



**FAKTOR PENENTU KINERJA PEGAWAI NON KESEHATAN
RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG
SKRIPSI**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Akademik Sarjana Ekonomi

Oleh:

Nama: Desy Haryati Widyaningrum NPM: 16510051

Dosen Pembimbing:

Dr.Eka Handariani, SE., MM NIDN: 06-070476-01

Fajar Suryatama, SE., MM NIDN:06-220475-03

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2021

PERSETUJUAN SKRIPSI

**FAKTOR PENENTU KINERJA PEGAWAI NON KESEHATAN
RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG**

Oleh :
DESY HARYATI WIDYANINGRUM
NPM : 16.51.0051

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 19 Januari 2021.

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Eka Handariani, SE., MM
NIDN: 0-6070476-01

Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, SE., MM
NIDN: 0-6220475-03

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN: 0-6060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

**FAKTOR PENENTU KINERJA PEGAWAI NON KESEHATAN
RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG**

Oleh :
DESY HARYATI WIDYANINGRUM
NPM : 16.51.0051

Skripsi ini telah diajukan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 19 Januari
2021.

Tim Penguji Ketua



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, M.M
NIDN: 0-6060962-01

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Eka Handariani, SE., MM
NIDN: 0-6070476-01

Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, SE., MM
NIDN: 0-6220475-03

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desy Haryati Widyaningrum

NPM : 16.51.0051

Mahasiswa Program : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tahun Akademik : 2020/2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : FAKTOR PENENTU KINERJA PEGAWAI NON KESEHATAN RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 27 Januari 2021



Desy Haryati Widyangrum

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*"Sukses bukanlah final, kegagalan tak terlalu fatal.
Keberanian untuk melanjutkannya, yang lebih penting."
- Winston S. Churchill-*

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang bisa mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah di jalan-Nya, supaya kamu mendapat kesuksesan atau keberuntungan. – (Q.S Al-Maidah: 35)

Kupersembahkan Skripsi saya ini untuk :

1. Bapak Ibu beserta keluarga tercinta yang telah memberikan support dan doanya;
2. Suamiku Samsul Huda dan Anakku Cahya Salam yang telah memberikan doa dan dukungan;
3. Seluruh sahabat, teman-teman & rekan almamater UNDARIS tercinta;

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset yang ada pada perusahaan yang berharga dan merupakan faktor utama dalam operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam melakukan kinerja yang baik untuk perusahaan apabila tidak ada sumber daya manusia yang baik dan kompeten pada suatu perusahaan maka dalam perusahaan akan mengalami ketertinggalan diantara perusahaan lain yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten (Johannes,2016).

Sumber Daya Manusia memiliki tingkat kinerja yang berbeda – beda, adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja pada pegawai non kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai bagian non kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang berjumlah 175 orang dengan jumlah populasi 122 orang. Metode teknik *probability sampling* dengan menggunakan *Disproportionate Stratified Random Sampling*.

Pengetahuan, Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Dengan nilai koefisien korelasi masing-masing untuk pengetahuan sebesar 0,680, untuk kepemimpinan sebesar 0,655, kompensasi sebesar 0,636 dan lingkungan kerja sebesar 0,821 yang apabila diinterpretasikan kecenderungannya termasuk dalam kategori kuat. Selain itu Pengetahuan, Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk pengetahuan sebesar 0,658, kepemimpinan sebesar 0,626, untuk koefisien regresi kompensasi sebesar 0,569 dan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,840. Pengaruh Pengetahuan, Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 70,4% dengan nilai F hitung hitung sebesar 72,99 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,680 ($72,99 > 2,680$) dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05

Saran dari penelitian ini adalah agar perusahaan mempertahankan pendidikan dan pelatihan pegawai serta kondisi lingkungan kerjanya walaupun kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara langsung mungkin kepemimpinan yang diterapkan sejauh ini kurang efektif.

Kata Kunci : *Pengetahuan, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai*

ABSTRAK

Human Resources are a valuable company asset and are a major factor in the company's operations. Human resources are an important resource in doing good performance for a company, if there are no good and competent human resources in a company, the company will be left behind among other companies that have good and competent human resources (Johannes, 2016).

Human Resources have different levels of performance, while the factors that can affect employee performance are knowledge, leadership, compensation and work environment. The purpose of this study was to determine the effect of knowledge, leadership, compensation and work environment on non-health employees of Roemani Muhammadiyah Semarang Hospital.

In this study, the type of research used is causal associative research using a quantitative approach, namely to determine the relationship between two or more variables. The population in this study were all employees of the non-health division of Roemani Muhammadiyah Semarang Hospital, totaling 175 people with a population of 122 people. The method of probability sampling technique uses Disproportionate Stratified Random Sampling.

Knowledge, leadership, compensation and work environment jointly affect the performance of the employees of the non-health division of Roemani Muhammadiyah Semarang Hospital. With the correlation coefficient for knowledge of 0.680, for leadership of 0.655, compensation of 0.636 and work environment of 0.821, which if interpreted the tendency is included in the strong category. In addition, Knowledge, Leadership, Compensation and Work Environment also have an influence on performance as shown by the regression coefficient for knowledge of 0.658, leadership of 0.626, for compensation regression coefficient of 0.569 and work environment regression coefficient of 0.840. The influence of Knowledge, Leadership, Compensation and Work Environment jointly affect the performance of employees at the Roemani Muhammadiyah Hospital in Semarang as shown by the results of the determination test of 70.4% with a calculated F value of 72.99 which is greater than the F table, namely amounting to 2,680 ($72.99 > 2,680$) with a significance value (p) of 0,000 smaller than 0.05

Suggestions from this study are that companies maintain employee education and training as well as the conditions of their work environment even though leadership and compensation have no direct effect, maybe the leadership applied so far is less effective.

Keywords: Knowledge, Leadership, Compensation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul: **FAKTOR PENENTU KINERJA PEGAWAI NON KESEHATAN RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG**

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, SH,M.Hum. selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS
3. Ibu Dr. Eka Handariani, SE., MM selaku pembimbing pertama yang dengan sabar membimbing serta menyumbangkan saran pemikiran yang sangat berguna dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis haturkan banyak terimakasih.
4. Bapak Fajar Suryatama, SE., MM Selaku pembimbing kedua yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini, penulis haturkan banyak terimakasih.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS).
6. Seluruh teman-teman Progam Studi S-1 Ekonomi angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberikan motivasi dan semangat bagi penulis selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 27 Januari 2021


Penulis

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Operasional.....	12
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II	15
LANDASAN TEORI	15
A. Kajian Pustaka.....	15
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2. Kinerja	18
3. Pengetahuan.....	24
4. Kepemimpinan	28
5. Kompensasi	34
6. Lingkungan Kerja.....	41
7. Penelitian Terdahulu.....	45
B. Kerangka Pemikiran.....	47
C. Hipotesis.....	48
BAB III	49
METODE PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Lokasi Penelitian	49
1. Secara Obyektif	49
2. Secara Subyektif	50
C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.....	50
1. Variabel Penelitian	50
2. Variabel Penelitian, Indikator dan Sakla Ordinal.....	51
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	52
1. Populasi Penelitian	52

