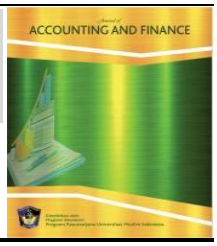
Journal of Accounting Finance (JAF)
Volume 4, Nomor 1, Januari 2023
P-ISSN: 2722-3132, E-ISSN: 2722-3124
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jaf
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong

Gagana Ghifary Ilham[1], Niniek F. Lantara[2], Aryati Arfah[3]
[1]*CV. Azaria Papua Konsultan, Papua*
[2,3]***Universitas Muslim Indonesia, Makassar.***

aghacrack@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kinerja saat ini pada Karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. Adapun untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), dan Gaya kepemimpinan (X4), serta kinerja (Y). Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Atribusi. Untuk sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Rumah Sakit Mutiara Sorong, kecuali dokter. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (t) dan uji determinasi simultan R2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. (2) Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. (3) Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. (4) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Mutiara Sorong.

***Kata Kunci**: Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Rumah Sakit.*

ABSTRACT

This study aims to determine the current performance conditions of the Employees of Mutiara Sorong Hospital with the title Influence of Organizational Culture, Motivation, Compensation and Leadership Style on Employee Performance of Employees of Mutiara Sorong Hospital. The variables used in this study are organizational culture (X1), motivation (X2), compensation (X3), and leadership style (X4), and performance (Y). The theory used in this research is Attribution theory. For the sample in this study as many as 47 respondents. The type of research used in this research is quantitative research using primary data. Data collection was carried out using a questionnaire. The population of this study were all employees at Mutiara Sorong Hospital, except doctors. For the sampling technique in this study using a survey method. As for the analytical method used in this study, namely data validity test, data reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, simultaneous effect test (F test), partial effect test (t) and simultaneous determination test R2. The results showed that: (1) organizational culture has a positive and significant influence on the performance of employees at Mutiara Sorong Hospital. (2) Motivation has a positive and significant influence on the performance of employees at Mutiara Sorong Hospital. (3) Compensation has a positive and significant influence on the performance of employees at Mutiara Sorong Hospital. (4) Leadership style has a positive and significant influence on the performance of Mutiara Sorong Hospital.

***Keywords:** Organizational Culture, Motivation, Compensation, Leadership Style, Performance, Hospital.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesioal yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien Supartiningsih, (2017). Kesehatan merupakan aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Kebanyakan dari manusia akan melakukan berbagai cara agar memperoleh kesehatan yang maksimal. Tubuh sehat adalah kehendak pada setiap orang, dimana tubuh yang sakit biasanya akan berusaha diatasi dan diobati hingga sembuh. Sebuah Rumah Sakit yang baik pasti memiliki juga sejumlah karyawan yang berkompeten di dalamnya. Hal ini sangat krusial demi tercapainya tujuan dari sebuah organisasi. Jika seorang karyawan tidak bisa bekerja dan tidak bisa memberikan kontribusi yang terbaik terhadap suatu organisasi, maka bisa dipastikan organisasi tersebut mengalami kemunduran secara perlahan. Hal ini dilandaskan dengan adanya kesadaran bagi para karyawan khususnya di tempat jasa kesehatan. Dengan mempunyai sumber daya manusia yang baik dan unggul akan mewujudkan hasil kerja yang maksimal. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, meskipun kemajuan teknologi sangatlah pesat dan perkembangan informasi juga semakin meluas. Namun tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni, maka sebuah organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut, pada sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya masing-masing. Tingkat kompetensi tersebut berasal dari sumber daya manusia itu sendiri dan dapat ditunjukkan oleh kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Hamali (2018), menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatau pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Adapun Ricardianto (2018), mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranaan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama organisasi, karyawan dan masyarakat maksimal. Mengingat betapa pentingnya arti kinerja terhadap keberhasilan suatu organisasi, maka tinjauan terhadap faktor–faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi perlu dilakukan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil dari perilaku, dinilai oleh beberapa faktor elemen atau sebuah standar mutu kerja. Seperti budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan termasuk variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi ialah sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi Samsudin (2018). Sistem tersebut nantinya akan mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi yang berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi juga secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tidak hanya berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi dapat menjalankan kegiatannya sehari-hari, tapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi. Banyak fenomena yang terjadi tentang faktor budaya organisasi ini, dimana faktor

