 143**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Abdul Haris, SE MM. M.Pd
NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MILLA HUSADA BOYOLALI

Diajukan oleh

RUDI JANTAN PRAKOSO

NIM. 11021103351

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen
Padatanggal 22 April 2015

Ketua

H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.
NIK 690 301 250

Sekretaris

Hj. Anis Marjukah, SE, MM
NIK 690 994 143

Penguji Utama

Abdul Haris, SE, MM, M.Pd.
NIK 690 098 194

Penguji Pendamping

Wahjoe Sri Irwanto, SE, M.Pd
NIK 690 995 161

Disahkan oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi

H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.
NIK 690 301 250

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RUDI JANTAN PRAKOSO

NIM :11021103289

Jurusan/ Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul :PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MILLA HUSADA BOYOLALI

adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 17 April 2015

Yang Membuat Pernyataan,

Rudi Jantan Prakoso

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan anugrah dan kemudahan bagiku.
2. Orang tua ku tercinta yang tiada henti mendoakanku dan senantiasa membimbingku untuk menjadi manusia yang lebih baik lagi dikemudian hari.
3. Kekasihku tercinta yang tiada henti memberikan doa dan semangat serta kesetiaan yang begitu besar untukku.
4. Semua sahabat-sahabatku yang selalu memberi dukungan untukku.
5. Almamater.

MOTTO

“Jangan peranah menyesali apa yang telah kau lakukan dalam hidup ini, tapi berusahalah agar kita bisa terus menjalani hidup yang telah kita pilih.”

“Mulailah dari yang tersulit jika kamu merasa bersalah, yakni berusahalah untuk memaafkan dirimu sendiri.”

“Setiap manusia harus bangga dan bersyukur dengan apa yang dimilikinya.”

“Kesederhanaan akan membuat kebahagiaan dalam hidup dan jauh dari rasa ego yang tinggi.”

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul ”**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MILLA HUSADA BOYOLALI**”.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna mendapat gelar sarjana strata satu ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten.Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi, bantuan, pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak H.Arif Julianto SN, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Abdul Haris, SE, MM. M.Pd selaku Pembimbing Utama dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya.
3. Bapak Wahjoe Sri Irwanto, SE,M.Pd. selaku Pembimbing Pendamping, yang dengan sabar telah membimbing dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Didik Suprapto selaku Diretur Rumah Sakit Milla Husada Boyolali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk

mengadakan penelitian dan seluruh karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Kedua orang tuaku, Bapak Ndadi S.Pd M.Hum dan Ibu Mujiati yang selalu mendoakan dan membimbing menjadi manusia yang lebih baik. Kakaku Wahyu Setiaji S.Kom dan adikku Dila Perwita Sari yang selalu menyemangatiku untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kekasihku tercinta yang selalu memberikan semangat, doa, serta cinta dan kesetiaan yang begitu besar untukku yang menjadikan semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat serta teman terdekatku (Angga, Indah, Damar, Yogi, Hendrik, Adit dan seluruh teman-teman angkatan 2011) yang telah memberikan dukungan, doa, semangat sehingga skripsi ini terselesaikan.
8. Semua pihak yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga menjadi amal kebaikan Anda dan Allah SWT membalas dengan kenikmatan yang berlipat ganda. Penulis menyadari meskipun masih terdapat kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran yang bersifat membangun. Dan diharapakan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti diantaranya dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, 17 April 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

SURAT PERNYATAAN iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

MOTTO vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

ABSTRAK xv

BAB I : PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Alasan Pemilihan Judul 5