2.	Sampel Penelitian	52
3.	Tehnik Sampling	54
E.	Jenis dan Sumber Data	54
1.	Jenis Data.....	54
2.	Sumber Data	55
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	56
1.	Kuesioner.....	56
2.	Dokumentasi.....	56
3.	Studi Kepustakaan	57
G.	Tehnik Analisis Data	57
1.	Uji Instrumen.....	57
a.	Uji Validitas.....	57
b.	Uji Reliabilitas	60
c.	Uji Korelasi	61
d.	Koefisien determinasi	65
2.	Uji Hipotesis	66
a.	Uji Statistik t.....	66
b.	Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)	68
BAB IV	70
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	70
1.	Sejarah Singkat RS Roemani Muhammadiyah Semarang	70
2.	Data Rumah Sakit.....	72
3.	Direksi RS. Roemani Muhammadiyah periode 2019- 2024.....	73
4.	Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit.....	73
5.	Prestasi dan Penghargaan	73
6.	Sumber Daya Insani / Pegawai.....	74
7.	Jumlah Tempat Tidur	74
8.	Poliklinik Rawat Jalan.....	75
9.	Klinik Spesialis.....	75
10.	Klinik Sub Spesialis.....	76
11.	Medical Check Up	76
12.	Pelayanan 24 jam	76
13.	Instalasi Radiologi	77
14.	Instalasi Rehabilitasi Medik	78
15.	Kerohanian.....	78
16.	Instalasi Gizi	79
B.	Struktur Organiasai Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang ...	80
C.	Hasil Penelitian	81
1.	Identifikasi Responden	81
2.	Analisis Data	85
3.	Pembahasan	104

BAB V.....	110
KESIMPULAN DAN SARAN	110
A. Kesimpulan	110
B. Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Peneitian Terdahulu	45
Tabel 3.1 Variabel Penelitian, Indikator dan Skala Ordinal.....	51
Tabel 3.2 Data Populasi, Sampel dan Tehnik Sampel	54
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi dan Interpretasinya.....	63
Tabel 4.1 Hasil Uji Korelasi Sederhana	75
Tabel 4.2 Hubungan Antara Pengetahuan (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (x4) dan Kinerja (Y).....	77
Tabel 4.3 Analisis Pengaruh Variabel Pengetahuan (X1) terhadap Kinerja (Y).....	79
Tabel 4.4 Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y).....	80
Tabel 4.5 Analisis Pengaruh Variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y).....	81
Tabel 4.6 Analisis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y).....	82
Tabel 4.7 Analisis Pengaruh Variabel Pengetahuan (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y).....	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	86
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	89
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Krangka Pemikiran	47
Gambar 3.1 Uji Statistik t.....	67
Gambar 3.2 Uji Statistik f	69
Gambar 4.1 Grafik Jenis Kelamin Responden.....	71
Gambar 4.2 Grafik Pendidikan Terakhir Responden	72
Gambar 4.3 Grafik Usia Responden	73
Gambar 4.4 Grafik Masa Kerja Responden	74
Gambar 4.5 Uji t Variabel Pengetahuan.....	88
Gambar 4.6 Uji t Variabel Kepemimpinan	89
Gambar 4.7 Uji t Variabel Kompensasi	90
Gambar 4.8 Uji t Variabel Lingkungan Kerja.....	91
Gambar 4.9 Uji f	93

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	106
LAMPIRAN 2 DATA RESPONDEN	115
LAMPIRAN 3 DATA HASIL PENEITIAN	120
LAMPIRAN 4 HASIL UJI VALIDITAS	135
LAMPIRAN 5 UJI RELIABILITAS	141
LAMPIRAN 6 UJI KORELASI	143
LAMPIRAN 7 ADJUST R SQUARE	144
LAMPIRAN 8 UJI REGRESI.....	145
LAMPIRAN 9 UJI HIPOTESIS	146
LAMPIRAN 10 TABEL TITIK KRITIS DISTRIBUSI t.....	147
LAMPIRAN 11 TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI F	150
LAMPIRAN 12 TITIK DISTIBUSI CHI SQUARE	153
LAMPIRAN 13 TABEL NILAI r PRODUCT MOMENT.....	154
LAMPIRAN 14 SURT PERSETUJUAN PENELITIAN	155

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan organisasi. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku dan koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja seseorang. Sumber daya yang dimiliki organisasi dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya yaitu Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Sumber daya finansial merupakan salah satu unsur penting dalam rangka membentuk organisasi yang maju dan terus berkembang karena berhubungan dengan saham yang merupakan modal utama dalam membangun sebuah organisasi dan mengembangkan serta melanjutkan organisasi tersebut. Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang menyangkut penunjang secara fisik berdirinya suatu organisasi seperti alat-alat kelengkapannya. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu organisasi, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan organisasi dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan organisasi, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu organisasi. Dari keempat sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset yang ada pada perusahaan yang berharga dan merupakan faktor utama dalam operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam melakukan kinerja yang baik untuk perusahaan apabila tidak ada sumber daya manusia yang baik dan kompeten pada suatu perusahaan maka dalam perusahaan akan mengalami ketertinggalan diantara perusahaan lain yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten (Johannes,2016).

Sumber daya manusia memiliki tingkat kinerja dan yang berbeda- beda dan latar belakang pengetahuan yang dimilikinyapun juga berbeda sehingga dalam prakteknya sering timbul perbedaan pemikiran. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya dan aspek-aspek dari individu, maka ada kecenderungan tinggi tingkat kinerjanya. Dalam prakteknya gap kinerja yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu di era digital seperti sekarang ada pegawai yang belum dapat mengoperasikan komputer.

Septiani dan Nuridin (2016) keberhasilan organisasi untuk memperoleh tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan pada keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Namun dalam kenyataannya pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia kurang optimal. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang belum melaksanakan tugasnya sesuai petunjuk pelaksanaan yang telah ditetapkan. Keadaan ini pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai maupun organisai itu sendiri. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk membentuk pegawai yang baik dan berkualitas sesuai dengan kriteria perusahaan yaitu

dengan memberikan tambahan pendidikan seperti memberikan pelatihan tambahan guna menunjang jabatan atau profesinya, adanya gaya kepemimpinan yang baik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, memberikan kompensasi atau tambahan pendapatan diluar gaji, dan memfasilitasi lingkungan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah perbandingan atau penilaian dari hasil yang diperoleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan standar atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan (Akhmad, 2015). Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain tingkat pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu pengetahuan. Menurut Handoko (2016), pengetahuan adalah suatu Informasi yang sudah di padu dengan pemahaman serta potensi untuk memutuskan dan selanjutnya terekam pada pikiran setiap orang. Uraian di atas terlihat bahwa kinerja pegawai masih kurang maksimal dalam beberapa hal, kemungkinan hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor dari diri pegawai itu sendiri. Adanya kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan yang dikehendaki organisasi menyebabkan perlunya suatu instansi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah dengan melakukan penilaian kepada pegawai tersebut sehingga diharapkan diketahui faktor apa saja yang menjadikan kesenjangan serta mencari solusi terhadap faktor yang menjadikan kemampuan dan kinerja pegawai meningkat serta diharapkan kesalahan dalam kerja akan berkurang.

Selain tingkat pendidikan formal, keterampilan pegawai juga dapat kita lihat dari keikutsertaan mereka dalam pendidikan non formal/pelatihan (pendidikan dan pelatihan). Berdasarkan hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa pegawai yang pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan hanya sekitar 50% dan lebih banyak pegawai medis yang diikutsertakan pelatihan. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa hanya sebagian saja pegawai yang pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan, sementara tuntutan pekerjaan mengharuskan seluruh pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Selain itu juga ada pegawai yang mengalami rotasi dari bagian satu ke bagian yang lain yang tidak sesuai dengan kompetensinya, misalnya pegawai bagian sekretariat dipindah ke bagian akuntansi yang bertolak belakang dengan kompetensi yang dimilikinya.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dimaknai sebagai sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian pemimpin dimaknai seseorang yang diberi kepercayaan sebagai ketua (kepala) dalam sistem di sebuah organisasi/ organisasi. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangatlah penting karena pemimpin memiliki peran yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki pengaruh terhadap orang lain maupun kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai

tujuan organisasi (Widodo, 2016). Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan yang selama ini diterapkan yaitu memimpin atas kehendaknya dan juga kurang mampu memahami bawahan serta tidak mampu menyampaikan perintah dengan baik, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai merasa kurang diperhatikan oleh pimpinannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Kompensasi dimaknai sebagai semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ organisasi dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dimaknai sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama ini

pegawai mendapatkan imbalan tambahan atau biasa disebut dengan gaji ke – 13 yang diterima pada bulan Juni dan gaji ke – 15 untuk tunjangan Hari Raya Idul Adha, akan tetapi besaran imbalan tambahan yang diterima tidak sesuai semestinya mungkin karena keadaan keuangan rumah sakit yang sedang naik turun. Hal tersebut dapat memicu penurunan kinerja karyawan.