tersebut banyak sekali yang menghambat kinerja karyawan di sebuah organisasi. Dikarenakan karyawan tidaklah cocok dengan budaya organisasi di tempat karyawan bekerja. Sedangkan fenomena budaya organisasi di Rumah Sakit Mutiara Sorong, dalam pengamatan peneliti, masih ada karyawan yang datang terlambat, masih ada karyawan yang pulang tidak sesuai dengan waktunya, dan ada pula karyawan yang masih kurang tepat waktu saat kembali ke tempatnya setelah jam istirahat. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting di dalam suatu pekerjaan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang di dalam pekerjaanya. Seperti dalam penelitian Santi (2019), Pranatha (2020), Arisna (2020), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian terkait hal ini masih menimbulkan research gap atau kesenjangan penelitian, seperti dalam penelitian Baskoro (2018), yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Kencana. Widodo (2017), menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Surya (2020) juga, menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor lain yang juga harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi juga dapat diartikan sebagai perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motifnya mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai Sutrisno, (2017). Motivasi merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja karyawan dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Motivasi tentu saja mengalami pasang surut di sebuah organisasi. Fenomena demikian merupakan sesuatu yang biasa terjadi. Termasuk pada Rumah Sakit Mutiara Sorong, masih terdapat sebagian karyawan memiliki motivasi relatif rendah. Hal ini dapat di lihat dari adanya penundaan pekerjaan dan masih adanya karyawan yang kurang ramah atau cemberut terhadap pengunjung rumah sakit. Hal ini diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2019), Tewal (2017), Sugianto (2022), menemukan adanya pengaruh dari motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Tetapi temuan dalam penelitian ini masih menimbulkan research gap seperti dalam penelitian Hidayat (2021), yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Syawal (2018), menemukan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Mega Jasa. Julianry (2017), menemukan juga motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Kementrian Komunikasi dan Informatika.

Menurut Sastrohadiwiryo dan Sinambela (2018), 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. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan dari karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan

persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Ketika kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan para karyawan, maka yang terjadi adalah penolakan kerja secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui aksi demonstrasi. Secara umum, fenomena tentang kompensasi banyak dijumpai di sebuah organisasi, yang mana jumlah kompensasi kerja terhadap karyawan relatif rendah, tetapi beban kerja tinggi dan rendahnya upah lembur. Hal ini dapat di lihat dari beberapa penelitian seperti Astuti (2019), Hernawan (2022), Nantu (2018) menemukan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Istiani (2017), menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut hasil peneitian yang dilakukan oleh Bustomi (2020), juga menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian Setiana (2022), menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang bernilai sangat penting dalam terutama di dalam sistem manajemen di sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi dan dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wahyudi (2017), gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan itu terkait dengan cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan atau karyawan sebagai anggota kelompoknya. Banyak fenomena terkait gaya kepemimpinan yang ditemui di organisasi. Seperti dengan bergantinya sosok pemimpin lama dengan yang baru. Hal ini juga akan berdampak pada bergantinya suatu kebijakan, aturan, dan karakteristik yang berlaku, yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh pemimpin yang lama. Tentu saja, hal ini dapat membuat sejumlah karyawan merasa tidak cocok dan tidak nyaman dengan adanya aturan atau kebijakan yang baru tersebut, dikarenakan karakteristik tiap orang berbeda-beda, terutama untuk seorang pemimpin. Demikian halnya dengan Rumah Sakit Mutiara Sorong, yang telah mengalami pergantian kepemimpinan yang baru, yang berdampak adanya aturan dan kebijakan berbeda dengan pemimpin sebelumnya. Seorang pemimpin seharusnya mempunyai peran yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Seperti, membagi tugas-tugas terhadap karyawan, pengambilan sikap yang bijaksana dalam memberi keputusan di saat situasi tertentu, dan mempunyai komunikasi yang baik dengan para karyawan apabila terkendala menghadapi masalah dalam pekerjaan. Jika hal ini tidak dimiliki seorang pemimpin, maka bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan akan menurun karena kurangnya peran seorang pemimpin untuk membantu kinerja terhadap karyawannya. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan sangatlah penting terhadap kinerja karyawan. Dapat di lihat dari beberapa penelitian sebelumnya, seperti Fauzi (2018), Faraby (2018), Tahir (2019), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Nugroho (2018), menemukan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Haryanto (2017), menjelaskan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian pada Saputri (2018), menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Rumah Sakit Mutiara Sorong merupakan salah satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) di Kota Sorong. Badan usaha ini bergerak dalam bidang jasa, khususnya dalam bidang jasa kesehatan. Sebagai suatu organisasi yang berbentuk badan usaha milik swasta, tentu di dalamnya terdapat kebijakan-kebijakan yang berbeda dengan badan usaha yang dimiliki oleh negara. Seperti halnya dengan faktor-faktor yang sudah dipaparkan di atas, yaitu dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Pada salah satu organisasi BUMS itu tentunya tidak akan sama seperti pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perbedaan tersebut pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Rumah Sakit Mutiara Sorong berusaha memberikan hal yang terbaik bagi sumber daya manusia yang dimiliki, namun masih ada beberapa fenomena terkait faktor-faktor yang menjadi penghambat. Sehingga, hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi kurang efektif dan efisien. Dengan adanya research gap yang telah dibahas sebelumnya, maka peneliti merasa tertantang untuk melakukan penelitian kembali dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan di Rumah Sakit Mutiara Sorong.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi khususnya arti "Budaya" tidak hanya mengacu pada adat istiadat dan kebudayaan suatu wilayah di Indonesia, namun juga bisa ciri khas organisasi. Ciri khas tersebut dari sebuah organisasi ini bisa dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang berkembang, diyakini dan diterapkan oleh seuatu kelompok. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang berbeda bersatu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, budaya organisasi juga merupakan sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Budaya organisasi juga bisa didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan menampung semua keberagaman. Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi Sudaryono, (2017). Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi Syahyuni, (2018). Menurut Abdul Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi.

Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan dari seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik

yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun luar individu. Apabila diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia, asal kata motivasi adalah "motif", yang artinya daya upaya yang mendorong sesorang melakukan sesuatu. Seberapa kuat sebuah motivasi tersebut yang dimiliki oleh individu tersebut akan menentukan terhadap kualitas perilaku yang di tampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi juga merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai, Muninghar (2021).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia di lihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya. Gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu posisi kunci di mana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan dari sebuah organisasi bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Agustina (2018), mendefinisikan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula digunakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin". Sudaryono (2018), mengemukakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang". Menurut Erlangga (2017), bahwa "Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain".

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2017), "Kinerja adalah hasil kerja karyawan di lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Pandangan lainnya menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2017). Menurut Widiyanti (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

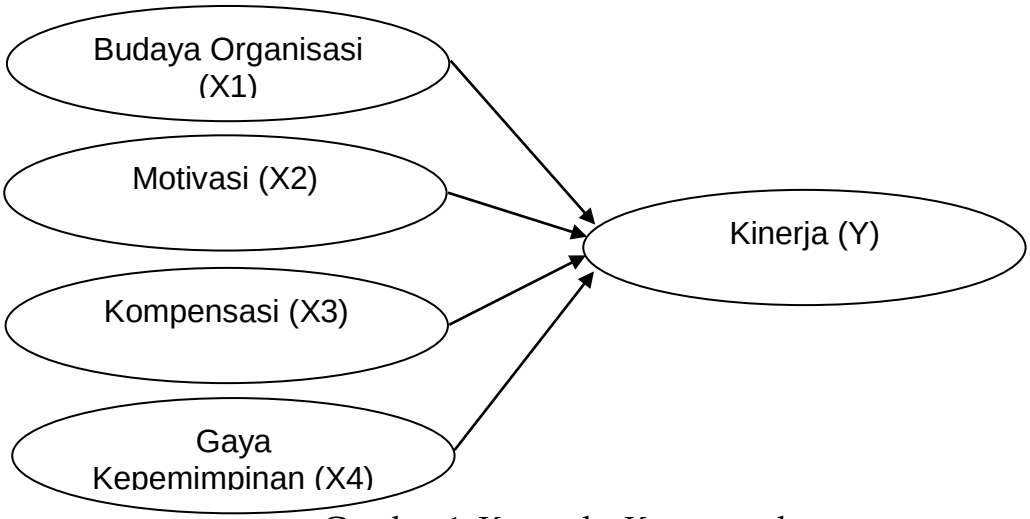
melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ialah suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan antara variabel yang akan diteliti Notoatmodjo, (2018). Kerangka konseptual berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah penting yaitu faktor-faktor yang terkait dengan kinerja yaitu adalah budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi adalah suatu pola atau sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal Robbins & Judge, (2017). Muninghar (2021), menjelaskan bahwa budaya yang kuat dalam sebuah organisasi sangat memberikan pengaruh terhadap pencapain tujuan dari organisasi, karena disebabkan oleh kinerja karyawan yang baik. Pendapat ini juga disampaikan oleh Graha (2021), bahwa budaya dalam sebuah organisasi, memegang peran penting dalam membangun penguatan organisasi dalam meningkatkan kinerja. Afandi (2018), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam sebuah organisasi diantaranya adalah budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan. Adanya hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan disebutkan oleh Samsudin (2018), "Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, bahkan karyawan yang ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya memahami karakteristik budaya yang khas di pekerjaannya". Beberapa penelitian yang dapat menjadi referensi antara hubungan budaya organisasi terhadap kinerja adalah seperti penelitian Santi (2019), Pranatha (2020), dan Arisna (2020). Selain budaya organisasi, maka faktor motivasi juga memegang peran yang tidak kalah pentingnya. Pentingnya motivasi ini juga dikemukakan oleh Hafidzi (2019), Mangkunegara (2017), Geelmaale (2019) dan Sedarmayanti (2017). Teori yang dikemukakan pada intinya menjadikan