C. Penegasan Judul 6

D. Pembatasan Masalah 6

E. Rumusan Masalah 7

F. Tujuan Penelitian 7

G. Manfaat Penelitian 8

H. Kerangka Pemikiran 9

I. Hipotesis 10

J. Sistematika Penulisan 11

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA..... 13

A. Manajemen Sumber Daya Manusia 13

B. Gaya Kepemimpinan..... 16

C. Pengembangan Karir..... 22

D. Kompensasi..... 38

E. Kinerja Karyawan 51

F. Peta Jalan Penelitian..... 61

G. Penelitian Terdahulu 61

BAB III : METODE PENELITIAN 63

A. Jenis Penelitian..... 63

B. Objekdan Lokasi Penelitian 63

C. Unit Analisis Penelitian 63

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel..... 64

E. Jenis dan Sumber Data..... 65

F. Teknik Pengumpulan Data..... 66

G. Definisi Konsep dan Operasional Variabel..... 67

H. Gambaran Umum Objek Penelitian 70

I. Pengujian Instrumen Penelitian..... 74

J. Teknik Analisis Data..... 76

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN 83

A. Analisis Kualitatif 84

B. Analisis Uji Asumsi Klasik..... 86

1. Uji Normalitas..... 86
2. Uji Multikolinearitas..... 88
3. Uji Heteroskedastisitas..... 89
4. Uji Autokorelasi..... 92
C. Analisis Regresi Linear Berganda..... 92
D. Pengujian Hipotesis..... 94
1. Uji F-Test..... 94
2. Uji t-Test..... 95
3. Koefisien Determinasi *(R^2)*..... 96
E. Pembahasan..... 97
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN..... 99
A. Simpulan 99
B. Saran..... 100
DAFTAR PUSTAKA 101
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia……..	84
Tabel 4.2	:Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja……...	85
Tabel 4.3	:Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……..	85
Tabel 4.6	:Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda……..	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Rerangka Pemikiran…… 9

Gambar 3.1 : Struktur Organisasi..... 65

Gambar 3.2 :Daerah penerimaan dan penolakan Ho uji F……..... 80

Gambar 3.3 : Daerah penerimaan dan penolakan Ho uji t…… 81

Gambar 4.1 : Uji Normalitas..... 87

Gambar 4.2 : Uji Heteroskedastisitas..... 90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Kuisioner

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4 : Uji Normalitas

Lampiran 5 : Uji Multikolinearitas

Lampiran 6 : Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 7 : Uji Autokorelasi

Lampiran 8 : Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 9 : Pengujian Hipotesis

ABSTRAK

RUDI JANTAN PRAKOSO. **1121103351**. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Widya Dharma Klaten. 2015. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Milla Husada Boyolali baik secara simultan maupun parsial.

Data yang digunakan adalah data primer yang bersifat kualitatif. Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Milla Husada Boyolali yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* (acak).Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian dari hipotesis dengan uji F dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi maupun instansi pasti membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang baik agar kondisi organisasi ataupun instansi dan instansi tersebut berjalan bahkan berkembang dengan baik dapat mengikuti perkembangan arus jaman yang sampai saat ini berkembang dengan pesat.Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.Dengan SDM atau tenaga kerja yang mumpuni dibidangnya maka semua tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat terlaksana dengan baik bahkan lebih efektif dan efisien bagi kelancaran kerja di instansi maupun di instansi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Dessler (2011: 423) bahwa "*Human Resources management is the policies*

and practiesone needs to carry out the "people" or human resources aspects of management position, including recruiting, screening training, rewarding and appraising", yang artinya manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan-kebijakan dan praktik kebutuhan untuk mengarahkan orang atau aspek-aspek sumber daya manusia kedalam posisi manajemen yang terdiri dari proses perekrutan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian. Selain itu Noe *et all* (2010: 4) juga berpendapat bahwa menyatakan "*Human resources management refers to the policies, and system that influence employees' behavior, attitudes, and performance*", artinya manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan, dan sistem yang mempengaruhi perilaku pegawai, sikap pegawai, dan kinerja pegawai.

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 koperatif, 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 bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok.

Gaya kepemimpinan dalam mengatur suatu perusahaan sangat penting, karena berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan.Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhikinerja karyawan yang dipimpinnya, karena tanpa adanya kemampuan yang cakap dan mampu melaksanakan fungsi manajemen, mustahil kiranya suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yangdiinginkan. Jadi jika hubungan baik pemimpin dan karyawan dengan berkomunikasi dalam masalah apapun dan saling terbuka perihal beban kerja akan merasa ringan.

Selain permasalahan gayakepemimpinan, pengembangan karir di suatu instansi ataupun organisasi bagi seorang karyawan tidak kalah penting mempengaruhi kinerja mereka di instansi tersebut. Upaya karyawan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan berkarir yang tersedia di instansi saat ini dan dimasa mendatang.Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat akan berpengaruh secara langsung menjadi peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi atau jabatan yang diharapkan di instansi tersebut.

Meskipun instansimemiliki SDM atau tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik bagi instansi, namun jika instansi tidak memperhatikan kerja keras mereka tanpa kompensasi yang berarti maka suatu saat para pegawai tersebut akan *turn off* atau mengundurkan diri dan mencari instansi ataupun instansi lain yang lebih baik kondisi demi kesejahteraan pegawai tersebut. Hal ini dimungkinkan, seseorang bekerja di suatu tempat yang dicari adalah kompensasi baik secara langsung yaitu gaji dan kompensasi secara

tidak langsung dapatberupa tunjangan kesehatan, rekreasi ataupun tunjangan lainnya yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik.Menurut Sedarmayanti (2011: 252) kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja seorang pegawai akan lebih baik bila dia memunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, memunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan masa depan lebih yang baik merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok pegawai dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja instansi yang baik pula.