Selain hal-hal diatas, kondisi lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dimaknai sebagai kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara

sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Permasalahan yang selama ini dirasakan oleh pegawai yaitu fasilitas pendingin ruangan yang kurang memadai serta senioritas sehingga para junior atau yang dibawahnya kurang leluasa dalam mengembangkan kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga nonkesehatan. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 262/Menkes/PerVII/1979 tentang tenaga non medis atau non kesehatan adalah seseorang yang mendapatkan ilmu pengetahuan yang tidak berhubungan dengan akademi kesehatan, keberadaan tenaga non kesehatan sangat penting guna mendukung kinerja para tenaga medis di rumah sakit.

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah merupakan salah satu rumah sakit yang besar dan masih bertahan di tengah maraknya rumah sakit-rumah sakit yang bertebaran di Semarang. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) baik secara formal maupun informal. Garry Dessler (2015) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Hal

itu dilakukan untuk memberi kepuasan yang maksimal kepada pasien dan keluarga pasien, di tengah-tengah persaingan yang semakin ketat dengan para kompetitornya.

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah merupakan rumah sakit swasta yang didirikan sebagai usaha sosial pada tahun 1975. Rumah sakit yang terletak di Jalan Wonodri No 22 Semarang ini bukan milik pemilik modal untuk mencapai keuntungan, tetapi dibawah naungan Persyarikatan Muhammadiyah. Rumah sakit ini merupakan salah satu contoh rumah sakit swasta yang berada di Jawa Tengah yang memiliki visi menjadi rumah sakit terkemuka dengan pelayanan prima yang dijiwai nilai – nilai Islam dan didukung oleh aplikasi dan terkonogi mutakhir. Serta memiliki misi sebagai media dakwah amar ma'ruf nahi munkar. Oleh karena itu, dalam kegiatan operasionalnya karyawan menempati posisi penting karena senantiasa berhubungan dengan konsumen untuk memberikan pelayanan dalam bentuk jasa. Untuk itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor komitmen karyawan.

Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki oleh suatu rumah sakit, tanpa adanya sumber daya yang memadai baik kualitas maupun kuantitasnya, maka rumah sakit tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia tersebut diukur dari kinerja karyawan (*performance*) atau produktifitasnya.

Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi rumah sakit untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan tidak stabil. Oleh karena itu upaya-

upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Adanya kondisi di lapangan yang diketahui dari observasi sementara adalah Pertama, adanya pengetahuan yang kurang dari karyawan, kemudian mereka kurang cekatan dalam bekerja dan juga kurang komunikatif dalam pelayanan kepada pasien ataupun masyarakat. Kedua, adanya kepemimpinan yang dirasa kurang dapat memahami bawahan dan juga kurang mengedepankan mufakat dan musyawarah. Kepemimpinan yang diterapkan selama ini semi otoriter. Ketiga, adanya kompensasi yang dirasa kurang dan tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan. Sehingga karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Keempat, lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Faktor tersebut harus diperbaiki dan justru menjadi pertimbangan untuk ditingkatkan sehingga kinerja dari karyawan akan meningkat. Ketika kendala sudah ditemukan solusinya maka tujuan dari organisasi akan mudah tercapai. Berbagai cara dilakukan pihak manajemen untuk dapat meningkatkan kinerja, sehingga optimalisasi dari tujuan organisasi nantinya dapat berjalan mulus dan sesuai dengan yang direncanakan.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, melihat sangat pentingnya meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi, maka manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh sebab itu, judul penelitian ini adalah **“Faktor Penentu Kinerja Pegawai Non**

Kesehatan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja Pegawai Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Pegawai Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
5. Apakah ada pengaruh pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai non kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai non kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai non kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Mengharapkan agar penyusunan ini berguna sebagai bahan pembanding antara teori yang diperoleh dari bangku kuliah, dalam dunia nyata. Hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

b. Bagi RS Roemani Muhammadiyah Semarang

Dapat memberikan manfaat praktis bagi RS Roemani Muhammadiyah Semarang. Adapun hasil penelitian ini masukan yang berguna terutama

dalam hal mengelola seluruh sumber daya organisasi, sehingga akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

c. Bagi UNDARIS

Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya atau menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerjaserta sebagai bahan referensi bagi penelitian lain yang melaksanakan penelitian serupa maupun lanjutan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional dari tiap variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo dalam Yuliana (2017), pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Jadi pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui panca indera.

2. Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

3. Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

4. Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja

5. Kinerja

Menurut Amir dalam Lestari (2016) Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran penelitian yang lebih jelas dan sistematis agar dapat mempermudah bagi pembaca dalam memahami penulisan dalam penelitian ini masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari Kajian pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, indikator penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan, bagian ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan saran, bagian ini berisi simpulan hasil dan saran serta hasil penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Peranan manusia dalam suatu organisasi semakin di yakini kepentingannya. Tujuan organisasi tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif dari manusia yang mengelola organisasi. Organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya peran serta sumber daya manusia, meskipun sudah ada teknologi yang serba otomatis. Kemajuan teknologi tidak akan menggeser peran sumber daya manusia secara keseluruhan dalam organisasi karena ada hal-hal yang tidak dapat di lakukan oleh teknologi.

Manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya, karena manusia mempunyai kemampuan berpikir, perasaan dan tingkah laku yang berbeda, karena itu di perlukan kemampuan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang di kelola dengan baik dan efisien. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

b. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta

efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan

kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) persamaan dan perbedaan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Persamaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan. Perbedaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan manajemen personalia sebagai berikut:

- 1) Manajemen Sumber Daya Manusia dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.

- 2) Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
- 3) Manajemen Sumber Daya Manusia pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Agar terdapat kejelasan mengenai kinerja, akan disampaikan beberapa pengertian mengenai kinerja. Menurut Robert Bacal (2016) dalam pengertian ini, kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka bisa dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat kontribusi yang nyata diberikan oleh setiap orang atau karyawan untuk mencapai prestasi kerja dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Amir dalam Lestari (2016). Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh

seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome. Mangkunegara (2015) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Standar kinerja yang baik menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016) memiliki kriteria yaitu :

- 1) Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
- 2) Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
- 3) Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
- 4) Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhann fungsi organisasi.
- 5) Menyeluruh: menckup semua aktivitas yang saling berkaitan.
- 6) Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap
- 7) Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
- 8) Stabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.

9) Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.

“Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif Menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan”. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

b. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2015) yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1) Kualitas

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5) Kemandirian

Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan

6) Komitmen

Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
 - 2) Pendidikan
 - 3) Keterampilan
 - 4) Manajemen kepemimpinan
 - 5) Tingkat penghasilan
 - 6) Gaji dan kesehatan
 - 7) Jaminan sosial
 - 8) Iklim kerja
 - 9) Sarana dan prasarana
 - 10) Teknologi
 - 11) Kesempatan berprestasi
- Sedangkan menurut

Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

3. Pengetahuan

a. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau open behavior (Donsu, 2017). Pengetahuan atau *knowledge* adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui pancaindra yang dimilikinya. Panca indra manusia guna penginderaan terhadap objek yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan perabaan. Pada waktu penginderaan untuk menghasilkan pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh intensitas perhatian persepsi terhadap objek. Pengetahuan seseorang sebagian besar diperoleh melalui indra pendengaran dan indra penglihatan (Notoatmodjo, 2014).

