

**PENGARUH  
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA  
RS. METROPOLITAN MEDICAL CENTRE  
JAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

**ARIE WINDRATNO**

**N I M : 2016522479**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2020**



## ABSTRAK

Salah satu permasalahan mengenai sumber daya manusia yang penulis angkat adalah mengenai: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Metropolitan Medical Center (RS MMC) Jakarta”.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X^1$ ), Motivasi ( $X^2$ ) dan Kompensasi ( $X^3$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS MMC) Jakarta. Metodologi penelitian yang digunakan yaitu menggunakan aplikasi pengolah data statistika *SPSS* dengan obyek penelitian dilakukan di RS MMC Jakarta dengan mengambil sample sebanyak 83 (delapan puluh tiga) karyawan sebagai responden penelitian dengan cara menyebar kuesioner. Lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian.

Terdapat 4 (empat) hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan; 2) Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan; 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan; dan 4) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan di RS MMC Jakarta.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, bahwa nilai dari R Square diperoleh sebesar 0,688 atau 68,8%. Jadi kesimpulan yang didapat bahwa variabel Kepemimpinan ( $X^1$ ), Motivasi ( $X^2$ ) dan Kompensasi ( $X^3$ ) terhadap variabel berpengaruh signifikan sebesar 68,8% terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) pada RS MMC Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Kata kunci:

Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan



## ABSTRACT

*One of the problems regarding human resources that the author raises is regarding: "The Influence of Leadership, Motivation and Compensation on Employee Loyalty at the Metropolitan Medical Center Hospital (RS MMC) Jakarta".*

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership variables ( $X^1$ ), motivation ( $X^2$ ) and Compensation ( $X^3$ ) on Employee Loyalty ( $Y$ ) Metropolitan Medical Center Hospital (MMC Hospital) Jakarta. The research methodology used is using the SPSS statistical data processing application with the object of the study being carried out at the MMC Jakarta Hospital by taking a sample of 83 (eighty three) employees as research respondents by distributing questionnaires. Five rating scales ranging from strongly disagree to strongly agree. The research was conducted quantitatively, namely by describing the research data.*

*There are 4 (four) hypotheses proposed, namely: 1) The influence of leadership on employee loyalty; 2) The Effect of Motivation on Employee Loyalty; 3) The Effect of Compensation on Employee Loyalty; and 4) The Effect of Leadership, Motivation and Compensation on Employee Loyalty in MMC Hospital Jakarta.*

*Based on the calculations that have been done, that the value of R Square is 0.688 or 68.8%. So the conclusion is that the variable Leadership ( $X^1$ ), Motivation ( $X^2$ ) and Compensation ( $X^3$ ) on the variable has a significant effect of 68.8% on Employee Loyalty ( $Y$ ) at MMC Hospital Jakarta, while the remaining 31.2% is influenced by factors other factors not included in this study.*

**Keywords:**

*Leadership, Motivation, Compensation, and Employee Loyalty*



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas menyusun Proposal Skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RS. METROPOLITAN MEDICAL CENTRE JAKARTA”**, dengan baik dan tepat waktu.

Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dilakukan oleh penulis dalam upaya mendapatkan gelar Sarjana S1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWI Jakarta, Program Sarjana Program Studi Manajemen.

Penulis sadar bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terselesaikan tepat pada waktunya apabila tidak ada bantuan, kritikan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Dr., Drs. Slamet Ahmadi, M.M. selaku Dosen Pembimbing penulis yang dengan bijak dan penuh kesabaran telah memberikan petunjuk-petunjuk berharga serta bimbingannya hingga Skripsi ini selesai.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, M.M. selaku Kaprodi S1 Manajemen STIE IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, S.E, M.M., M.Ak., C.A. selaku Ketua STIE IPWI Jakarta





4. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA. Selaku Ketua Yayasan STIE IPWI Jakarta.
5. Pimpinan dan para staf RS.MMC Jakartayang telah banyak membantu penulis didalam kelancaran penelitian ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWI Jakarta, Program Sarjana Program Studi Manajemen, yang telah memberikan inspirasi dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
7. Pimpinan, rekan-rekan dan mitra kerja di RS MMC Jakarta yang selalu memberikan suportnya kepada penulis.
8. Keluarga tercinta (Orangtua, Istri dan Anak-anaku tercinta) yang telah memberikan dukungan selama ini kepada penulis dalam melanjutkan kuliah dan penyusunan Skripsi ini hingga selesai.
9. Semua pihak yang telah berkontribusi memberikan kritik dan saran yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala kebaikan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amiin.Penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi semua pihak pada umumnya.

Jakarta, September 2020

Penulis,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Persembahan .....	ii
Halaman Orisinalitas .....	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi .....	v
Abstrak .....	vi
Abstract .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xv
Daftar Lampiran .....	xvi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
1.5. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori .....	11
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.2. Kepemimpinan .....	15
2.1.3. Motivasi .....	24
2.1.4. Kompensasi .....	38
2.1.5. Loyalitas Karyawan .....	44
2.1.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan .	55
2.1.7. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan .....	56
2.1.8. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan .....	56
2.2. Penelitian Terdahulu .....	57
2.3. Kerangka Pemikiran .....	61
2.4. Hipotesis Penelitian .....	65
<b>BAB 3 . METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	66
3.2. Disain Penelitian .....	67
3.3. Operasionalisasi Variabel .....	68
3.4. Populasi Penelitian, Sampel dan Metode Sampling, Instrumen Penelitian .....	69
3.4.1. Populasi Penelitian .....	70
3.4.2. Sampel dan Metode Sampling .....	72
3.4.3. Instrumen Penelitian .....	73
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	73
3.5.1. Sumber Data .....	73
3.5.2. Tehnik Pengumpulan Data .....	74
3.6. Instrumentasi Variabel .....	75



3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	82
3.7.1. Uji t (Signifikansi Parsial) .....	82
3.7.2. Uji f (Uji Simultan) .....	83
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Rumah Sakit MMC Jakarta .....	85
4.1.1. Gambaran Umum RS MMC Jakarta .....	85
4.1.2. Deskripsi Responden .....	97
4.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	103
4.1.4. Uji Asumsi Klasik .....	112
4.1.5. Uji Regresi Linier Berganda .....	119
4.1.6. Pengujian Hipotesis .....	123
4.2. Pembahasan Penelitian .....	127
4.3. Implikasi Penelitian .....	132
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	135
5.2. Saran .....	137
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>139</b>
<b>Lampiran-lampiran</b>	





**DAFTAR GAMBAR**  
**SKRIPSI ARIE WINDRATNO DENGAN JUDUL**  
**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI**  
**TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RS MMC JAKARTA”.**

1. Gambar 2.1.3.1. Proses Motivasi
2. Gambar 2.2.1. Kerangka Pemikiran
3. Gambar 4.1.2.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
4. Gambar 4.1.2.2. Karakteristik responden berdasarkan usia
5. Gambar 4.1.2.3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan
6. Gambar 4.1.2.4. Karakteristik responden berdasarkan status
7. Gambar 4.1.2.5. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja
8. Gambar 4.1.4.1. Uji Normalisasi P-P Plot Variabel Loyalitas Karyawan
9. Gambar 4.1.4.2. Kurva Histogram Variabel Loyalitas Karyawan
10. Gambar 4.1.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

**DAFTAR LAMPIRAN**  
**SKRIPSI ARIE WINDRATNO DENGAN JUDUL**  
**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI**  
**TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RS MMC JAKARTA”.**

1. Gambar Struktur Organisasi RS MMC Jakarta.
2. Gambar fasilitas-fasilitas yang ada di RS MMC Jakarta.
3. Gambar sertifikat dan beragam penghargaan yang diperoleh RS MMC Jakarta.
4. Angket penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada RS MMC Jakarta.
5. Data responden penelitian di RS MMC Jakarta.
6. Tabulasi data responden penelitian.
7. Uji analisis data penelitian uji Validitas, Reliabilitas dan Regresi Linier berganda program SPSS for Windows.
8. t tabel, r tabel, dan f tabel.
9. Surat permohonan penelitian pada RS MMC Jakarta.
10. Jadwal bimbingan skripsi
11. Riwayat hidup penulis



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian inti dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi perusahaan, lembaga, instansi, dan organisasi lainnya. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang paling penting serta sangat menentukan dalam suatu organisasi apapun bentuk organisasi tersebut, dikarenakan sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, ilmu pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi tersebut tentu mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai sebuah organisasi.

Setiap organisasi perusahaan, lembaga atau instansi didalam melaksanakan program-program yang diarahkan selalu berdayaguna untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak sekali cara atau metode bagaimana caranya untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Masalah kinerja tentunya tidak terlepas dari proses hasil dan dayaguna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang (pegawai/karyawan) atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak memberi kontribusi kepada instansi atau termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Menurut Mathis dan Jackson (2004:81) “Kinerja pegawai yang baik, secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut”.

Menurut James A.F Stoner yang dikutip oleh Husein Umar (2005:31) “Kepemimpinan adalah sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggotanya”.

Menurut Friska (2004:1) “Kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin bukan dengan jalan menyuruh dan mendorong dari belakang. Pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan masyarakat secara keseluruhan, melalui tugas pimpinan yang mendorong bawahan agar memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Sehingga kemampuan pemimpin

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan”.

Menurut Lodge dan Derek (2003:14) menyebutkan bahwa “Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu”.