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui kompensasi yang diterima.Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai dan keluarganya.Jadi kompensasi merupakan pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja dan ikut memberikan sumbangsih besar kepada produktivitas operasi instansi.

Rumah Sakit Milla Husada yang bergerak dibidang kesehatan yang beralamatkan di Jalan Raya Pengging Km 2, Banyudono, Boyolali. Oleh

karena itu, sumber daya manusia yang berada di dalamnya juga harus memiliki kinerja yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban mereka masing-masing mengingat tugas yang diemban mereka demi kesehatan orang banyak yaitu merawat dan mengobati orang yang sedang sakit. Semakin baik instansi memperhatikan mereka dari segi kompensasi, memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir dan seorang pemimpin dengan gaya yang baik, maka semakin pegawai memberikan kinerja sebaik-baiknya dengan loyalitas yang tinggi kepada instansi. Selama ini peneliti melihat kinerja karyawan di Rumah Sakit Milla Husada Boyolali mulai menurun hal ini mungkin disebabkan karena kurangnya hubungan baik antara pemimpin dan karyawan, pengembangan karir yang tidak transparan sehingga kompensasi yang mereka terima kurang sesuai.

Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian terkait dengan uraian latar belakang di atas, dengan judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MILLA HUSADA BOYOLALI".**

B. Pemilihan Judul

Alasan pemilihan judul yang dilakukan penulis seperti yang tercantum dalamskripsi ini didasari oleh alasan sebagai berikut ini.

1. Tercapainya suatu tujuan dari sebuah perusahaan akan sangat tergantung dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

2. Lokasi penelitian mudah dijangkau dan informasi serta data yang berhubungan dengan judul skripsi mudah diperoleh sehingga menghemat biaya dan waktu.

C. Penegasan Judul

Aset yang harus diperhatikan oleh suatu instansi adalah manusianya atau tenaga kerja.Upaya daripada sumber daya manusia akan berujung pada kenyataan bahwa manusia adalah elemen yang senantiasa ada dalam organisasi, karena manusialah yang bekerja, membuat tujuan, dan membuat inovasi.Dari faktor gayakepemimpinan, pengembangan karir dan pemberian kompensasi yang mempengaruhi kinerja para pegawai. Jika semua faktor-faktor tersebut dapat dikelola dengan baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

D. Pembatasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian ini agar lebih fokus dan karena adanya berbagai keterbatasan yang dimiliki penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh gayakepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.

E. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas maka dalam penelitian ini penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut ini.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali?

2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali?
5. Variabel mana yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.
4. Pengaruh gaya kepemimpinyan, pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.
5. Untuk membuktikan variabel mana yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.

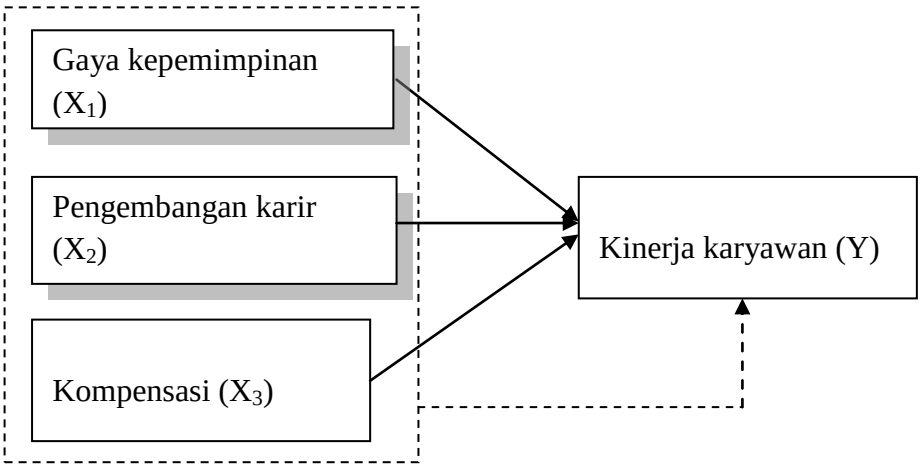
G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
    a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan terhadap teori manajemen khususnya tentang sumber daya manusia, terutama yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
    b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan referensi untuk penelitian-penelitian sejenis, serta dalam rangka mengembangkan literatur secara empiris, mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
    1. Bagi Rumah Sakit Milla Husada Boyolali, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan yang dapat dijadikan referensi untuk menetapkan kebijakan-kebijakan sehubungan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
    2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis untuk mengimplementasikan teori yang ada pada kehidupan yang nyata sekaligus dengan adanya penelitian ini diharapakan mampu memberikan kontribusi dalam memberikan gambaran konkrit berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui faktor gaya kepemimpinan, kesempatan pengembangan karir dan pemberian kompensasi kepada karyawan.