motivasi sebagai instrumen bagi kinerja karyawan. Kombinasi teori Maslow maupun Herzberg dalam penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memilki korelasi positif dengan dimensi yang mereka kemukakan. Hubungan kolerasi dari teori yang diatas dapat dijabarkan sebagai hubungan yang saling melengkapi. Teori hierarki kebutuhan Maslow menggambarkan proses berjalannya tahapan kebutuhan sebagai sumber motivasi, serta teori dari Herzberg untuk mengamati adanya motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik yang ada dalam

individu karyawan. Teori-teori ini memberikan efek yang sama, seperti ditunjukkan dalam penelitian Andayani (2019), Tewal (2017), dan Sugianto (2022). Selain faktor motivasi, maka salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, makan karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi organisasi tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan mempengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Yani (2017), mengungkapkan kompensasi ialah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar kinerja kerjanya semakin meningkat. Sementara itu, Dessler (2018) berpendapat kompensasi merupakan setiap bentuk perhargaan yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atas dasar kinerja yang telah diberikan kepada organisasi. Terdapat hubungan yang erat antara kompensasi dengan kinerja, misalnya karyawan merasa adil jika diberi jumlah kompensasi yang sepadan dengan beban kerja, maka kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat dan akan membantu terwujudnya tujuan dari organisasi. Beberapa penelitian yang dapat menjadi referensi antara hubungan kompensasi terhadap kinerja adalah seperti pada penelitian Astui (2019), Hernawan (2022), dan Asriani (2021).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong.

4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Adapun jenis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

a) Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, serta data lainnya yang dapat menunjang pembahasan.
b) Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan.

Sedangkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari:

a) Data Primer, adalah data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong.
b) Data Sekunder, data yang diperoleh dari luar organisasi yang diteliti. Data ini diperoleh dari literatur dokumen-dokumen penting yang berhubungan langsung dengan penelitian ini atau hasil-hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian ini

Populasi dan Sampel

a) Populasi
   Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Mutiara Sorong berjumlah sebanyak 47 orang.
b) Sampel
   Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, menggunakan metode survey yaitu semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah karyawan yaitu 47 orang selain dokter, yaitu perawat, satpam, divisi-divisi bagian dan sebagainya. Dalam penelitian ini, dokter tidak termasuk dalam sampel yang mewakili populasi. Faktor kompensasi menjadi alasan utama sehingga dokter di Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong tidak menjadi responden penelitian. Dokter menerima kompensasi yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya di rumah sakit. Tentu saja, hal ini akan berpengaruh besar terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga mampu memberikan kontribusi untuk kemajuan rumah sakit.