Hasil penelitian Nur Indah Hayati Lestari Murni (2007:16) membuktikan bahwa “Kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar kepada variabel kinerja karyawan”.

Pemimpin yang cakap tentunya pemimpin yang dapat melakukan pantauan langsung maupun tidak langsung serta dapat mengarahkan dan memberikan masukan yang positif bagi para pegawainya, hal ini akan memunculkan dan mengembangkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Selain kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan sesuai dengan jadwal.

Menurut George R. Terry yang dikutip oleh Miftah Thoha (2004:5) bahwa “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan”.

Menurut Winardi yang dikutip oleh Nurdin Widya (2011:45), membagi gaya kepemimpinan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu :



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter yaitu semua *policy* dilakukan oleh pemimpin, teknik-teknik dan langkah-langkah ditentukan oleh pejabat dan setiap anggota tidak turut serta dalam partisipasi kelompok.
2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi yaitu semua keputusan dirancang oleh pimpinan. Pemimpin banyak meyodorkan alternatif untuk dipilih yang terbaik didasarkan musyawarah kelompok, adanya kebebasan anggota organisasi untuk bekerjasama dan pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritiknya dan berusaha menjadi anggota kelompoknya.
3. Gaya Kepemimpinan *Laisses Faire*, yaitu kebebasan kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pimpinan, bahan yang disediakan oleh pimpinan apabila ada permintaan dan ia takut turut ambil bagian dalam diskusi kelompok, pemimpin tidak partisipasi sama sekali, dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kejadian berlangsung.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut organisasi perusahaan, instansi atau lembaga untuk mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri setiap pegawai/karyawan maka akan membentuk suatu kekuatan diri yang luar biasa dan jika motivasi terus ditumbuh kembangkan pada diri setiap pegawai/karyawan yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, instansi atau lembaga maka pencapaian target kinerja serta loyalitas karyawan yang tinggi akan terus tumbuh dan terjaga.

Motivasi kerja menurut D Arlisna Sita (2012) dalam kertas kerjanya yang dipublikasikan melalui [eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah



dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya, untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi menggunakan semua daya kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Jadi bisa disimpulkan disini bahwa dalam motivasi kerja ada faktor pendorong (dari dalam maupun luar diri seseorang), faktor semangat, kemampuan dan keterampilan, serta adanya tujuan yang hendak dicapai. Hal ini ditambah dengan adanya kepuasan yang dirasakan apabila hasil kerja itu sesuai dengan keinginan. Dengan demikian dapat juga ditarik kesimpulan bahwa hilangnya salah satu faktor tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja seseorang.

Apapun penyebabnya, turunnya motivasi kerja tentunya akan berimbas sangat besar bagi keberlangsungan hidup organisasi perusahaan, instansi atau lembaga. Bayangkan jika sebuah organisasi perusahaan, instansi atau lembaga mempunyai pegawai atau karyawan yang tidak semangat dalam bekerja, loyo dan tidak bergairah, malas, tentu hasil yang akan dicapai pun tentunya tidak akan maksimal. Organisasi akan terseok-seok dan bahkan akhirnya akan tumbang atau bangkrut tertinggal perkembangan zaman.

Selain beberapa faktor diatas, faktor kompensasi yang diberikan oleh organisasi perusahaan, instansi atau lembaga tentunya juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi perusahaan, instansi atau lembaga serta loyalitas pegawai/karyawan, untuk itu perlu diperhatikan.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 83) bahwa “kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”.

Menurut Agus Sunyoto (2008: 69) “Pengertian kompensasi adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian”.

Wibowo (2007: 461) “berpendapat bahwa pengertian kompensasi adalah kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”.

Menurut Gary Dessler (1997: 85) “Pengertian kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu”.

Menurut Husein Umar (2007: 16) “Pengertian kompensasi menurut Husein Umar adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan”.

Menurut Sedarmayanti (2011: 239) “Pengertian kompensasi menurut Sedarmayanti adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”.

Malayu S.P. Hasibuan (2002: 54) berpendapt bahwa “pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau





tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Dari pengertian para ahli tersebut diatas dapat kita tarik sebuah kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan berupa uang atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi perusahaan, instansi atau lembaga atas jasa pekerjaan yang diberikan kepada organisasi perusahaan, instansi atau lembaga, besaran nominalnya bervariasi tergantung jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Untuk itu organisasi perusahaan, instansi atau lembaga harus memberi perhatian yang serius terhadap faktor-faktor tersebut diatas (kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi) untuk menjaga keberlangsungan hidup organisasi. Jika sudah baik harus tetap dijaga dan ditingkatkan, jika belum dan masih banyak kekurangan maka ada banyak cara atau metode yang dapat dilakukan untuk memperbaikinya. Namun upaya pribadi setiap pegawai/karyawan dalam memperbaiki dirinya sendiri tentulah jauh lebih baik, lebih efektif dan efisien daripada sekedar menunggu langkah organisasi perusahaan, instansi atau lembaga untuk memperbaikinya

Berdasarkan faktor-faktor tersebut diatas, penulis menyadari akan pentingnya kepemimpinan, motivasi, serta kompensasi untuk menumbuhkan kembangkan loyalitas kinerja para pegawai/karyawan yang baik bagi kelangsungan hidup organisasi perusahaan, instansi atau lembaga. Sehingga jika sebuah organisasi perusahaan, instansi atau lembaga dalam hal ini adalah Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS. MMC) Jakarta yang notabene nya adalah sebuah Organisasi yayasan yang bergerak dibidang kesehatan dapat menganalisa

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi loyalitas kinerja para pegawai/karyawan di RS. MMC Jakarta maka hal tersebut merupakan suatu keuntungan yang sangat luar biasa bagi perkembangan dan kemajuan organisasi dalam hal ini RS. MMC Jakarta. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan”** sebagai penelitian penulis.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas maka penulis merumuskan permasalahan yang diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit MMC Jakarta?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit MMC Jakarta?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit MMC Jakarta?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan daripada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit MMC Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit MMC Jakarta.



3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit MMC Jakarta.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat maupun kegunaan yang sebesar-besarnya baik bagi penulis sendiri, pihak Rumah Sakit MMC Jakarta maupun bagi pihak lain yang membutuhkannya. Adapun manfaat atau kegunaan daripada penelitian dimaksud antara adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti akan seluk-beluk dunia Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini fokus pada sisi kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan loyalitas karyawan.

2. Bagi Rumah Sakit MMC Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan infut yang berarti bagi manajemen Rumah Sakit sehingga faktor kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan loyalitas karyawan menjadi perhatian dan dapat terus ditingkatkan guna mempertahankan eksistensi Rumah Sakit MMC Jakarta dapat terus berjalan dan semakin maju.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas, terutama kepada para pembaca penelitian ini.





## 1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar S1 **Sarjana Manajemen**, dimana penulis menguraikannya secara garis besar dan membaginya kedalam 5 (lima) bab yang mana setiap bab nya mempunyai hubungan erat dan sistematis. Adapun 5 (lima) bab tersebut adalah sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar untuk penyusunan skripsi, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas masalah tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi sample dan metode sampling penelitian, metode pengumpulan data, instrumentasi variable penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta baik tentang sejarah, struktur organisasi dan lain-lain. Kemudian membahas tentang isi hasil dari seluruh proses penelitian yang telah dilakukan sebagai implementasi





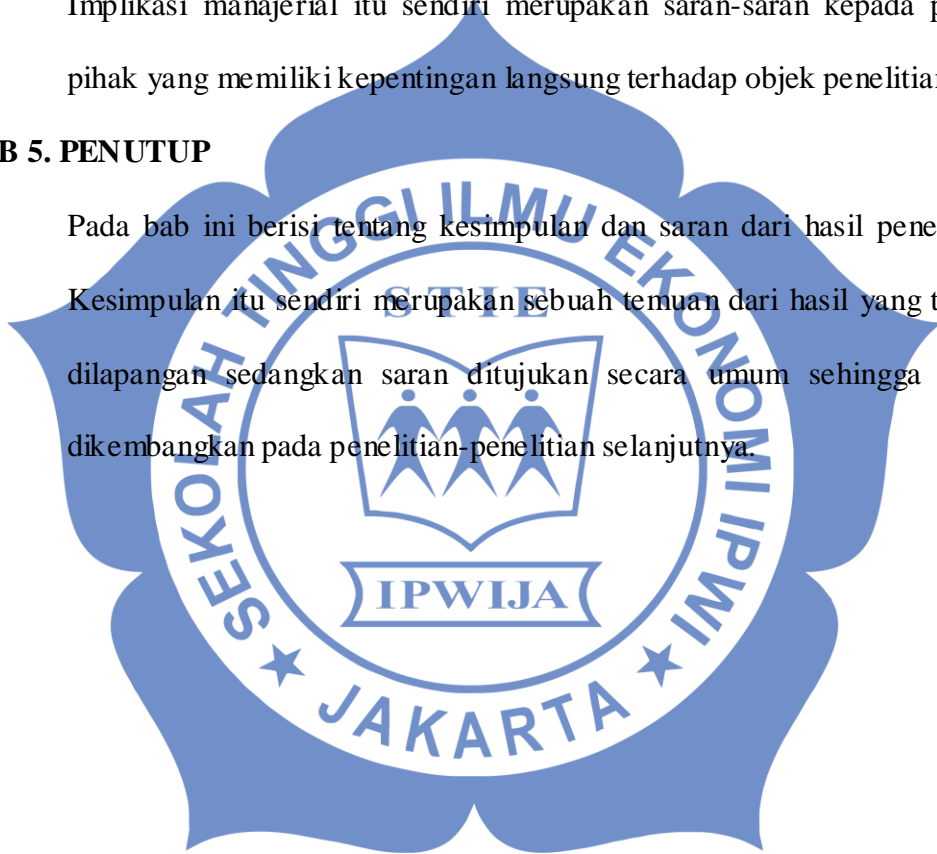
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

metodologi penelitian yang kemudian dianalisis, diperbandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Pada bab ini juga dikemukakan implikasi manajerial dari hasil temuan. Implikasi manajerial itu sendiri merupakan saran-saran kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan langsung terhadap objek penelitian.