Pada umumnya pengetahuan dibagi menjadi beberapa jenis diantaranya:

1) Pengetahuan langsung (*immediate*)

Pengetahuan *immediate* adalah pengetahuan langsung yang hadir dalam jiwa tanpa melalui proses penafsiran dan pikiran. Kaum realis (penganut paham Realisme) mendefinisikan pengetahuan seperti itu. Umumnya dibayangkan bahwa kita mengetahui sesuatu itu sebagaimana adanya, khususnya perasaan ini berkaitan dengan realitas-realitas yang telah dikenal sebelumnya seperti pengetahuan tentang pohon, rumah, binatang,

dan beberapa individu manusia. Namun, apakah perasaan ini juga berlaku pada realitas-realitas yang sama sekali belum pernah dikenal dimana untuk sekali melihat kita langsung mengenalnya sebagaimana hakikatnya?. Apabila kita sedikit mencermatinya, maka akan nampak dengan jelas bahwa hal itu tidaklah demikian adanya.

2) Pengetahuan tak langsung (*mediated*)

Pengetahuan *mediated* adalah hasil dari pengaruh interpretasi dan proses berpikir serta pengalaman-pengalaman yang lalu. Apa yang kita ketahui dari benda-benda eksternal banyak berhubungan dengan penafsiran dan penerapan pikiran kita.

3) Pengetahuan indrawi (*perceptual*)

Pengetahuan indrawi adalah sesuatu yang dicapai dan diraih melalui indra-indra lahiriah. Sebagai contoh, kita menyaksikan satu pohon, batu, atau kursi, dan objek-objek ini yang masuk ke alam pikiran melalui indra penglihatan akan membentuk pengetahuan kita. Tanpa diragukan bahwa hubungan kita dengan alam eksternal melalui media indra-indra lahiriah ini, akan tetapi pikiran kita tidak seperti klise foto dimana gambar-gambar dari apa yang diketahui lewat indra-indra tersimpan didalamnya. Pada pengetahuan indrawi terdapat beberapa faktor yang berpengaruh, seperti adanya cahaya yang menerangi objek-objek eksternal, sehatnya anggota-anggota indra badan (seperti mata, telinga, dan lain-lain), dan pikiran yang mengubah benda-benda particular menjadi konsepsi universal, serta faktor-faktor sosial (seperti adat istiadat). Dengan faktor-faktor tersebut tidak bisa dikatakan bahwa pengetahuan indrawinya akan dihasilkan

melalui indra-indra lahiriah.

4) Pengetahuan konseptual (*conceptual*)

Pengetahuan konseptual juga tidak terpisah dari pengetahuan indrawi. Pikiran manusia secara langsung tidak dapat membentuk suatu konsepsi-konsepsi tentang objek-objek dan perkara-perkara eksternal tanpa berhubungan dengan alam eksternal. Alam luar dan konsepsi saling berpengaruh satu dengan lainnya dan pemisahan di antara keduanya merupakan aktivitas pikiran.

5) Pengetahuanpartikular (*particular*)

Pengetahuan particular berkaitan dengan satu individu, objek-objek tertentu, atau realitas-realitas khusus. Misalnya ketika kita membicarakan satu kitab atau individu tertentu, maka hal ini berhubungan dengan pengetahuan particular itu sendiri.

6) Pengetahuan universal (*universal*)

Pengetahuan yang meliputi keseluruhan yang ada, seluruh hidup manusia misalnya; agama dan filsafat.

b) Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Pengetahuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya :

1) Pendidikan

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan kode etik dari seseorang atau sekelompok orang bisnis yang matang dan juga melalui upaya pengajaran dan pelatihan, maka jelas kita dapat kerucutkan visi pendidikan yang mendidik manusia.

2) Media

Media yang secara khusus dirancang untuk mencapai masyarakat yang sangat luas. Jadi contoh dari media massa adalah televisi, radio, surat kabar, dan majalah.

3) Informasi

Definisi informasi menurut Oxford English Dictionary, adalah “ *that of which one is apprised or told: intelligence, news*”. Kamus lain menyatakan bahwa informasi adalah sesuatu yang dapat diketahui, namun ada juga yang menekankan informasi sebagai transfer pengetahuan. Selain informasi jangka juga memiliki arti lain seperti yang didefinisikan oleh tagihan teknologi informasi yang mengartikannya sebagai suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memanipulasi, mempublikasikan, menganalisis, dan menyebarkan informasi untuk tujuan tertentu. Sementara informasi itu sendiri meliputi data, teks, gambar, suara, kode, program komputer, basis data. Perbedaan besar dalam definisi informasi karena pada dasarnya informasi tidak dapat diuraikan (*intangible*), sedangkan informasi yang ditemui dalam kehidupan sehari-hari, yang diperoleh dari data dan pengamatan dari dunia di sekitar kita dan diteruskan melalui komunikasi.

c) Indikator Pengetahuan

Indikator pengetahuan dalam penelitian ini menurut Robins and Judge (2009) sebagai berikut :

- 1) Pemahaman terhadap cakupan tugas/pekerjaan;
- 2) Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan;

- 3) Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan;
- 4) Penghayatan terhadap tanggungjawab tugas/pekerjaan;
- 5) Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan;
- 6) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar efektivitasnya optimal. Di dunia yang serba dinamis seperti sekarang ini, kita membutuhkan pimpinan - pimpinan yang berani menentang, menciptakan visi masa depan, dan mengilhami anggota - anggota organisasi untuk secara sukarela mencapai visi tersebut. Kita juga membutuhkan manajer untuk merumuskan rencana yang mendetail, dan menciptakan struktur organisasi yang efisien. Pada umumnya para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe utama yaitu sebagai berikut :

1) Tipe kepemimpinan otokratis

Tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin adalah merupakan suatu hak. Ciri-ciri pemimpin tipe ini adalah sebagai berikut :

- a) Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi.
- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c) Menganggap bahwa bawahan adalah sebagai alat semata-mata.

- d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain karena dia menganggap dialah yang paling benar.
- e) Selalu bergantung pada kekuasaan formal.
- f) Dalam menggerakkan bawahan sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.

Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe otokratis tersebut di atas dapat diketahui bahwa tipe ini tidak menghargai hak-hak dari manusia, karena tipe ini tidak dapat dipakai dalam organisasi modern.

2) Tipe kepemimpinan militeristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristis tidak sama dengan pemimpin-pemimpin dalam organisasi militer. Artinya tidak semua pemimpin dalam militer adalah bertipe militeristis. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

- a) Dalam menggerakkan bawahan untuk yang telah ditetapkan, perintah mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama.
- b) Dalam menggerakkan bawahan sangat suka menggunakan pangkat dan jabatannya.
- c) Senang kepada formalitas yang berlebihan.
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan.
- e) Tidak mau menerima kritik dari bawahan.
- f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin militeristis jelaslah bahwa tipe pemimpin seperti ini bukan merupakan pemimpin yang ideal.

3) Tipe kepemimpinan paternalistis

Tipe kepemimpinan paternalistis, mempunyai ciri tertentu yaitu bersifat paternal atau kepatern. Kepemimpinan seperti ini menggunakan pengaruh yang sifat kepatern dalam menggerakkan bawahan mencapai tujuan. Kadang-kadang pendekatan yang dilakukan bersifat terlalu sentimental.