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujuan terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows release 25.0. analisis selengkapnya dapat di lihat pada Tabel 17 berikut.

Tabel 17. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,488	,117		-4,176	,000		
	X1	,273	,074	,248	3,671	,001	,108	9,226
	X2	,410	,067	,344	6,103	,000	,156	6,428
	X3	,311	,065	,283	4,804	,000	,142	7,057
	X4	,144	,061	,155	2,351	,023	,113	8,837
a. Dependent Variable: Y								

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2022

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS 25.0 yang ada di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut.

Y=-0,488 + 0,273X1 + 0,410X2 + 0,311X3 + 0,144X4

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut.

a) Konstanta (α)
   Konstanta sebesar -0,488 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,488.
b) Budaya Organsasi (X1)
   Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organsasi (X1) adalah sebesar 0,273. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Budaya Organsasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Budaya Organsasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,273.
c) Motivasi (X2)
   Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 0,410. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Motivasi (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,410.
d) Kompensasi (X3)
   Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X3) adalah sebesar 0,311. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Kompensasi (X3) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,311.

e) Gaya Kepemimpinan (X4)
Nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X4) adalah sebesar 0,144. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X4) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Gaya Kepemimpinan (X4) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,144.

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)
Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu Budaya Organsasi (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X4) dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian untuk uji F adalah pada Tabel 18 di bawah ini.
Tabel 18. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,541	4	4,885	496,344	,000[b]
	Residual	,413	42	,010		
	Total	19,955	46			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1						

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 18 menunjukkan bahwa dari uji F test nilai F hitung sebesar 496,344 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas (p-value) 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X4) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)
Uji statistik t dalam penelitian ini dapat di lihat pada nilai probabilitas t- statistic. Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa Budaya Organsasi (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X4) dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai probabilitas t-statistic lebih besar dari tingkat signifikansi α = 0.05 atau 5% maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas t-statistic lebih kecil dari tingkat signifikansi α = 0.05 atau 5% maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut akan dijelaskan secara parsial Budaya Organsasi (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y):
a) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukan nilai t-hitung Budaya Organsasi (X1) sebesar 3,671 yang menunjukan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signikasni 0.05 menyebabkan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organsasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan (Y).

b) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukan nilai t-hitung Motivasi (X2) sebesar 6,103 yang menunjukan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signikasni 0.05 menyebabkan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan (Y).
c) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukan nilai t-hitung Kompensasi (X3) sebesar 4,804 yang menunjukan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signikasni 0.05 menyebabkan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan (Y).
d) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukan nilai t-hitung Gaya Kepemimpinan (X4) sebesar 2,351 yang menunjukan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari taraf signikasni 0.05 menyebabkan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X4) berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi Simultan (R2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat di lihat pada Tabel 19 berikut.

Tabel 19. Hasil Uji R2

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990[a]	,979	,977	,09921
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2022

Berdasarkan Tabel, besarnya nilai R-squared adalah 0,979. Hal ini menujukan Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organsasi (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X4) sebesar 97.9%. Sedangkan sisanya 2,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang belum diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini mengacu pada teori dari Sudarmantao (2018), dengan dicantumkan di Tabel 3 menggunakan indikator-indikator yang mewakili yaitu, inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian terhadap hal-hal detail dan berorientasi pada hasil. Dimana dalam pembahasan ini akan dibahas masing-masing indikator sebagai berikut. Pertama, indikator inovasi dan keberanian dalam mengambil keputusan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa indikator inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko memilki pengaruh yang kuat terhadap penerapan budaya organisasi di Rumah Sakit Mutiara Sorong. Hasil penelitian ini