## **BAB 5. PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian. Kesimpulan itu sendiri merupakan sebuah temuan dari hasil yang terjadi dilapangan sedangkan saran ditujukan secara umum sehingga dapat dikembangkan pada penelitian-penelitian selanjutnya.





## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dari proses organisasi perusahaan, instansi atau lembaga dalam usahanya mencapai tujuannya. Setelah arah dan strategi umum organisasi ditentukan, maka langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkannya dalam bentuk rencana kerja. Tujuan tidak akan dapat dicapai tanpa adanya sumber daya yang diperlukan, sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan lain-lain menjadi bagian penting yang harus dipenuhi.. MSDM merupakan bagian dari proses yang menentukan, apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya, dan bagaimana mengatur mereka. MSDM harus diintegrasikan secara penuh dengan proses-proses manajemen yang lain.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumberdaya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut Hasibuan (2009:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sementara Flippo (dalam Hasibuan, 2009:11) menyatakan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992:16) mengartikan MSDM adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (1995:4) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi.

MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

MSDM didefinisikan oleh Guest (1987) yaitu kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi.





## 2.1.2 Kepemimpinan

### 2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari Bahasa Inggris *leader* yang memiliki arti pemimpin atau tokoh. Selain itu pemimpin juga memiliki arti secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut atau anggota untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pengertian tentang kepemimpinan yang di definisikan menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut Tead, Terry, Hoyt (dalam Kartono, 2003) bahwa pengertian kepemimpinan yaitu suatu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok organisasi.

Menurut Young (dalam Kartono, 2003) bahwa pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Sementara itu menurut Moejiono (2002) memandang bahwa *leadership* tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang *leadership* sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh



secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin (Moejiono, 2002).

Menurut pendapat Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh.

Miftah Thoha (2010: 9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mengemukakan pengertian kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

George R. Terry mengartikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Miftah Thoha, 2010).

Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Moejiono (2002) “kepemimpinan adalah sebagai akibat penengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

### 2.1.2.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan

#### A. Sifat-sifat Pemimpin

Beberapa sifat yang biasanya melekat pada diri seorang pemimpin, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Intelegensi yaitu kemampuan bicara, menafsir, dan bernalar yang lebih kuat daripada para anggota yang dipimpin.
2. Kepercayaan Diri yaitu keyakinan akan kompetensi dan keahlian yang dimiliki oleh dirinya.
3. Determinasi yaitu hasrat untuk menyelesaikan pekerjaan yang meliputi ciri-ciri seperti berinisiatif, kegigihan, mempengaruhi, dan cenderung menyendir.





4. Integritas yaitu kualitas kejujuran pada diri seorang pemimpin dan dapat dipercaya oleh para anggotanya.
5. Sosiabilitas yaitu kecenderungan pemimpin untuk menjalin hubungan yang menyenangkan, bersahabat, ramah, sopan, bijaksana, dan diplomatis. Menunjukkan rasa sensitif terhadap kebutuhan orang lain dan perhatian atas kehidupan mereka.

#### **B. Gaya Kepemimpinan**

Pengertian gaya kepemimpinan menurut pendapat beberapa para ahli yaitu sebagai berikut :

Sedangkan menurut pendapatnya Supardo (2006), bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Rivai (2014), berpendapat mengenai gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Sementara menurut Hasibuan (2013), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dan menurut Thoah (2010), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Di bawah ini terdapat beberapa gaya kepemimpinan pada sosok pemimpin, antara lain sebagai berikut :

**1. Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Merupakan gaya yang terpusat pada diri pemimpin atau direktif. Yaitu sosok pemimpin yang hanya menentukan sendiri keputusan, dan perannya sebagai pemimpin tanpa peran para anak buah dalam merencanakan semuanya.

**2. Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan.

**3. Gaya Kepemimpinan Delegatif**

Memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri.

**4. Gaya Kepemimpinan Birokratis.**

Gaya kepemimpinan birokratis ini dilukiskan dengan pernyataan “Memimpin berdasarkan adanya peraturan”. Perilaku pemimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya.



#### 5. **Gaya Kepemimpinan Laissez Faire**

Gaya ini akan mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif.

#### 6. **Gaya Kepemimpinan Karismatis**

Adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik orang. Mereka akan terpesona dengan cara berbicaranya yang akan membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan memiliki gaya kepribadian ini akan visionaris. Mereka sangat menyenangi akan perubahan dan adanya tantangan.

#### 7. **Gaya Kepemimpinan Otoriter / Authoritarian**

Adalah gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh.

#### 8. **Gaya Kepemimpinan Diplomatis**

Kelebihannya terdapat di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali selalu melihat dari satu sisi, yaitu pada sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan pada lawannya.

#### 9. **Gaya Kepemimpinan Moral**

Ialah gaya kepemimpinan yang pada umumnya mereka hangat dan sopan untuk semua orang. Mereka mempunyai empati yang tinggi terhadap segala permasalahan dari para bawahannya, juga sabar, murah hati segala bentuk kebajikan-kebajikan ada dalam diri pemimpin tersebut.

#### 10. **Gaya Kepemimpinan Administratif**

Gaya kepemimpinan tipe ini akan terkesan kurang inovatif dan telalu kaku dalam memandang aturan. Sikapnya sangat konservatif serta kelihatan sekali takut di dalam mengambil resiko dan mereka cenderung akan mencari aman.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

**11. Gaya Kepemimpinan Analitis (Analytical).**

Gaya kepemimpinan tipe ini, biasanya untuk pembuatan keputusan didasarkan pada suatu proses analisis, terutama analisis logika dari setiap informasi yang didapatkan.

**12. Gaya Kepemimpinan Asertif (Assertive).**

Bersifat lebih agresif dan memiliki perhatian yang sangat begitu besar pada suatu pengendalian personal dibanding dengan gaya kepemimpinan lainnya.

**13. Gaya Kepemimpinan Entrepreneur.**

Gaya kepemimpinan ini sangatlah menaruh perhatian pada kekuasaan dan hasil akhir serta kurang mengutamakan untuk kebutuhan akan kerjasama. Gaya kepemimpinan model ini biasanya akan selalu mencari pesaing dan akan menargetkan standar yang tinggi.

**14. Gaya Kepemimpinan Visioner**

Kepemimpinan visioner, merupakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk bisa memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dijalankan secara bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberikan arahan dan makna pada suatu kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkandengan visi yang jelas.

**15. Gaya Kepemimpinan Situasional**

Kepemimpinan situasional ialah inti dari teori kepemimpinan situasional ialah bahwa suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan dapat berbeda-beda, tergantung dari seperti apa tingkat kesiapan para pengikutnya.



## 16. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Tipe pemimpin seperti ini sangatlah mirip dengan tipe pemimpin yang otoriter yang merupakan tipe pemimpin yang senantiasa bertindak sebagai diktator terhadap para anggota kelompoknya

## 17. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin yang akan memotivasi pengikut mereka untuk menuju kesasaran yang akan ditetapkan dengan memperjelas persyaratan atau juga tugas. Pemimpin transaksional juga mempunyai karakter tersendiri yakni imbalan kontingen yang akan menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik atau juga pemimpin akan mengakui pencapaian yang diraih karyawan, kemudian menempuh tindakan perbaikan, atau juga menghindari adanya pembuatan keputusan yang akan diambil tersebut.

## C. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

### 1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

### 2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan





## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### 3. Kemampuan Komunikasi.

Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

### 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan efisien demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

### 5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu dari pekerjaannya.

### 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.



### 2.1.3 Motivasi

#### A. Pengertian Motivasi

Menurut Sardiman (2006:73) berpendapat bahwa motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Mulyasa (2003:112) menyatakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi.

Dimiyati dan Mudjiono (2002:80) mengutip pendapat Koeswara mengatakan bahwa siswa belajar karena didorong kekuatan mental, kekuatan mental itu berupa keinginan dan perhatian, kemauan, cita-cita di dalam diri seorang terkadang adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu dalam belajar.

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007: 73) menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu:

Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia),



penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/"feeling" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut Sardiman (2007: 73) menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Malayu (2005: 143) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Edwin B Flippo (dalam Malayu 2005: 143) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Menurut Mulyasa (2004:112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi.

Dalam bukunya Ngaliin Purwanto, Sartain mengatakan bahwa motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (goal) atau perangsang (incentive). Tujuan adalah yang membatasi/menentukan tingkah laku organisme itu (Ngaliin Purwanto, 2007 : 61).

Menurut Slameto belajar motivasi merupakan suatu proses usaha yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalaman individu itu sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya (Slameto, 2003 : 2).