Seorang pemimpin yang baik adalah seseorang yang bisa memimpin bawahannya untuk menjadi orang yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ada berbagai macam gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Keberhasilan gaya kepemimpinan ini tergantung dari lingkungan perusahaan yang dipimpinnya. Produktivitas kerja karyawan yang baik adalah karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya setiap hari. Karyawan yang memiliki prinsip bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pemimpin perusahaan merupakan roda penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan harus memiliki kemampuan memimpin karyawan dengan jujur, disiplin, sehingga karyawan akan hormat dan segan. Kepemimpinan kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teori mengenai kepemimpinan banyak sekali diajukan oleh para ahli, secara ringkas diantaranya dapat dijelaskan sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2015):

1) Teori Sifat

Trait theory atau teori sifat adalah merupakan teori kepemimpinan yang

berpandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang membedakan dengan yang bukan pemimpin. Dalam kehidupan nyata dapat ditemukan adanya orang-orang yang mempunyai sifat-sifat yang luar biasa. Mereka bisa datang dari pemerintahan, politisi, militer, dan pengusaha. Sering dipakai sebagai contoh adalah tokoh Margareth Thatcher, Nelson Mandela, Steve Jobs, Rudolph Giuliani. Mereka menunjukkan percaya diri, berkeinginan kuat, ketegasan, karismatik, antusias, dan keberanian.

2) Teori Perilaku

Behavioral theories atau teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap *Trait theories* atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain dengan efektif.

3) Teori Kontinjensi

Contingency theory dinamakan pula sebagai *Situational theory*. Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya perilaku pemimpin tertentu tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan perubahan situasi. Teori ini secara langsung menantang gagasan bahwa hanya ada satu gaya kepemimpinan

terbaik.

4) Teori Sedang Tumbuh

Masalah kepemimpinan berkembang sejalan dengan perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut menarik minat dan pemikiran beberapa penulis tentang model kepemimpinan yang sesuai dengan zamannya.

5) *Charismatic Leadership*

Charismatic leadership adalah kemampuan memengaruhi pengikut didasarkan pada bakat supernatural dan kekuasaan atraktif. Pengikut menikmati bersama charismatic leader karena mereka merasa terinspirasi, benar dan penting.

6) *Transactional leadership*

Transactional leadership adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kinerja pekerjaan pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. Indikator 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 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.

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.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya 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 sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

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.

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Adapun kompensasi menurut para ahli: Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena

membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Mondy (2005 dalam Rina 2017) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/ organisasi tempat ia bekerja.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Suatu organisasi, lebih-lebih yang berupa suatu organisasi yang ”*profit marking*”, suatu pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasinya yang bersangkutan. Suatu kompensasi dapat

bersifat finansial maupun nonfinansial, walaupun pada umumnya istilah kompensasi tersebut dipakai sebagai atau dalam pengertian proses pengadministrasian gaji dan upah.

Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja organisasi.

Menurut Hasibuan (2017), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- 1) Ikatan kerja sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi
- 2) Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi
- 3) Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah

4) Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya

5) Stabilitas karyawan

Menurut Hasibuan (2017), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

Ikatan kerja sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi

1) Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

2) Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah

3) Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

4) Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil

5) Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

6) Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentersasi pada pekerjaannya

- 7) Pengaruh buruh Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

Sedangkan menurut Handoko tahun 2001 (dalam Widodo (2015), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Memperoleh personalia yang qualified
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya-biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Menurut Hasibuan (2017), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

- 1) Asas adil Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan
- 2) Asas layak dan wajar Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil dalam mencapai sistem hanya jika mencapai berikut ini:

- 1) Perusahaan mampu mempertahankan individu-individu yang berkompeten dan berkualitas

- 2) Perusahaan mampu mencapai target dan tujuan lebih cepat dari yang direncanakan
- 3) Memberikan spektrum yang lebih luas terhadap perilaku dari seluruh anggota perusahaan
- 4) Tercapainya keadilan atau persamaan bagi seluruh karyawan tanpa adanya ketimpangan
- 5) Sesuai dengan ketentuan peraturan dalam suatu wilayah (misalnya UMR).

c. Adapun indikator kompensasi adalah :

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1) Gaji

Gaji merupakan bayaran wajib yang diterima karyawan dari perusahaannya. Gaji berhubungan dengan tarif per jam, jadi semakin lama bekerjanya dalam hitungan jam, maka upah akan semakin besar atau biasa disebut uang lembur diluar jam kerja.

2) Tunjangan

Biasanya disebut benefit yang umumnya diberikan kepada karyawan perusahaan dalam bentuk asuransi jiwa dan kesehatan, program pensiun atau lainnya.

3) Insentif

Perusahaan biasanya memberikan gaji insentif sebagai bentuk upah diluar gaji pokok. Umumnya diberikan saat perusahaan mendapatkan

keuntungan lebih atau karena adanya upaya pemangkasan biaya lain.

4) Fasilitas

Fasilitas perusahaan juga dapat dikatakan sebagai bentuk kompensasi yang berupa kenikmatan dan kenyamanan bagi karyawannya, seperti mobil, tempat gym di kantor, tempat parkir khusus bagi karyawan tertentu dan lainnya

5) Gaji ke – 15

Merupakan merupakan gaji tambahan yang diberikan kepada karyawan setiap satu tahun sekali untuk menunjang Hari Raya IdulAdha. Adapun besaran yang diberikan mengikuti pendapatan rumah sakit.

d. Kriteria Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi tidak bisa asal-asalan dan harus disertai pertimbangan yang memiliki dasar. Kebijakan pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan didasarkan atas hal-hal berikut ini:

1) Harga atau Nilai Pekerjaan

Penilaian harga pekerjaan harus menjadi prioritas utama dalam menentukan tindakan kompensasi seperti apa yang harus direncanakan perusahaan. Penilaian harga pekerjaan dapat didasarkan atau dua hal. Pertama, berdasarkan jenis keahlian suatu pekerjaan, tingkat resikonya dan kerumitannya.

Kedua, dengan melakukan survei harga kompensasi dari organisasi lain yang bisa dijadikan patokan untuk menentukan harga. Survei harga tersebut penting untuk mempertahankan karyawan yang qualified dari kemungkinan pengunduran diri.

2) Sitem Kompensasi

Sistem kompensasi dapat dilakukan melalui dua hal, yakni karena prestasi dan karena waktu. Kompensasi prestasi membuat karyawan Anda akan berlomba-lomba untuk menghasilkan yang terbaik agar mendapatkan bonus. Namun, pada perusahaan tertentu sulit untuk menentukan kompensasi melalui prestasi, bisa diakali dengan melalui sistem waktu. Jadi karyawan hanya akan mendapatkan bonus ketika bekerja melebihi waktu, misalnya uang lembur.

6. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan perusahaan adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga denyut nadinya perusahaan. Lingkungan perusahaan banyak sekali sehingga sulit disebutkan satu persatu, adapun salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan sistem nilai masyarakat.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tenang, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah

di peroleh

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara

karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan.

7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

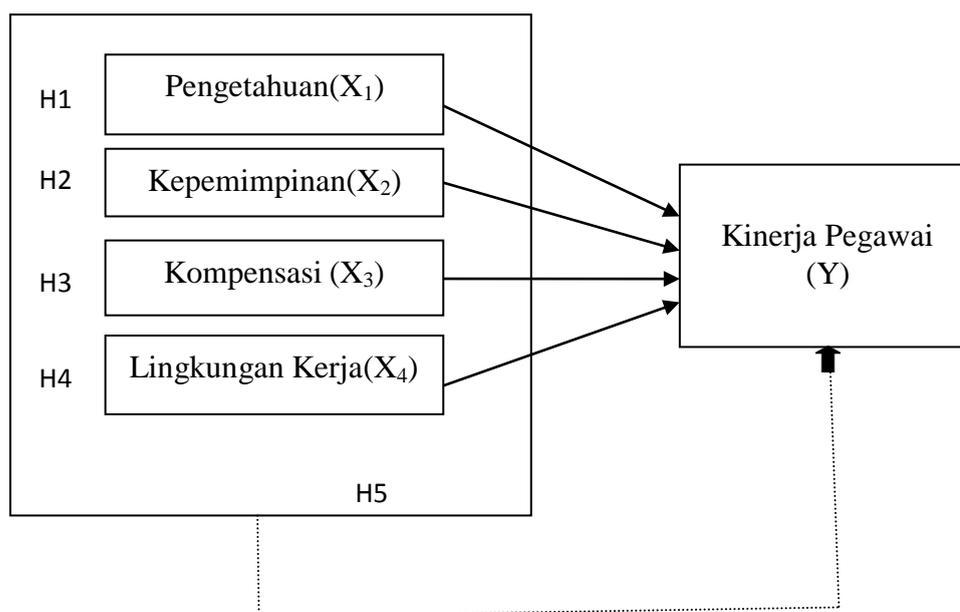
Penulis	Judul	Hasil Penelitian
Rafi Jody Kurnia	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur yogyakarta	Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta (3) kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.
Riga Putra Kurniawan	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sardjito di Yogyakarta	kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi (X4) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Edy	Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat "Rs. Mata Dr. YAP" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi	Penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut: ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi, ada pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kepuasan karyawan dan pengaruh signifikan kepuasan karyawan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini berguna bagi para peneliti berikutnya untuk mendenda variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