H. Kerangka Pemikiran

Menurut Prasetyo dan Jannah (2008) kerangka dasar pemikiran merupakan gambaran sederhana tentang hubungan di antara variabel.Berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian sebelumnya dapat digambarkan kerangka dasar pemikiran sebagai berikut ini.

GAMBAR KERANGKA DASAR PEMIKIRAN



Keterangan:

Gambar 1.1 kerangka pemikiran gaya kepemimpinan, pengembangan karier dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel independen : 1. Gaya kepemimpinan (X_1)

2. Pengembangan karir (X_2)

3. Kompensasi (X_3)

Variabel dependent : Kinerja karyawan (Y)

_____ : pengaruh secara parsial

---------- : pengaruh secara simultan

Gambar di atas menjelaskan bahwa kinerja dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dari karyawan tersebut dan pemberian kompensasi.

I. Hipotesis

”Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta” (Arikunto, 2010). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

Ha_1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.

Ha_2: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.

Ha_3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.

Ha_4 : Gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.

Ha_5 : Kompensasi dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibanding kepemimpinan dan pengembangan karir Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.

J. Sistematika Penulisan

Dalam sebuah penulisan skripsi, penulis akan menguraikan secara singkat tentang dasar–dasar pembahasan bab demi bab penulisan skripsi. Adapun sistematika pembahasan sebagai berikut ini.

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka berfikir, hipotesis dan sistematika penulisan dari skripsi ini yang memberikan gambaran singkat dari keseluruhan dalam skripsi ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini berisi tentang tinjauan pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian gaya kepemimpinan, pengertian pengembangan karir, pengertian kompensasi, pengertian kinerja karyawan, peta jalan penelitian dan hasil penelitian yang relevan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian, ruang lingkup lokasi, teknik pengambilan sampel, instrument penelitian, dan prosedur analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang dilengkapi dengan tabel. Bagian pembahasan memaparkan

hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dipaparkan simpulan dari hasil pembahasan yang dilakukan pada bab-bab di atas, kemudian memberikan saran yang diharapkan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan yang diteliti.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan mengenai gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Milla Husada Boyolali yang antara lain sebagai berikut ini.

1. Berdasarkan analisis kualitatif disimpulkan sebagian besar responden penelitian ini berusia antara 20 tahun-30 tahun sebanyak 10 orang atau 33,34%, 30 tahun-35 tahun sebanyak 12 orang atau 40% dan berusia 35 tahun-40tahun sebanyak 8 orang atau 26,66%. Jenis kelamin yang didominasi oleh perempuan sebanyak 17 orang atau 56,66%, dan laki-laki sebanyak 13 orang atau 43,34%.Dan masa kerja selama 1 tahun sampai 10 tahun sebanyak 25 orang atau sebanyak 83,34%, masa kerja 11 tahun-20 tahun sebanyak 5 orang atau 16,66%.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 9{,}453 + 0{,}421X_1 - 0{,}158X_2 + 0{,}434X_3$. Menunjukkan bahwa variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi yang berpengaruh secara signifikan adalah pada variabel kompensasi sebesar 0,434 satuan dan gaya kepemimpinan sebesar 0,421 satuan

dengan asumsi variabel bebasnya sama dengan nol, sehingga jika dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,434 satuan untuk kompensasi dan 0,421 satuan untuk gaya kepemimpinan. Akan tetapi pada variabel pengembangan karir pengaruh kinerja karyawan sebesar -0,158 satuan pengembangan karir atau berpengaruh negatif yang artinya jika pengembangan karir meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,158 satuan. Sebaliknya jika pengembangan karir diturunkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,158 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol. Sehingga semakin tinggi pengembangan karir karyawan akan membuat kinerja karyawan turun. Sehingga pengembangan karir karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Milla Husada Boyolali.

3. Dua dari tiga hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali, karena t hitung gaya kepemimpinan = 2,283, dan kompensasi = 2,328 lebih besar dari t tabel =2,05553. Sehingga H_a diterima maka ada pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali. Dan pada variabel pengembangan karir t hitung = -0,570 lebih besar darit tabel =-2,05553 sehingga H_0diterima maka tidak ada pengaruh dari

pengembangan karir terhadap kinerja karyawanRumah Sakit Milla Husada Boyolali.