Menurut H. Hadari Nawawi (2003:351) Pengertian dari motivasi adalah :“Suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar”.

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:95) Mengatakan mengenai motivasi adalah :“kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja”.

## B. Teori Motivasi

### 1. Teori kebutuhan (*Need Theory*)

#### a) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex.
- Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*)
- Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status
- Aktualisasi diri (*self actualization*), setiap orang memiliki potensi-potensi tertentu dan biasanya potensi tersebut cenderung ditransformasikan hingga tercapai prestasi melalui perilaku yang tepat. Menurut Maslow, "*What a man can be, he must be.*"

Secara analogi, istilah "hierarki" berarti anak tangga. Saat kita menaiki suatu tangga, kita akan mulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan



seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua (dalam hal ini rasa aman) sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan, dan papan terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasannya sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya.

Namun pemuasan kebutuhan dengan urutan yang telah dikemukakan bukanlah suatu kejadian tunggal yang unik. Justru ia bersifat siklis. Seseorang yang kebutuhan pangannya telah terpenuhi, akan berusaha memenuhi kebutuhannya akan rasa aman. Tetapi pada akhirnya, ia akan merasa lapar lagi yang mengingatkannya pada kebutuhan pangan. Selain itu ada juga orang yang makan karena lapar, tetapi ia sekaligus dapat memenuhi kebutuhannya akan kasih sayang atau sosial dengan makan bersama sekelompok orang.

Dalam hal ini, walaupun secara teori berbagai kebutuhan telah didiferensiasikan, perilaku nyata menunjukkan adanya lebih dari satu macam kebutuhan.

#### **b) Teori ERG**

Teori ERG dikembangkan oleh Clayton Alderfer. ERG merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu :

E = Existence (kebutuhan akan eksistensi),

R = Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan

G = Growth (kebutuhan akan pertumbuhan).

Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Pada teori ERG :



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- Apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan maka keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi semakin kuat.
- Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

c) **Teori Tiga Kebutuhan**

Teori yang telah dikembangkan oleh Atkinson dan David McClelland ini meliputi :

- Achievement Motive (nAch): Motif untuk berprestasi
- Affiliation Motive (nAff): Motif untuk bersahabat.
- Power Motive (nPow) : Motif untuk berkuasa

d) **Teori Dua Faktor**

Teori yang dikembangkan Frederich Herzberg sebagai Model Dua Faktor dari motivasi terdiri dari :

- **Faktor Motivasional**

Faktor motivasional merupakan hal-hal yang mendorong untuk berprestasi dan dorongan tersebut bersifat intrinsik atau bersumber dari dalam diri



seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.

- **Faktor Hygiene (pemeliharaan)**

Faktor hygiene merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku dalam kehidupan orang tersebut. Faktor-faktor hygiene mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, gaji atau upah yang layak, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi dan kondisi pekerjaan.

- e) **Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni :

1. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
2. Tujuan-tujuan mengatur upaya
3. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
4. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

- f) **Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)**

Pemikiran B.F. Skinner mengenai teori ini didasarkan atas “hukum pengaruh”, dimana manusia cenderung untuk mengulangi tindakan yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelak dari tindakan yang mengakibatkan konsekuensi yang merugikan.



Sebagai contoh, ada seekor burung dara yang lapar. jika ia mematok-matok lingkungan sekitarnya, ia akan mendapatkan imbalan, dalam arti bahwa burung dara tersebut mendapatkan makanannya. Akhirnya setiap kali ia lapar, ia akan selalu mematok lingkungan sekitarnya.

Sebaliknya jika burung dara tersebut hanya berdiam diri menunggu makanan datang, besar kemungkinan tidak akan ada makanan yang datang padanya (tidak ada imbalan) dan lama-lama tubuhnya semakin lemah. Hal tersebut tentu merugikan dirinya sendiri. Hingga akhirnya ia akan berusaha mematok lingkungan sekitarnya agar mendapatkan makanan. Tindakan tersebut dianggap “diperkuat” (*Reinforced*) dan burung dara tersebut belajar untuk membedakan antara perilaku yang mendapat imbalan dan perilaku yang tidak mendapat imbalan (merugikan).

## 2. Tujuan Motivasi

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- Meningkatkan produktivitas kerja.
- Mempertahankan kestabilan kerja.
- Meningkatkan disiplin kerja.
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi.
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Berbagai Faktor Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu sebagai berikut :

- a) Faktor Internal yaitu adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:
  1. Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak;
  2. Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi;.
  3. Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
  4. Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

5. Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
- b) Faktor Eksternal; faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:
1. Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud;
  2. Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
  3. Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya;
  4. Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat





mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

#### 4. Proses Motivasi

Wahjosumidjo (1992) menjelaskan bahwa motivasi memiliki dua sisi unik. Disatu sisi, motivasi dipandang sebagai sesuatu yang penting, namun disisi lain motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Disebut sebagai sesuatu yang penting (important subject) seperti contoh dalam lingkup kerja ada kaitannya dengan bawahan, seorang pemimpin tidak bisa tidak harus bekerja sama dengan bawahannya atau melalui orang lain.

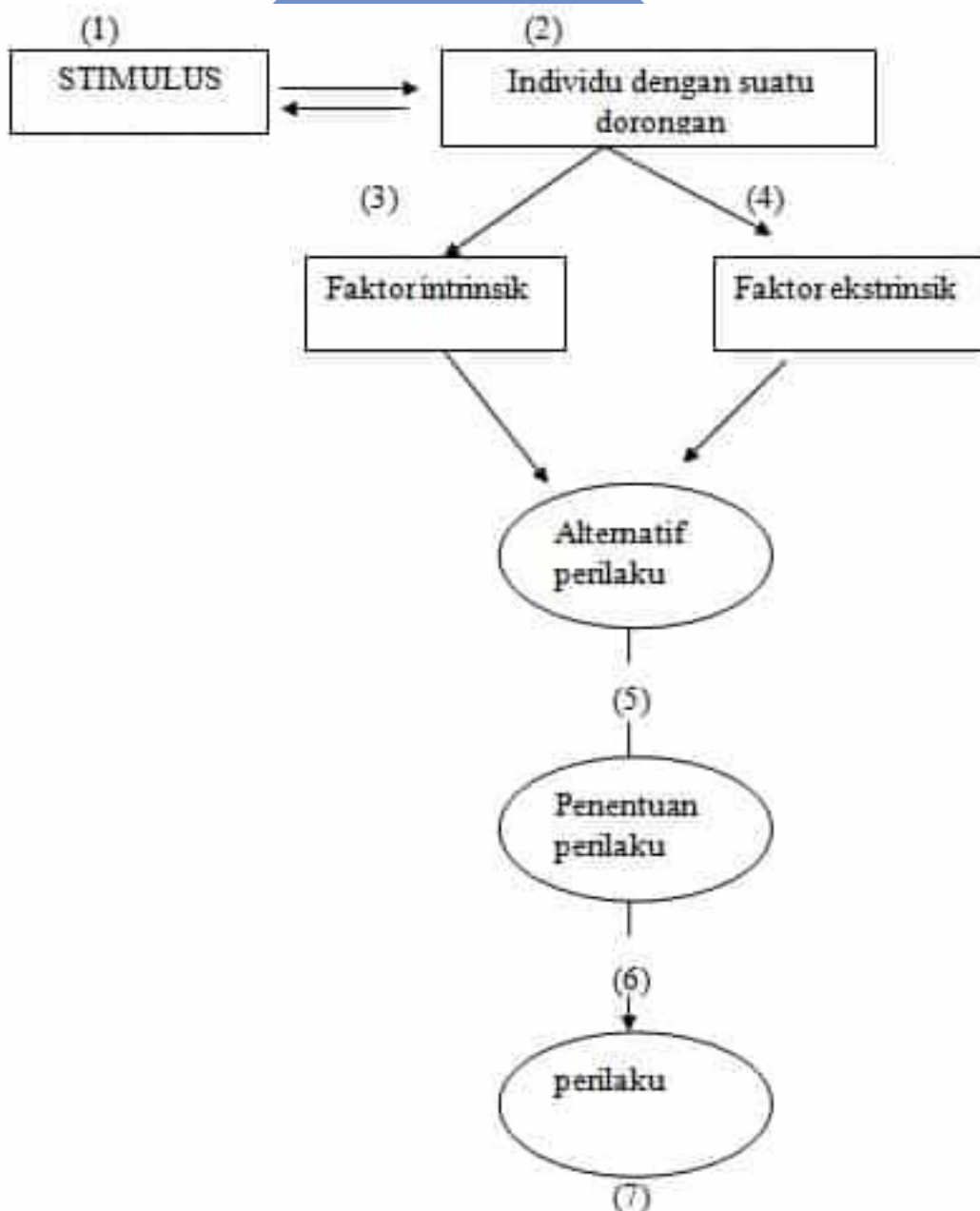
Karena itulah diperlukan kemampuan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Selanjutnya, disebut sebagai sesuatu yang yang sulit (puzzling subject) karena motivasi itu sendiri tidak dapat diamati dan diukur secara pasti. bila kita ingin mengamati dan mengukur motivasi, itu artinya kita harus mengkaji lebih jauh mengenai perilaku setiap bawahan.