sesuai dengan Siti (2022), Widodo (2021), dan Sri (2022) dimana karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya mempunyai keberanian dalam menemukan gagasan dengan segala resikonya dan kemauan mencoba hal-hal baru. Hasil tanggapan responden ini sesuai dengan penelitian Tewal (2017), bahwa inovasi dan keberanian dalam mengambil keputusan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. Penelitian Primanita (2020), pada RSUD Cengkareng menyatakan temuan yang sama. Indikator perhatian terhadap hal-hal detail. Berdasarkan jawaban dari kuesioner, diketahui bahwa indikator ini memiliki tanggapan yang baik dari karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. Hal ini berkaitan dengan seberapa besar dalam ketelitian, analisis, dan perhatian pada sebuah kedetailan yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya. Hasil tanggapan responden ini sesuai dengan penelitian Santi (2019) dan Pranatha (2020), bahwa dalam rangka mewujudkan suatu budaya organisasi yang kuat dan efektif tentunya perlu didukung adanya karyawan yang perhatian terhadap hal-hal kecil atau detail dalam setiap bidang pekerjaannya. Dari penjelasan di atas sudah sangat jelas bahwa budaya organisasi dan kinerja saling berhubungan erat dan hal ini juga dipertegas bahwa budaya organisasi yang ada pada Rumah Sakit Mutiara Sorong mampu membentuk budaya organisasi yang kuat serta mampu memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan dari organisasi, dimana dengan adanya budaya yang baik dalam lingkungan organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. Variabel motivasi dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator dari teori Abraham Mazlow yang dikutip pada Tabel 3 bahwa setiap manusia terhadap kebutuhan dan prestasi. Dimana indikator-indikator tersebut mewakili diantaranya adalah, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan kebutuhan sosial. Masing-masing indikator dijelaskan sebagai berikut, pertama yaitu, indikator kebutuhan fisiologis dimana indikator ini memiliki responsivitas yang baik. Hal ini terkait dengan kebutuhan karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong yang terpenuhi dengan baik seperti makanan, minuman, pakaian, udara, tempat tinggal dan kebutuhan-kebutuhan lainnya yang digunakan untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Puspitasari (2017), bahwa kebutuhan fisiologis ini, seperti sandang, pangan dan papan sangat penting bagi keberlangsungan karyawan. Dengan dipenuhi kebutuhan ini karyawan akan merasa nyaman kerja di suatu organisasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Indikator terakhir yakni kebutuhan sosial, yang mana indikator tersebut memiliki tanggapan yang baik pula. Dalam hal ini berkaitan dengan kebutuhan mencintai dan dicintai. Karena manusia adalah makhluk sosial, sehingga tentunya membutuhkan orang lain di dalam kehidupan mereka. Seperti halnya pada Rumah Sakit Mutiara Sorong ini, karyawan-karyawan dapat bersosialisasi antar sesama rekan kerja dengan baik, serta dapat terlibat dalam kegiatan-kegiatan

kebersamaan yang diadakan oleh organisasi. Hasil tanggapan ini sesuai dengan penelitian Azizah (2021), seorang karyawan pada dasarnya akan menjalin hubungan antara rekan kerja dan individu yang lainnya, membentuk keluarga, bersosialisasi dengan suatu kelompok, beradaptasi dengan lingkungan sekitar di sebuah organisasi. Dari hasil pemaparan diatas menunjukkan bahwa Motivasi merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pada penelitian ini menunjukkan dari distribusi jawaban responden mengenai variabel kompensasi di atas bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju. Indikator-indikator yang menjadi acuan dari pernyataan kuesioner pada variabel kompensasi ini menggunakan teori dari Simamora (2017) yang menegaskan bahwa kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, merupakan juga suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan tidak hanyak berbentuk uang, dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari organisasi tersebut. Indikator-indikator tersebut adalah indikator gaji, insentif, asuransi dan fasilitas kantor. Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, makan karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi organisasi tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan mempengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Yani (2017), mengungkapkan kompensasi ialah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar kinerja kerjanya semakin meningkat. Sementara itu, Dessler (2018) berpendapat kompensasi merupakan setiap bentuk perhargaan yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atas dasar kinerja yang telah diberikan kepada organisasi. Adanya hubungan kompensasi dengan kinerja sangat erat kaitannya, di mana karyawan yang merasa adil dengan diberinya jumlah kompensasi yang sepadan dengan beban kerja, maka kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat dan akan membantu terwujudnya tujuan dari organisasi. Beberapa penelitian yang dapat menjadi dukungan antara hubungan