4. Dari hasil pengujian uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milla Husada Boyolali secara bersama-sama, karena F hitung = 4,678> F tabel 2,98.

B. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberi masukan sebagai bahan pertimbangan di dalam mengambil kebijakan di masa yang akan datang sebagai pertimbangan perusahaan untuk memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan memperhatikan gaya seorang pemimpin, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman ketika bekerja. Yang kedua yaitu dengan memperhatikan tingkat pengembangan karir karyawan, dengan pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan. Jangan sampai karyawan yang telah merasakan pengembangan karir pada pekerjaannya tidak mau berkembang dengan pekerjaannya, sehingga pada akhirnya kinerjanya akan menurun. Sebaliknya, karyawan yang belum merasakan pengembangan karir pada pekerjaannya, akan selalu berusaha untuk memperoleh pengembangan karir yang karyawan inginkan. Karyawan akan selalu meningkatkan kinerjanya, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, tepat, teliti, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Variabel gaya kepemimpinansecara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perhatian dan dukungan dari pemimpin akan membuat karyawan merasa diperhatikan dan dianggap keberadaannya di lingkungan kerjanya. Kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya dengan melakukan kerjasama dengan kelompok atau tim atau rekan kerja yang yang yang dianggap bisa untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kerjasama dapat dilakukan jika komunikasi yang terjalin dengan baik antar sesama karyawan yang lain. Selain komunikasi dengan sesama karyawan lain, komunikasi dengan pimpinan juga sangat penting. Sehingga jika terjadi masalah dalam pekerjaanya, karyawan tidak akan segan untuk membicarakannya dengan pimpinannya.
2. Variabel kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dan dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi harus diberikan secara tepat kepada setiap karyawan. Pemberian bonus atau insentif diberikan berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan dan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi agar mereka memperoleh bonus dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Karyawan akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih banyak lagi dari standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Pada variabel pengembangan karirdalam penelitian ini belum terbukti secara mempengaruhi kinerja karyawan. Maka, perlu dilakukan penelitian ulang. Dalam penelitian ini pengembangan karir bersifat negatif, artinya jika tingkat pengembangan karir karyawan tinggi, maka karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan tidak mau meningkatkan kinerjanya dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan sebelum-sebelumnya, sehingga kinerjanya dapat menurun. Sebaliknya jika karyawan memiliki pengembangan karir yang rendah, karyawan akan selalu berusaha terus untuk meningkatkan kinerjanya, mereka akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya melebihi apa yang telah ditentukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bernardin, H. John, 2003, *Human ResourcesManagement: An Experiental Approach*, 3thedition, New York: Mc Graw Hill International Edition.

Cahayati, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi.

Dessler, G., Tan, C.H. 2011. *Human Resources Management*. Singapore: Pearson Education South Asia PTE LTD.

Dharma, Surya.2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Djarwanto, PS. dan Pangestu Subagyo. 2006. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.

Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program SPSS,* Semarang: BadanPenerbit Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo, I, Sudita, I. Nyoman. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Gujarati, Damodar. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: BPFE.

Haryani, Putu Yeni. 2013. ”Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini”. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 18, No. 2, Agustus 2013 hl. 183-190*

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Leibowitz, G.S. and Laser, JA. 2009. “Promoting Positive Outcmes for Healthy Youth Development: Utilizing Social Capital Theory”. *Journal of Sociology and Social Welfare 36 (1).*

Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, jilid 10. Yogyakarta. ANDI

Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Pelayanan Publik*. Yogyakarta: BPFE

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dalam Aplikasi).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mathis,R.,L & Jackson. J.H. 2011.*Human Resource Management* (13th ed.). South Western Cengage Learning.

Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia Indonesia.

Mondy, R.W., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesebelas (terjemahan), Jakarta: Erlangga.

Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*.Yogyakarta : Salemba Empat.

Noe, R. A., Hollenbeck, J.R.,Wright, P. M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (6th ed). Jakarta: Salemba Empat.

Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Panggabean, Mutiara Sibarani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Prasetyo, Bambang dan Lima Miftahul Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. dan E.J. Sagala, 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia untukInst.. Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Press.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi*: *Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, P. Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi:Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.

Sedarmayanti.2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta: STIEYKPN.

Sriwidodo, U. 2006. "*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang)"*. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol. 1, No. 2, h. 97

Sugiyono. 2010 *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja, Edisi 3.* Jakarta: Rajawali Pers.