Semakin jelas bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi atau hubungan antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang ada dalam diri seseorang. Motivasi sebagai suatu proses psikologis tersebut muncul karena dua faktor, yaitu faktor yang ada dalam diri individu itu sendiri (intrinsik) dan faktor yang ada di luar diri individu (ekstrinsik), faktor yang ada didalam diri individu dapat berupa kepribadian,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

sikap, pengalaman, pendidikan, dan berbagai harapan individu. Sedangkan faktor yang ada di luar individu dapat berupa pengaruh pimpinan, kolega, dan berbagai hal yang sangat kompleks. Proses tersebut dapat digambarkan dalam bagan berikut ini :

Gambar 2.1.3.1. Proses Motivasi





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Penjelasan pada setiap nomor dari bagan tersebut di atas adalah :

1. Stimulus atau rangsangan, yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan bagi diri seseorang. Misalnya, keinginan untuk menikah, kuliah atau bekerja ke luar negeri. Rangsangan tersebut merupakan faktor yang ada di luar diri individu.
2. Individu dengan suatu dorongan, yaitu keadaan atau situasi dimana individu memiliki keinginan atau terdorong oleh sesuatu. Misalnya di dorong atau dirangsang oleh stimulus berupa keinginan untuk bekerja ke luar negeri.
3. Selanjutnya keinginan individu untuk bekerja keluar negeri tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor intrinsik atau suatu yang ada didalam diri individu. Misalnya faktor kepribadian
4. Kepribadian, nilai-nilai, kedudukan, pengalaman, harapan dan lainnya.
5. Selain didorong oleh faktor-faktor instrinsik, keinginan untuk bekerja di luar negeri tersebut juga dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik atau sesuatu yang ada di luar diri individu. Misalnya permintaan orang tua, atasan, dan sebagainya.
6. Kedua faktor yang mempengaruhi keinginan untuk belajar di luar negeri tersebut (intrinsik dan ekstrinsik) selanjutnya menimbulkan sejumlah alternatif yang harus dipilih oleh seseorang. misalnya, keinginan untuk belajar di luar negeri tersebut dapat diwujudkan dengan menempuh pendidikan di AS, Australia, Jepang, Jerman dengan prodi yang beragam.
7. Selanjutnya setelah sejumlah alternatif tersebut dipertimbangkan, ditentukanlah satu pilihan yang dianggap tepat dan sesuai dengan kondisi seseorang.



8. Setelah pilihan ditentukan dengan berbagai pertimbangan, akhirnya sampai pada tahap bentuk perilaku sebagai hasil dari pengambilan keputusan. Perilaku tersebut merupakan perwujudan dari suatu dorongan karena adanya motivasi dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

## 5. Jenis-Jenis Motivasi

### a. Motivasi Kuat

Motivasi dikatakan kuat apabila dalam diri seseorang dalam kegiatan – kegiatan sehari – hari memiliki harapan yang positif, mempunyai harapan yang tinggi, dan memiliki keyakinan yang tinggi bahwa semua akan mudah dalam melakukan aktivitasnya berkaitan dengan persoalan yang dihadapi.

### b. Motivasi Sedang

Motivasi dikatakan sedang apabila dalam diri manusia memiliki keinginan yang positive, mempunyai harapan yang tinggi, namun memiliki keyakinan yang rendah bahwa dirinya dapat bersosialisasi dan mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

### c. Motivasi Lemah

Motivasi dikatakan lemah apabila dalam diri manusia memiliki harapan dan keyakinan yang rendah, bahwa dirinya dapat berprestasi. Misalnya bagi seseorang dorongan dan keinginan mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru merupakan mutu kehidupannya maupun mengisi waktu luangnya agar lebih produktif dan berguna (Suparyanto, 2010).

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## 2.1.4. Kompensasi

### A. Pengertian Kompensasi Menurut Para Ahli

Organisasi perusahaan, instansi atau lembaga memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi upah, gaji atau penghargaan kepada setiap pegawai atau karyawannya. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja dan loyalitas para pegawai atau karyawannya adalah dengan melalui pemberian kompensasi (Mathis dan Jackson, 2006).

Menurut Hani Handoko (2008) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Sementara itu kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiaras S. Panggabean, 2007).

Selain itu dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2011) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2006) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Sedarmayanti (2009:23), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Gaol (2014:310), Kompensasi merupakan hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan atas kontribusi karyawan kepada organisasi.

Wibowo (2014:290), kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa uang atau lainnya yang seperti berupa gaji, upah, bonus, insentif, penghargaan atau *reward* dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Bedasarkan dari definisi - definisi di atas, disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat berupa uang maupun bukan bentuk uang sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan, baik diberikan dalam bentuk kompensasi langsung maupun tidak langsung.

## B. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis – jenis Kompensasi Menurut Gary Dessler (2007) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- 1) Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3) Ganjaran non finansial seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

### C. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

#### 1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

#### 2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### 3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

#### 4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

#### 5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

- 6) Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh  
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### D. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah :

- a) Gaji  
Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b) Insentif  
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- c) Bonus  
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- d) Upah  
Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.



e) Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

f) Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

h) Gaji berbasis kompetensi, suatu bentuk kompensasi dengan penentuan tarif dasar yang diberikan kepada karyawan yang disesuaikan dengan kompetensinya. Dimana karyawan mendapatkan tugas yang lebih bervariasi dan membutuhkan pengetahuan serta keterampilan khusus untuk menyelesaikannya.

### E. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut pendapat Mangkuprawira (2006:197), bahwa yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1) Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PwI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dan Undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan UU dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya upah karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besa. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensai/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.



## 7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

## 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balasan akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

### 2.1.5 Loyalitas Karyawan

#### A. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya adalah patuh atau setia. Menurut Agustian (2001) loyalitas adalah kesetiaan pada prinsip yang dianut. Menurut Dessler (2000) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Selanjutnya Loyalitas menurut Hermawan (dalam Prayanto, 2008) merupakan manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki,





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

men-support, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan Emotional Attachment. Loyalitas berdasarkan Encyclopedia Britanica dalam [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org) menyebutkan; *“Loyalty is general term, signifies a person, devotion or sentiment of attachment to particular object, which may be another person, an ideal, a duty or cause”*. (Loyalitas adalah kesetiaan seseorang atau perasaan kasih sayang pada suatu objek penting yang dapat berupa seseorang, sekelompok orang, cita-cita, tugas atau alasan tertentu.

Sedangkan dalam Encyclopedia Americana dalam [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org) menyatakan; *“Loyalty is devotion to a cause, whether the cause is a principle, or a group of principles, or to an institution, or a cluster of an institution”*. (Loyalitas adalah perhatian kepada sesuatu, baik kepada prinsip, sekelompok prinsip, atau kepada suatu lembaga atau sekelompok lembaga.

Menurut Sudimin (2003) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Poerwopoespito (2000) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan





rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

Robbin dan Coulter (2007) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Hal ini sejalan dengan yang definisi loyalitas yang diberikan oleh Siswanto (2005) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Definisi ini juga di sampaikan oleh Saydam (2000).

Selaras dengan pendapat yang diberikan oleh Siswanto tersebut, Jusuf (2010) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Hal lain disampaikan oleh Steers & Porter (1983) yang berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditujukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

## B. Ciri-ciri Loyalitas Karyawan

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2000) antara lain adalah :

### 1) Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, supplier, dan yang lainnya pada akhirnya negarapun dirugikan.

### 2) Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota-anggotanya.

### 3) Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.



## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### 4) Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri.

### 5) Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat terhadap produktifitas. Yang paling menentukan sarana dalam perusahaan adalah pimpinannya.

### 6) Menyimpan rahasia perusahaan

Rahasia perusahaan adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk perusahaan.

### 7) Menjaga dan meningkatkan citra perusahaan

Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada di dalamnya juga ikut terlihat positif.

### 8) Hemat

Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tepatsesuai dengan kebutuhan.

### 9) Tidak apriori terhadap perubahan

Perubahan pada hakikatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan lain kecuali tetap ikut dalam perubahan. Karena melawan perubahan dengan selalu membuat tolak ukur pada kejayaan dan keberhasilan masa lampau sama dengan melawan hukum alam.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PwI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE PwI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE PwI Jakarta

Menurut Danim (dalam Prayanto, 2008) mengatakan bahwa ciri-ciri karyawan yang loyal adalah :

- a) Bertanggung jawab, artinya mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko apapun yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan.
- b) Mau berkorban untuk kepentingan bersama atau organisasi karena merasa memiliki organisasi yang harus diperjuangkan bersama.
- c) Berani menjadi dirinya sendiri, memiliki sikap percaya diri yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya.
- d) Selalu melibatkan diri di setiap kegiatan yang diselenggarakan organisasi.
- e) Karyawan senantiasa menerima dengan lapang dada setiap kritik membangun yang disampaikan oleh pemimpinnya maupun para karyawan yang lain.
- f) Karyawan secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
- g) Karyawan selalu bicara, bersikap, dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya.
- h) Karyawan menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama karyawan baik dan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan.
- i) Karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan nama baik rekan-rekan seprofesinya dan menunjang martabat karyawan yang lain baik secara keseluruhan maupun secara pribadi.
- j) Karyawan secara bersama-sama memelihara, membina, dan meningkatkan organisasi karyawan professional sebagai sarana pengabdianya.
- k) Karyawan melaksanakan segala ketentuan kebijaksanaan organisasi.