Yati Suhartini	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan “Studi Pada Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta 2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta 3. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta 4. Variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta
----------------	--	--

Sumber : Jurnal dan Penelitian Terdahulu, 2020

B. Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil kerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Dalam hal ini kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan Kompensasi sebagai variabel bebas (X1) dan pengetahuan sebagai (X2), kepemimpinan sebagai variabel bebas (X3) serta lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X4). Berikut menunjukkan pengaruh antara empat variabel independen atau bebas (X1) (X2) (X3) (X4) dan satu variabel dependen atau terikat (Y).



Gambar 2.1
Model Kerangka Pemikiran

Keterangan :

————— = Pengaruh Secara Parsial

..... = Pengaruh Secara Simultan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang sifatnya masih praduga atau menduga-duga, sebab masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya kemudian melalui sebuah riset atau penelitian.

Hipotesis dalam proposal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- HI Diduga pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah Semarang
- HO Diduga pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah Semarang
- HI Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap Pegawai Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah Semarang
- HO Diduga kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Pegawai Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah Semarang
- HI Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah Semarang
- HO Diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah Semarang
- HI Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah Semarang
- HO Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah Semarang
- HI Diduga Pengetahuan, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Non KesehatanRS Roemani Muhammadiyah Semarang
- HO Diduga Pengetahuan, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Non KesehatanRS Roemani Muhammadiyah Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik.

Hasil dari penelitian tersebut pada akhirnya menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini penulis berupaya menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai non kesehatan RS Roemani Muhammadiyah Semarang.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Jl Wonodri No 22 Semarang Nomor Telepon (024) 8444623.

Alasan pemilihan judul skripsi ini antara lain :

1. Secara Obyektif

Kinerja merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan, terutama untuk keberhasilan dan kemajuan RS Roemani Muhammadiyah Semarang. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah memiliki pegawai yang sebagian besar dari pegawai medis atau profesi sedangkan untuk

pegawai non profesi atau non kesehatan hanya sekita 20% dari keseluruhan.

2. Secara Subyektif

Pembahasan dari skripsi ini berkaitan dengan bidang ilmu atau jurusan yang dialami oleh penulis yaitu tentang ilmu manajemen sumber daya manusia.

C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variable merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variable adalah gejala – gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, mauppun dalam tingkatannya. Menurut Ghozali (2011), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variable-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi :

a. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabe dependen (terikat) (Sugiyono, 2017). Variabel Independen biasanya dinotasikan dengan simbol X. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pengetahuan (x1), kepemimpinan (x2), kompensasi (x3), lingkungan kerja (x4).

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Biasanya dinotasikan dengan simbol Y (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai.

2. Variabel Penelitian, Indikator dan Sakla Ordinal

Tabel 3.1
Variabel Penelitian, Indikator dan Sakla Ordinal

Variabel Penelitian	Indikator	Skala Ordinal
Pengetahuan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman tentang cakupan tugas/pekerjaan 2. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan 3. Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan 4. Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan 5. Penghayatan terhadap tanggungjawab tugas/pekerjaan 6. Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas Robins and Judge (2009)	5= Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
Kepemimpinan (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Mengambil Keputusan. 2. Kemampuan Memotivasi. 3. Kemampuan Komunikasi. 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. 5. Tanggung Jawab. 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kartono (2008)	5= Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
Kompensasi (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji Pokok 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Fasilitas 5. Gaji ke 15 Hasibuan (2012)	5= Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
Lingkungan Kerja (X4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bangunan Tempat Kerja 2. Peralatan Kerja yang memadai 3. Tersedianya sarana angkutan 4. Hubungan antar karyawan 5. Hubungan atasan dengan karyawan Siagian (2014)	5= Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
Kinerja(Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja Robbins (2015)	5= Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju

Sumber : pengolah data peneliti, 2020

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi karakteristik yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai non kesehatan RS Roemani Muhammadiyah Semarang yang berjumlah 175 orang.

2. Sampel Penelitian

Sample adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel merupakan bagian kecil dari populasi untuk memberikan hasil yang akurat, jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin, karena ukuran sampel diketahui jumlahnya (Umar, 2002). Pemakaian rumus tersebut mempunyai asumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka dihitung dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan

Dari rumus diatas, maka jumlah sampel yang diperoleh dengan ukuran

populasi 175 orang dan kelonggaran 5% adalah

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{175}{1 + 175(0,05)^2}$$

$$n = \frac{175}{4375}$$

n = 121,73 dibulatkan menjadi 122

Peneliti menggunakan sampel responden yang berjumlah 122 orang untuk mengambil data.

Adapun rinciannya yaitu :

Tabel 3.2
Data Populasi, Sampel, dan Teknik Sampel

Bagian	Jumlah Populasi (Orang)	Jumlah Sampel (Orang)
1. Direksi&Sekretariat	7	5
2. Akuntansi	5	3
3. Diklat	2	2
4. SDI	4	2
5. Humas,Marketing dan Operator	9	6
6. Penata Rekening	9	6
7. Rumah Tangga	5	3
8. IPSRS	8	5
9. Gizi	32	25
10. SIM	6	4
11. Keuangan	6	4
12. Rekam Medis, Pendaftaran & Filling	22	16
13. Kerohanian	7	4
14. Kesling	3	3
15. Yantrans	6	4
16. Administrasi Laboratorium	3	3
17. Busana, CSSD & Laundry	14	10
18. Administrasi Poliklinik	3	3
19. SPI	1	1
20. Pengembangan&Umum	4	2

21. Casemix/BPJS	5	3
22. Administrasi Fisioterapi	4	2
23. Yanpam	1	1
24. Farmasi	4	2
25. PPRS	5	3
Jumlah	175	122

Sumber : Data Sekunder 2020, data diolah oleh peneliti

3. Tehnik Sampling

Teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Disproportionate Stratified Random Sampling* dimana populasi berstrata tapi kurang proposional. Kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Ketika populasi kecil kurang dari 5, maka sampel dilakukan semuanya yaitu 5 (Internal)
- b. Populasi yang berasal dari internal perusahaan dilakukan sampel semuanya (Internal).
- c. Populasi yang berasal dari eksternal, maka dilakukan sampel karena jumlahnya yang banyak yaitu lebih dari 100.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel

bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan f.

2. Sumber Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016).

Menurut (Sugiyono, 2016) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) skor 5
- b. Setuju (S) skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan sejumlah fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi (Sujarweni, 2015).

Data yang diperoleh dengan metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah singkat, visi dan misi, jenis pelayanan dan data jumlah karyawan dan struktur organisasi.

3. Studi Kepustakaan

Yaitu mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

G. Tehnik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data menjadi sebuah laporan. Tujuan analisis data adalah mengubah data ke dalam bentuk yang lebih sederhana agar mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data program pengolah data Eviews Versi 10.