kompensasi terhadap kinerja adalah seperti pada penelitian Astuti (2019), menyatakan dalam penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel kompensasi ini terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. Pada penelitian Dimas (2022) memaparkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Abadi Delanggu. Serta Asriani (2021), pada penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grage Resorts Sangkan Kabupaten Kuningan pada Masa Pandemi Covid 19. Beberapa penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian dari Istiani (2017), Bustomi (2020) dan Sultan (2021) dimana kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, pihak Rumah Sakit Mutiara Sorong memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dicapai karyawan. Dengan adanya kompensasi akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dari jawaban responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan, menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang dipilih paling banyak responden memberikan penilaian setuju. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teorinya Kartono (2017). Dikutip di Tabel 3 diamana teori ini menyebutkan kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki seorang calon pemimpin sebagai berikut, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi yang baik, kemampuan mengendalikan karyawan dan kemampuan dapat mengendalikan emosi. Indikator pertama yaitu, tentang kemampuan mengambil keputusan. Dimana indikator ini tentang suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Kemampuan ini juga dimiliki oleh sosok pemimpin pada Rumah Sakit Mutiara Sorong, dimana pimpinan tersebut selalu melibatkan partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan yang akan dilaksanakan pada Rumah Sakit Mutiara Sorong, dan jika ada permasalahan, pimpinan tersebut juga bersedia membantu dan memberikan solusi dalam rangka mencapai keputusan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Siagian (2016), keputusan lahir dari suatu proses, dimana didalamnya terjadi diskusi yang intensif, saling tukar pikiran yang mendalam dengan analisis yang dalam. Oleh sebab itu pengambilan keputusan sangat penting dalam pengelolaan dan merupakan tugas utama dari seorang pemimpin. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Mulyadi (2020), menjelaskan bahwa karyawan akan lebih mengubah sikap mereka menjadi lebih positif jika mereka mempercayai, menyukai dan me mempersepsikan bahwa pimpinan memiliki berbagai kelebihan. Dari penjelasan di atas maka, hal ini berarti gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Mutiara Sorong dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin, dimana pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang ada pada Rumah Sakit Mutiara Sorong mampu membentuk budaya organisasi yang kuat serta mampu memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan dari organisasi.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dari karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong tinggi dan penuh semangat dalam melaksanakan pekerjannya.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. Hal ini dapat dilihat dari adanya kompensasi yang telah sesuai dengan pekerjaanya di Rumah Sakit Mutiara Sorong sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang optimal.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. Hal penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Mutiara Sorong dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin, dimana pemimpin mampu mengelola organsisai secara efektif.

Saran

1. Budaya organaisasi pada Rumah Sakit Mutiara Sorong harus selalu dijaga oleh semua karyawan atau divisi agar tetap terjaganya budaya organisasi yang kuat.
2. Diharapkan bagi pihak manajemen atau atasan tetap menjaga dan selalu memberikan motivasi terhadap karyawan.
3. Dengan adanya pengaruh yang positif dan signifkan terhadap kinerja karyawan, maka pemberian kompensasi dapat lebih diperhatikan lagi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan asal adil dan layak supaya kinerja karyawan dapat selalu meningkat lebih baik lagi.
4. Gaya kepemimpinan yang efektif harus selalu dipertahankan agar tetap terjaganya kinerja karyawan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Jurnal Ilmiah Magiester Manajemen.

Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya.

Azizah, L. N. (2021). Teori Kebutuhan Maslow: Pengertian, Konsep & Pembagiannya. Gramedia Blog.

Baskoro, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Kencana Jakarta.

Bustomi, M. Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyaan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran Pt Pagilaran. Jurnal Pertanian Terpadu.

Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Di Makassar Bandara Inter-Nasional Hasanuddin. E-ISSN, 6.

Fauzi, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Abadi Genteng Jatiwangi Kabupaten Majalengka. Jurnal Unma.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Yoda Indonesia. Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen.

Istiani, H. C. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Repository Universitas Pgri Yogyakarta.

Nantu, J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Horiguchi Sinar Insani. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.

Nugroho, A. T. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Cv Anugerah. Ejournal Stie Ipwija.

Pranatha, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahan Rokok (Pr). Sumber Barokah. Journal Febubhara Surabaya, 9.

Santi, K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. 20.

Sultan, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan Pt. Trikarya Cemerlan (Tkc) Pada Nipah Mall Makassar. Yume Journal Of Management.

Tewal, F. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah. Jurnal Emba, 10. Retrieved.

Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Open Jurnal Unmuh.