### C. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Penjelasan mengenai PP. No. 10 Tahun 1979 tentang penilaian kinerja, loyalitas menurut Saydam (2000) memberikan aspek-aspek tentang loyalitas, diantaranya :

a) Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku, dan menaati perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan ini adalah :

1. Taat peraturan peundang-undangan yang ditentukan
2. Menaati perintah lembaga/institusi yang diberikan atasan
3. Menaati jam kerja
4. Memberikan pelayanan kepada masyarakat

b) Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-cirinya adalah :

1. Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu
2. Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang lembaga dengan baik.
3. Mengutamakan kepentingan lembaga daripada kepentingan pribadi.
4. Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain

c) Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan



d) Kejujuran, Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), ciri-ciri kejujuran antara lain :

1. Selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
2. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
3. Melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas memiliki aspek-aspek yakni ketaatan/kepatuhan, tanggungjawab, pengabdian, dan kejujuran.

#### **D. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Menurut Jusuf (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
3. Faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.



## E. Indikasi Turunnya Loyalitas Karyawan

Menurut Nitisemito (1991) Indikasi-indikasi turunnya loyalitas karyawan antara lain :

### a. Rendahnya produktivitas kerja

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan kerja.

### b. Tingkat absensi yang naik

Pada umumnya bila loyalitas dan sikap kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap hari. Bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian.

### c. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah karena tidak senangnya para karyawan bekerja pada perusahaan. Untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai.

### d. Kegelisahan dimana-mana

Loyalitas dan sikap kerja karyawan yang menurun dapat menimbulkan kegelisahan. Seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal yang lain.

### e. Tuntutan yang sering terjadi



Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

f. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan adalah pemogokan. Biasanya suatu perusahaan yang karyawannya sudah merasa tidak tahan lagi hingga memuncak, maka hal itu akan menimbulkan suatu tuntutan, dan bilamana tuntutan tersebut tidak berhasil, maka pada umumnya karyawan melakukan pemogokan kerja.

### 2.1.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas perawat rumah sakit swasta tipe B di Kota Bandung. Depera Kitriawaty, Elsa Pudji Setiawati, Suryana Sumantri (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas perawat di rumah sakit swasta tipe B di Kota Bandung.

Penelitian tentang analisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Hotel X Bali oleh Gatot Teguh Oktavianto (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel X Bali.

Gatot Teguh (2013) dalam penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas pengajar di Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kabupaten Kendal. Menyatakan bahwa





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengajar (Hasil uji – F = 63,784 sig 0,000).

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Kurnia Alam Perista Kudus oleh Sonnia Indah Putri (2014) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nur Indah Hayati Lestari Murni (2007) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan loyalitas kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Joko Purnomo (2008) membuktikan bahwa kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan perkebunan kabupaten Jepara. Stoner dan Wankel (1986:112) menjawab bahwa sebagian besar banyak orang ketika ditanya.

Pertanyaan ini mungkin menjawab bahwa pemimpin yang efektif memiliki sifat yang diinginkan tertentu atau kualitas, misalnya : kharisma, wawasan, persuasif dan intensitas. Ketika berpikir para pemimpin heroik seperti Napoleon, Washington, Lincoln, Rooseveltd dan Churchill, itu diakui bahwa sifat-sifat tersebut datang secara alami kepada mereka dan diperlukan untuk apa yang mereka capai.

Penelitian Widyatmi, Luqman Hakim (2008) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap loyalitas kinerja pegawai, ini menyimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka loyalitas kinerja pegawai juga akan lebih baik.



### 2.1.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Suprpto (2009) dalam jurnal penelitiannya tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai moderating variabel di Kantor Kecamatan Ermoko, menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai moderating variabel di kantor Kecamatan Ermoko, Wonogiri.

Safwan Nadirsyah, Syukriy Abdullah (2014) penelitiannya tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan pada pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya.

M.Yusuf, A.Samad (2015) dalam jurnal penelitiannya tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja aparatur (survey pada Sekretariat DPRK Bireun Provinsi Aceh) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja aparatur (survey pada Sekretariat DPRK Bireun Provinsi Aceh).

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017) tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic Jakarta bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Haluan Star Logistic Jakarta.



## 2.1.8 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Wibowo (2014:290), kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima karyawan dapat berupa uang atau penghargaan seperti gaji, upah, bonus, insentif, penghargaan, tunjangan kesehatan, THR, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Elisabeth Yuli Purwandari (2008) menyatakan berdasarkan penelitian yang dilakukannya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan ( $r_{hitung} = 0,539$  dengan  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$ ).

Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016) penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka kepuasan karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat.

Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017) dalam penelitian yang dilakukannya tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura, dimana



penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan secara upah, gaji, gaji berbasis kompetensi dan insentif, tunjangan, bonus di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS MMC) Jakarta, oleh karena itu dapat diduga bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS MMC) Jakarta.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

**Tabel 2.2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung Depera Kitriawaty, Elsa Pudji Setiawati, Suryana Sumantri (2017)	Bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas perawat di rumah sakit swasta tipe B di Kota Bandung	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang motivasi terhadap loyalitas perawat RS swasta tipe B di Kota Bandung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis</li> </ul>





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2	Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali  Gatot Teguh Oktaviyanto (2017)	Bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel X Bali.	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis</li> </ul>
3	Yofi Dwi Hari Valianto (2015) Pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Sahabat Mandiri (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 8, Agustus 2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Sahabat Mandiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan.</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian</li> </ul>
4	M. Yusuf A. Samad (2015) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur (Survey pada Sekretariat DPRK Bireun Provinsi Aceh) (Jurnal)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja aparatur (Survey pada Sekretariat DPRK Bireun Provinsi Aceh)	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja aparatur (survey pada Sekretariat DPRK Bireun Provinsi Aceh) (Jurnal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan.</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian</li> </ul>



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

5	Yuliana (2017) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic Jakarta (Jurnal)	Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Haluan Star Logistic Jakarta (Jurnal)	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic Jakarta (Jurnal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan.</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian</li> </ul>
6	Safarudin Ananda Nasution (2016). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana daerah Kota Sibolga	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.	Memiliki kesamaan dalam penelitian yakni motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan.</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian</li> </ul>
7	Rani Sadzwina, Alini Gilang, S.H, M.M (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta (Jurnal)	Terdapat pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana kompensasi langsung memberikan pengaruh yang lebih dominan.	Memiliki kesamaaa dalam meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi pada Hotel Kartika Chandra Jakarta (Jurnal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan.</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian</li> </ul>



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

8	Nurul Hidayah (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan akuntansi UNY). Jurnal	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja	Terdapat kesamaan dalam meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan.</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian</li> </ul>
9	Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Jurnal)	Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka kepuasan karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat.	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan.</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian</li> </ul>
10	Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Modern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan.</li> <li>• Kota penelitian tidak sama dengan kota</li> </ul>





Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura (Jurnal)	Jayapura.	Widya Tehnical Jayapura	penelitian
--	-----------	-------------------------	------------

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam perkembangannya sekarang ini, organisasi, lembaga Rumah Sakit atau sejenisnya dituntut untuk dapat bertahan di tengah-tengah persaingan tersebut. Pengelolaan sumber daya menjadi semakin penting dilakukan oleh organisasi Rumah Sakit agar menciptakan hasil yang efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang penting di dalam sebuah organisasi apapun tidak terkecuali Rumah Sakit adalah sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan tepat tentu akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Fokus kajian MSDM adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS MMC) Jakarta dalam rangka meningkatkan *performance* serta kesetiaan para karyawannya, terus berusaha memperbaiki sumber daya yang ada, salah satunya adalah sumber daya manusia yang siap untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Kerangka pemikiran dimaksudkan oleh penulis ialah untuk menggambarkan paradigma penelitian yang nantinya digunakan sebagai jawaban-jawaban atas masalah yang ada di dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas yakni kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Kemudian 1 (satu) variabel terikat yakni loyalitas karyawan.





Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS MMC) Jakarta, sehingga dengan ketiga hal tersebut organisasi rumah sakit dapat mengelola dan menciptakan lebih banyak lagi karyawan yang loyal untuk mempermudah organisasirumah sakit dalam mencapai tujuannya.

Berbicara kepemimpinan, tentu yang ada dibenak kita adalah sesuatu yang tentu diperlukan dalam suatu organisasi apapun.. Kepemimpinan itu sendiri adalah suatu ilmu mempengaruhi bawahan untuk mendorong karyawan bekerja lebih maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Seorang pemimpin merupakan kunci penting dalam menggerakkan roda organisasi, bergerak ke arah yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya yang cocok dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan, karena gaya partisipatif mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan namun tetap pimpinan lah yang akan memutuskan segala keputusannya. Peranan pemimpin dalam sebuah organisasi tentu memiliki porsinya tersendiri, peran pemimpin dalam berhubungan dengan karyawan diperlukan untuk membina hubungan baik dengan seluruh karyawan yang ada. Pemimpin juga berperan sebagai pemberi informasi yang tentu harus diketahui oleh karyawan agar karyawan sebagai anggota organisasi mengetahui apa yang harus mereka ketahui sebagai karyawan seperti tugas yang harus dikerjakan ataupun informasi lainnya. Selain itu pemimpin memiliki peran sebagai

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pengambil keputusan. Keputusan yang diambil memiliki beberapa macam jenis yang dapat diambil oleh seorang karyawan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut Mc. Donald dalam Sardiman 2007: 73 menyebut bahwa motivasi adalah sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Ada tiga elemen penting dalam motivasi yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/“feeling” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia. Tujuan Motivasi karyawan tentunya berbeda-beda diantaranya adalah meningkatkan moral dan kebuasan, produktivitas, mempertahankan kestabilan, meningkatkan disiplin, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi. tingkat kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya. efisiensi penggunaan alat dan bahan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu : faktor internal yaitu adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas: Persepsi individu mengenai diri sendiri, harga diri dan prestasi, harapan, kepuasan kerja, kebutuhan. Kemudian faktor eksternal yaitu : Jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana individu bergabung, situasi lingkungan pada umumnya, Sistem imbalan yang diterima. Sehingga apabila motivasi para karyawan meningkat maka hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja dan capaian target yang maksimal yang kemudian dapat menumbuhkan loyalitas karyawan. Hal ini tentunya berpengaruh positif terhadap keberlanjutan organisasi Rumah Sakit Metropolitan Medical Center (RS MMC) Jakarta

Kompensasi merupakan sebuah penghargaan atau bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan (Rumah Sakit Metropolitan Medical Centren (RS. MMC) Jakarta) kepada karyawannya dapat berupa uang maupun bukan bentuk uang sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan, baik diberikan dalam bentuk kompensasi langsung maupun tidak langsung. Kompensasi yang sesuai, yang diberikan organisasi kepada semua karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, akan berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Hal tersebut akan terjadi mengingat kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kesetiaan, kedisiplinan, kinerja serta loyalitas karyawan di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS MMC) Jakarta.