1. Uji Instrumen

Untuk menguji instrument terdapat beberapa tehnik yang harus digunakan yaitu :

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto,2006)

Adapun rumus korelasi dalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum i(x-1) - (\sum i)(\sum (x-1))}{\sqrt{(n \sum i^2 - (\sum i)^2) (n \sum (x-1)^2 - (\sum (x-1))^2)}}$$

Keterangan :

i : Skor item

(x-i) : Skor total item dikurangi skor item

n : banyaknya subyek

Dengan taraf signifikan 95 % kriteria pengujian valid apabila :

a. $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti pengujian dikatakan valid

b. $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti pengujian dikatakan tidak valid

Untuk mengetahui r_{tabel} digunakan rumus $df = n - 2$, dimana n adalah jumlah sampel dengan *degree of freedom* sebesar 5% atau $\alpha/2$ pada tabel.

Pada Tabel 3.3, dijelaskan mengenai validitas item kuesioner, dengan bantuan program Eviews versi 10 diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* / r_{hitung} dari tabel tersebut terlihat seluruh r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan r_{tabel} product moment = 0,176 (dengan $\alpha = 5\%$, $df = n - 2$), dengan *range* r_{hitung} 0,535 – 1,00.

Sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item/ Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengetahuan (X1)	X1.1	0,629	0,176	Valid
	X1.2	0,611	0,176	Valid
	X1.3	0,596	0,176	Valid
	X1.4	0,705	0,176	Valid
	X1.5	0,694	0,176	Valid
	X1.6	0,703	0,176	Valid
	X1.7	0,668	0,176	Valid
	X1.8	1,00	0,176	Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,696	0,176	Valid
	X2.2	0,565	0,176	Valid
	X2.3	0,752	0,176	Valid
	X2.4	0,636	0,176	Valid
	X2.5	0,725	0,176	Valid
	X2.6	0,711	0,176	Valid
	X2.7	0,755	0,176	Valid
	X2.8	1,00	0,176	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,674	0,176	Valid
	X3.2	0,682	0,176	Valid
	X3.3	0,660	0,176	Valid
	X3.4	0,759	0,176	Valid
	X3.5	0,630	0,176	Valid
	X3.6	0,644	0,176	Valid
	X3.7	0,560	0,176	Valid
	X3.8	1,00	0,176	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,584	0,176	Valid
	X4.2	0,635	0,176	Valid
	X4.3	0,572	0,176	Valid
	X4.4	0,602	0,176	Valid
	X4.5	0,587	0,176	Valid
	X4.6	0,535	0,176	Valid
	X4.7	0,581	0,176	Valid
	X4.8	1,00	0,176	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,602	0,176	Valid
	Y1.2	0,711	0,176	Valid
	Y1.3	0,707	0,176	Valid
	Y1.4	0,712	0,176	Valid
	Y1.5	0,721	0,176	Valid
	Y1.6	0,769	0,176	Valid
	Y1.7	0,762	0,176	Valid
	Y1.8	1,00	0,176	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

b. Uji Reliabilitas

Menurut Iqbal Hasan (2002), Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian dan keakuratan sebuah instrument. Jadi reliabilitas menunjukkan apakah instrument tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan.

Rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas instrument dengan menggunakan *Cronbach Alpha* adalah sebagaiberikut :

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K + 1)r}$$

Keterangan :

α : Alpha

K : jumlah item valid

r : rata – rata korelasi antar item

Dengan taraf signifikan 95% Kriteria pengujian reliable jika :

1. r alpha positif dan r alpha $\geq 0,6$, maka variabel dikatakan reliabel.
2. r alpha negative atau r alpha $\leq 0,6$, maka suatu variable dikatakan tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas dari pengolahan data menggunakan program Eviews versi 10 dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan reliability dalam penelitian disajikan dalam Tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Pengetahuan (X1)	0,962	Reliabel
2.	Kepemimpinan (X2)	0,956	Reliabel
3.	Kompensasi (X3)	0,944	Reliabel
4.	Lingkungan Kerja (X4)	0,947	Reliabel
5.	Kinerja (Y)	0,968	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

c. Uji Korelasi

Uji Korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih.

a. Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel (variabel X dan variabel Y) dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi dengan hasil yang sifatnya kuantitatif.

Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Jika korelasi bernilai positif, maka hubungan antara dua variabel bersifat searah. Jika korelasi variabel bernilai negatif, maka hubungan antara dua variabel bersifat berlawanan arah. Kekuatan hubungan antara dua variabel apakah hubungan tersebut erat (+1/-1), lemah atau tidaknya ada korelasi (0).

Rumus korelasi sederhana sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - [(\sum x)(\sum y)]}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi antara X dan Y

X = variabel independen (pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja).

Y = variabel dependen (kinerja).

N = jumlah sampel.

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Korelasi berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat antara 3 variabel atau lebih variabel (dua atau lebih dependen dan satu variabel independen). Korelasi berganda berkaitan dengan interkorelasi variabel – variabel independen sebagaimana kondisi mereka dengan variabel dependen. Rumus

korelasi berganda sebagai berikut :

$$R_{y \cdot x_1 x_2 x_3 x_4} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} + r^2_{yx_3} + r^2_{yx_4} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{yx_3}r_{yx_4}}{1 - r^2_{x_1 x_2} r^2_{x_3 x_4}}}$$

keterangan :

R : korelasi berganda antara x dan y

r : korelasi sederhana antara x dan y

x : variabel bebas (pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja)

y : variabel terikat (kinerja Pegawai Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah Semarang)

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus diatas, dapat diketahui tingkat kekuatan variabel X dan Y. pada hakikatnya nilai R- squared dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara sistematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan 4 alternatif, yaitu :

- a. Jika R-squared bernilai positif (artinya berkorelasi positif), semakin dekat nilai r ke +1, maka makin kuat korelasinya.
- b. Jika R-squared bernilai negatif (artinya berkorelasi negatif), semakin dekat nilai r ke -1, maka makin kuat korelasinya.
- c. Jika R-squared bernilai 0, maka antara variabel – variabel tidak menunjukkan korelasi.
- d. Jika R-squared bernilai +1 atau -1, menunjukkan korelasi positif atau negative sangat kuat.

Oleh karena itu, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada table 3.5 sebagai berikut

Tabel 3.5
Koefisien Korelasi dan Interpretasinya

Koefisien Korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,19	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,39	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,59	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,79	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,00	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2008.

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh dan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel (Y) apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala autorasio.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (kinerja)

X = variabel bebas (pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja)

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

d. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Linier digunakan untuk menguji pengaruh dua arah atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi ini digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian, adapun persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + \mu$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = nilai konstanta

$b_{1...3}$ = nilai variabel

X1 = variabel pengetahuan

X2 = variabel kepemimpinan

X3 = variabel kompensasi

X4 = variabel lingkungan kerja

Metode menilai Goodness of Fit suatu Model Regresi

Ketepatan fungsi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari *goodness of fit*. Menurut (Ghozali & Ratmono, 2017) secara statistic dapat diukur dari nilai koefisien, nilai statistic F dan nilai statistic t. perhitungan statistic disebut signifikan secara statistic apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak.).Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 tidak dapat ditolak.

d. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi

variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berate variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika dalam proses mendapatkan nilai R^2 rendah tidak berarti model regresi jelek.

Kelemahan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu saat mengevaluasi menggunakan *adjusted* R^2 . Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Nilai *adjusted* R^2 dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki harus positif. Menurut (Gujarti, 2003) jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negative, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2=0$, maka *adjusted* $R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k>1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif.