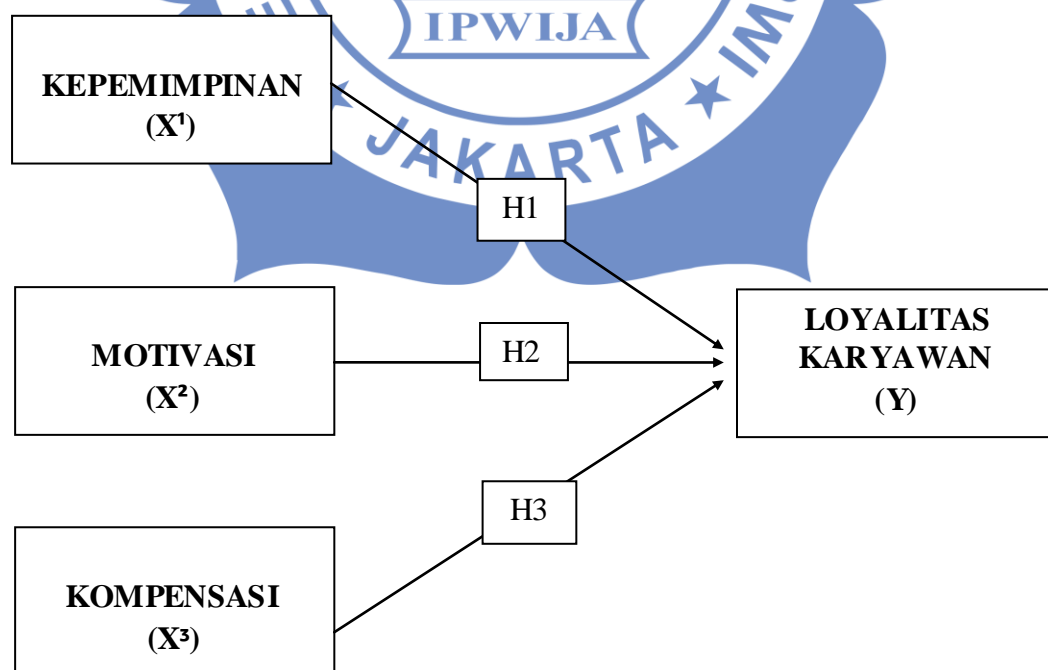
### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dengan memiliki karyawan yang loyal tentu akan membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Karyawan yang loyal memiliki beberapa ciri-ciri, kejujuran merupakan salah satu poin penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yang disebut loyal. Rasa memiliki perusahaan tentu harus ditumbuhkan agar karyawan dapat bekerja dengan hati tanpa adanya rasa terbebani dalam melaksanakan tugasnya, selain itu karyawan yang loyal dicirikan dengan sikap karyawan yang mengerti akan masalah yang sedang dihadapi oleh organisasi serta tetap menjaga citra positif organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran seperti yang terlihat pada gambar 2.2 dibawah:

Gambar 2.2.1. Kerangka Pemikiran



## 2.4 Hipotesis



Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) H1 = ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit MMC Jakarta.
- 2) H2 = ada pengaruh antara Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit MMC Jakarta.
- 3) H3 = ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit MMC Jakarta.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting, karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian akan sangat membantu penulis dalam mengumpulkan data-data yang penulis butuhkan. Guna mencapai tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini. Penulis telah menentukan lokasi penelitian yaitu di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS MMC) Jakarta. yang beralamatkan di Jalan HR. Rasuna Said Kav. C.20-21, Jakarta Selatan 12940, Telp: (021) 5203435, Fax (021) 5203417, IGD (021) 5273473, email : [mmc@rsmmc.co.id](mailto:mmc@rsmmc.co.id), Homepage: <http://www.rsmmc.co.id>.

Penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan Mei 2020 s.d Agustus 2020, untuk lebih jelas dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1.1. Skedul Penelitian**

No	Kegiatan	Mei-20				Jun-20				Jul-20				Agu-20				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■													
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■									
3	Pengumpulan Data									■	■							
4	Analisis Data										■	■						
5	Penyusunan Laporan													■	■	■	■	■

Keterangan ■ = Pelaksanaan



### 3.2. Disain Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:60) bahwa “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis yaitu sebagai berikut :

#### 1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen sering juga disebut variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut juga sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2009:59), bahwa “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas, yaitu variabel  $X^1$  adalah Kepemimpinan, variabel  $X^2$  adalah Motivasi, dan variabel  $X^3$  adalah Kompensasi.

#### 2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen atau sering disebut juga dengan variabel output, kriteria atau konsekuen. Dalam istilah bahasa Indonesia disebut juga dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:59), “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau yang disebut juga dengan variabel Y yaitu variabel Loyalitas Karyawan.

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengatur variabel tersebut. definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2.1. Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
<b>Kepemimpinan (X<sup>1</sup>)</b>	Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Memotivasi 3. Komunikasi 4. Mengendalikan 5. Tanggung Jawab 6. Instrukturif 7. Konsultatif 8. Partisipasi 9. Delegasi
<b>Motivasi (X<sup>2</sup>)</b>	Menurut Malayu (2005: 143) motivasi berasal dari kata latin <i>move</i> yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi ( <i>motivation</i> ) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi	1. Tanggung jawab 2. Melaksanakan tugas 3. Memiliki tujuan yang jelas 4. Ada umpan balik 5. Memiliki rasa senang 6. Selalu berusaha 7. Diutamakan prestasi 8. Membangkitkan dan mengarahkan 9. Menjaga



	karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.	
<b>Kompensasi (X<sup>3</sup>)</b>	Wibowo (2014:290), kompensasi dapat berupa kompensasi langsung atau tidak langsung. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa uang atau lainnya seperti gaji, upah, bonus, insentif, penghargaan atau <i>reward</i> dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, THR, uang makan, uang cuti dan lain-lain.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Upah dan gaji</b></li> <li>2. <b>Insentif</b></li> <li>3. <b>Bonus</b></li> <li>4. <b>Tunjangan</b></li> <li>5. <b>Fasilitas</b></li> <li>6. <b>Penghargaan</b></li> </ol>
<b>Loyalitas Karyawan (Y)</b>	Menurut Sudimin (2003) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja..	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setia terhadap perusahaan diman tempat ia bekerja</li> <li>2. Tingkat absensi yang rendah</li> <li>3. Tingkat kedisiplinan yang tinggi terhadap peraturan perusahaan</li> <li>4. Keikhlasan dalam menjalankan tugas pekerjaan</li> <li>5. Selalu optimis dan tidak mengeluh tentang pekerjaan</li> <li>6. Menjaga nama baik perusahaan</li> </ol>

### 3.4. Populasi Penelitian, Sampel dan Metode Sampling, Instrumen Penelitian

#### 3.4.1 Populasi Penelitian





Menurut Sugiyono (2009:115) mendefinisikan pengertian tentang populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, akan tetapi meliputi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh objek dan subjek tersebut.

Populasi adalah semua objek semu gejala, dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Hadi (2003:75). Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99).

Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS MMC) Jakarta yang berjumlah 480 orang pada tahun 2019.

### 3.4.2 Sampel dan Metode Sampling

Dalam buku karangan Sugiyono (2009:116) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi



penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode dengan rumus slovin, dimana jumlah sample dalam suatu objek penelitian ini sebagian dari suatu populasi objek yang diteliti. Rumus Slovin itu sendiri adalah suatu sistem matematis yang digunakan untuk menghitung jumlah dari sebuah populasi objek tertentu yang belum diketahui karakteristiknya secara pasti. Rumus ini diperkenalkan pertama kali oleh seorang Ilmuwan Matematis yang bernama *Slovin*, pada tahun 1960. Rumus Slovin ini biasa digunakan untuk sebuah penelitian pada suatu objek tertentu dalam jumlah populasi yang besar, sehingga digunakanlah untuk meneliti pada sebuah sampel dari populasi objek yang besar tersebut.

Formula atau rumus untuk menghitung sampel dari jumlah objek yang akan kita jadikan sebuah penelitian, sebagai berikut :

Rumus Slovin	Keterangan
$n = N (1 + N e^2)$	<b>n = Jumlah Sampel</b>
	<b>N = Jumlah Seluruh Populasi</b>
	<b>e = Toleransi Error</b>

Dalam penggunaan Rumus Slovin ini, hal yang pertama kali harus kita lakukan, yaitu menetapkan Taraf Keyakinan atau *Confidence Level* (...%) terhadap hasil kebenaran, atau Taraf Signikansi Toleransi Kesalahan (0,...) yang akan terjadi. Taraf Keyakinan 90% akan kebenaran hasil (yakini bahwa penelitian

yang kita lakukan 90% benar) dan Taraf Signifikansi 0,01 (memastikan bahwa hanya 10% saja kesalahan yang akan terjadi).

Dalam hal ini objek penelitian penulis adalah Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS MMC) Jakarta yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 480 orang, sehingga dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan rumus solvin yaitu :  $n = N (1 + N e^2)$

$$n = 480 / (1 + 480 \cdot (10\%)^2)$$

$$n = 480 / (1 + 480 \cdot (0,1)^2)$$

$$n = 480 / (1 + 480 \cdot (0,01))$$

$$n = 480 / (1 + 4,8)$$

$$n = 480 / 5,8$$

$$n = 82,758 \text{ dibulatkan menjadi } 83$$

Jadi berdasarkan hasil perhitungan dengan metode rumus solvin diatas, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 83 orang.

### 3.4.3 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:76) Instrimen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu : 1) Daftar pertanyaan, 2) Wawancara, dan 3) Observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dimaksud dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.



Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala *likert* karena menurut Sugiyono (2009:86), jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai arti dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

Adapun skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut :

**Tabel 3.3.1. Skor Penilaian Kuesioner**

Krite ria	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang setuju	2
tidak setuju	1

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto:2011), data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuesioner yang diperoleh dari karyawan yang ada di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS MMC) Jakarta tahun 2019.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui data jumlah karyawan yang ada di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS MMC) Jakarta.

### 3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan. Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004:49), yaitu sebagai berikut :

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)
  - a) Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre (RS MMC) Jakarta baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan variabel yang diteliti.
  - b) Angket (Kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas

pertanyaan atau pernyataan yang diajukan yaitu mengenai variabel Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup.

## 2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, letratur dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### 3.6. Instrumentasi Variabel

Setelah memperoleh data yang dibutuhkan, selanjutnya dianalisa untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti uji t, uji F, koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 22.0.

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan dengan melalui uji validitas - reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41).

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 3.6.1.1 Uji Validitas



Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung > r tabel. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a) jika  $r \geq 0,282$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b) jika  $r \leq 0,282$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronchbach, Interpretasi*. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronchbach Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3.4.

**Tabel 3.4.1. Interpretasi Uji Reliabilitas**

Nilai Signifikansi	Keterangan
0,00 – 0,59	Tidak reliabel
>0,60	Reliabel

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya jika nilai *Cronchbach Alpha* > 0,60 sedangkan instrumen alat ukur



yang memiliki nilai *Cronchbach Alpha*  $< 0,60$  maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bisa dengan varian yang minimum, *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)*, yang berarti model regresi tidak mengandung masalah (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181). Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi.

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebrmaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asyimtotic Significance*), yaitu :

- a) Jika probabilitas  $>0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal
- b) Jika probabilitas  $<0,05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Normalitas data pada analisis regresi linier dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

### 3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas (independen). Korelasi yang kuat tersebut tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai Value Inflation Factor (VIF) dan Tolerance yaitu jika nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 (satu) dan atau lebih besar daripada 0,2 kemudian nilai  $VIF > 10$ , terjadi multikolinearitas dan apabila nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009:199).

### 3.6.2.3 Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan





- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

#### 3.6.2.4 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Dwi (2009:160) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama dengan pengamatan didalam model regresi, regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Lebih lanjut menurut Santoso (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor di naik turunkan nilainya, Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) (Sugiyono, 2009:277)

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Kompensasi

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien Regresi Motivasi

$B_3$  = Koefisien Regresi Kompensasi

### 3.6.4 Analisa Koefisien Korelasi

Analisa koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefisien korelasi simultan, dan koefisien korelasi parsial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi parsial menunjukkan

hubungan antara satu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien korelasi parsialnya dianggap konstan. Tabel interpretasi uji koefisien korelasi ditunjukkan pada tabel 3.5

**Tabel 3.5.1. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

Koefisien korelasi sering juga disebut dengan *r pearson*. Koefisien korelasi *r* dipakai apabila terdapat dua variabel, tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan *R*. Korelasi linier berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisa korelasinya menggunakan tiga koefisien korelasi yaitu koefisien determinasi berganda. Koefisien determinasi berganda, dan koefisien korelasi parsial.

### 3.6.5 Analisa Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.





2. Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus :

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda

### 3.7 Metode Analisa dan Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model penelitian dengan menggunakan Uji-t kemudian Uji-f untuk pengujian hipotesis, kemudian melihat koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ), pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS *for Windows* versi 22.0

#### 3.7.1 Uji-t (Signifikasi Parsial)

Uji-t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), Uji-t dilakukan untuk menguji koefisien korelasi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y), langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ ; tidak ada variabel X terhadap variabel Y

$H_a : b_i \neq 0$ ; ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

- b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (a) 0,05 dan derajat kesalahan ( $df = n-1-k$ , dimana  $n =$  jumlah sampel,  $k =$  jumlah variabel bebas.

- c. Menghitung nilai  $t_{hitung}$  untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for windows* versi 22.0

- d. Dari hasil  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan :

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima secara statistik tidak ada signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

### 3.7.2 Uji-f (Uji Simultan)

Uji f, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. *Anova test* atau uji f ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2, \text{ dan } b_3 = 0$  ; tidak ada variabel X terhadap variabel Y

$H_0 : b_1, b_2 \text{ dan } b_3 \neq 0$  ; ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

b. Menentukan daerah penerimaan  $H_0$  dan  $H_a$  dengan menggunakan distribusi F dengan anova, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan  $(\alpha) = 5\%$  dan derajat bebas (df)  $n-1-k$ .

c. Menghitung nilai  $F_{hitung}$  untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for windows* versi 22.0

d. Dari hasil  $F_{hitung}$  tersebut dibandingkan  $F_{tabel}$ , berdasarkan tingkat keyakinan 95% buat kesimpulan :

- Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.





## DAFTAR PUSTAKA

Danim, Sudarwan dan Suparno. 2008, *Manajemen & Kepemimpinan*

Flippo, Edwin, 8., 1984. *Personnel Management. Boston-Massachusetts*, PWS-Kent Publishing Company.

Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.

Gatot Teguh Oktavianto 2017. *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali*

Gibson, Ivancevich dan Donnely. 1992. *Terjemahan Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa: Djoerban Wahid, Cetakan Ketujuh dan Agus Dharma Jilid 2, Edisi Kelima, Jakarta : Erlangga

Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi II, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Ghazali, Iman, 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro

\_\_\_\_\_ 2007 *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan empat. Badan, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro

\_\_\_\_\_ 2011 *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan kelima. Badan, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro

Guest, David, E., 1987. *Hun.an Resource Management and Industrial Relations*. Journal a/Management Studies, 24 (5), September.

Hadi, Sutrisno. 2001. *Metode Research*, Jilid I. Yogyakarta: Andi



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Yusuf A. Samad 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur (Survey pada Sekretariat DPRK Bireun Provinsi Aceh, jurnal)*.
- Mangkuprawira, Syafry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta :Ghalia Indonesia
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. *Human Resource Management : Manajemen Sumebr Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H.. 2006. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanto Heru dan Wulandari Anna 2010. *Penelitian : Metode dan Analisis pengolahan data dengan menggunakan program SPSS*. CV. Agung Semarang-Indonesia.
- Nawawi, Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_,2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurul Hidayah (2016) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan akuntansi UNY)*. Jurnal.
- Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Jurnal)*.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Poerwopuspito, 2005. "Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan". Jakarta : Gramedia Widiasarana

Rani Sadzwina, Alini Gilang, S.H, M.M (2015) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta* (Jurnal).

Ridwan, MBA. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Tesis* ( Untuk Mahasiswa S1,S2& S3),Cetakan kedua Penerbit Alfabeta,Bandung.

Riyadi, Slamet.2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.13, No.1, Maret 2011: 40-45.

Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen, P. *Teori Organism'i : Struktur, Desain dan Aplikasi*, Terjemahan oleh JusufUdaya. 1994. Jakarta: Penerbit Arcan.

Santoso, Slamet. (2013). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo : Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.

Sedarmayanti, 2007, *Sumber daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.

Schuler, Randall S., Dowling, Peter J., Smart, John P., & Huber, Vandra L. 1992. *Human Resource Management in Australia*. Artannon-NSW: Harper Educational Publishers.

Slameto. (2013). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Slameto. (2015). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT Rineka Cipta

Stoner, Raymond J. 1995. *Human Resource Management*. Brisbane: John Wiley & Sons.





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*. Cetakan ke-2. Yogyakarta CAPS.
- Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) “*beyond leadership*”(12 konsep kepemimpinan)”. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Terry, George R dan Leslie W.Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen* penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen* penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. .
- \_\_\_\_\_. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Raja Grafindo Persada. Depok.
- William B. & Keith Davis, 2006. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA.
- Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.

===== 00000 =====