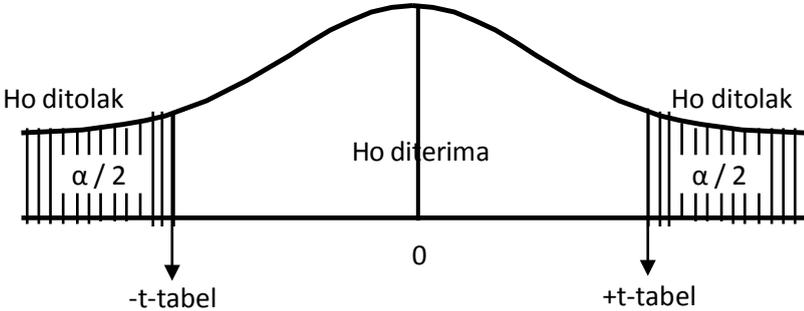
2. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja) dengan menganggap variabel independen (pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja) lainnya konstan, uji t untuk menguji koefisien secara parsial dari regresi. Misalkan kita menguji apakah variabel X_1 berpengaruh terhadap Y dengan menganggap variabel X lainnya konstan.

$$t = \frac{\beta_1}{se(\beta_1)}$$

Dimana β_1 adalah koefisien parameter dan $se(\beta_1)$ adalah standard eror koefisien parameter. kriteria dalam uji parsial (uji t) dapat dilihat pada gambar 3.1.



Gambar 3.1
Uji Statistik t

Jika nilai hitung $t >$ nilai t tabel $t_{\alpha}(n-k)$, maka H_0 ditolak yang berarti X_i berpengaruh terhadap Y . α adalah tingkat signifikansi dan $(n-k)$ derajat bebas yaitu jumlah n observasi dikurangi jumlah variabel independen dalam model. Dalam penelitian ini, apakah kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi lingkungan kerja. Secara sistematis dapat ditulis sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = \alpha + \beta_1 \text{pengetahuan} + \beta_2 \text{kepemimpinan} + \beta_3 \text{kompensasi} + \beta_4 \text{lingkungan kerja} + \mu$$

Hipotesis yang akan diuji adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh variabel independen (pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja)

H_i : Ada pengaruh variabel independen (pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja)

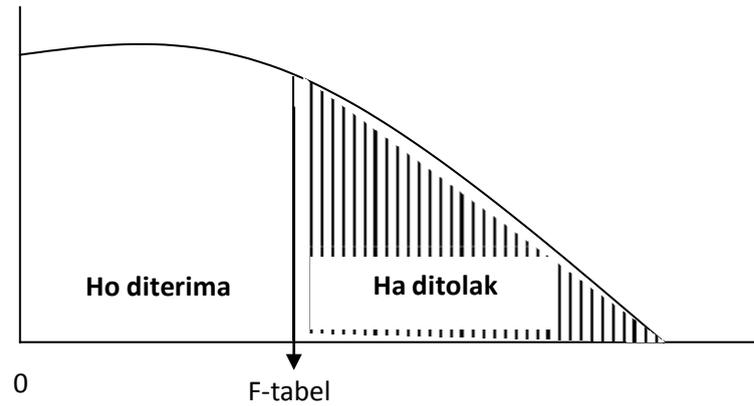
b. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (kepemimpinan, pengetahuan, kompensasi, lingkungan kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap dependen (kinerja). Menurut Ghozali & Ratmono, 2017) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $F_{\alpha}(k - 1, n - k)$ maka hipotesis nol ditolak. Dimana $F_{\alpha}(k - 1, n - k)$ adalah nilai kritis F pada tingkat signifikansi α dan derajat bebas (df) pembilang ($k - 1$) serta derajat bebas (df) penyebut ($n - k$). Terdapat hubungan yang erat antara koefisien determinasi (R^2) dan nilai F. Secara sistematis, nilai F dapat juga dinyatakan dalam rumus seperti dibawah ini :

$$F = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2)(n - K)}$$

Berdasarkan rumus ini dapat disimpulkan jika $R^2 = 0$, maka F juga sama dengan nol. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pula nilai F. Namun demikian jika $R^2=1$, maka F menjadi tak terhingga. Jadi dapat disimpulkan uji F statistik yang mengukur signifikansi secara keseluruhan

dari garis regresi dapat juga digunakan untuk menguji signifikansi dari R^2 . Dengan kata lain pengujian F statistik sama dengan pengujian terhadap nilai R^2 sama dengan nol. Adapun gambar uji statistik F dapat dilihat pada gambar 3.2 sebagai berikut :



Gambar 3.2
Uji statistik F

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat RS Roemani Muhammadiyah Semarang

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah didirikan pada tanggal 27 Agustus 1975 masehi bertepatan tanggal 19 Sya'ban 1395 hijriyah. Diresmikan oleh Gubernur Jawa Tengah, yaitu Bapak Soeparjo Rustam.

Bangunan rumah sakit yang berdiri diatas tanah seluas 13.000 meter persegi milik Persyarikatan Muhammadiyah merupakan wakaf dari Bapak H. Achmad Roemani, seorang dermawan muslim di Kota Semarang. Dalam ikrarnya Bapak H. Achmad Roemani berpesan agar hasil dari operasional rumah sakit untuk membiayai anak-anak Panti Asuhan Yatim Muhammadiyah Kota Semarang dan untuk pengembangan rumah sakit itu sendiri.

Sebagai ungkapan penghargaan dan rasa terima kasih kepada Bapak H. Achmad Roemani atas kepeloporan dan pemrakarsa berdirinya rumah sakit, maka nama "Roemani" ditetapkan sebagai nama rumah sakit.

Berkat bertambahnya kepercayaan masyarakat, Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah mendapat wakaf dan sumbangan dari para dermawan dan pemerintah, antara lain :

1. Pada tahun 1980, menerima bantuan dari Presiden RI berupa gedung untuk bangsal perawatan klas ekonomi (sekarang dipergunakan untuk ruang IPSRS dan Laundry)

2. Tahun 1981 menerima wakaf dari Bapak H. Ibrahim Ibnu Djamhuri,SH berupa satu buah gedung lengkap dengan isinya, berkapasitas 8 tempat tidur (sekarang menjadi gedung Sulaiman AS)
3. Tahun 1984 menerima wakaf dari Bapak H. Hetami berupa gedung untuk Ruang Rontgen, Ruang Operasi, Ruang Intensif dan Ruang pertemuan (sekarang untuk Ruang Radiologi)
4. Menerima bantuan dari Departemen Kesehatan RI berupa mobil ambulance, alat-alat bedah, laboratorium dan alat rontgen.
5. Menerima bantuan dari wakil presiden RI berupa mobil land cruiser
Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah terus berbenah dengan melakukan perbaikan, baik sarana fisik maupun peralatan medik. Untuk perbaikan sarana fisik, secara berturut-turut RS. Roemani telah membangun gedung sebagai berikut :
 1. Pada tahun 1987 membangun gedung 3 lantai untuk administrasi dan perkantoran (gedung Ibrahim A.S)
 2. Pada tahun 1995 membangun gedung 3 lantai untuk rawat inap dan aula (gedung Ismail A.S)
 3. Pada tahun 1997 membangun 3 lantai untuk rawat inap (gedung Ayub A.S)
 4. Pada tahun 2009 membangun gedung 4 lantai (gedung Adam A.S) untuk pelayanan IGD, Bedah Sentral, ICU dan poliklinik.
 5. Pada tahun 2015 telah diresmikan pembangunan gedung rawat inap 7 lantai (gedung Sulaiman A.S) serta revitalisasi gedung ex kantor

Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Semarang (gedung Yusuf A.S) untuk Rehabilitasi Medik, KIA dan perkantoran.

6. Pada tahun 2018 ini akan dibangun gedung parkir 6 lantai

Kedepan RS. Roemani Muhammadiyah akan membuat pusat-pusat unggulan seperti Roemani Eye Center, Urology Center, Hemodialysa Center dan lain-lain. Selain hal tersebut RS. Roemani bisa menjadi pelopor pendirian Rumah Sakit-Rumah Sakit lain kepercayaan Muhammadiyah dan Aisyiyah di sekitar Semarang.

2. Data Rumah Sakit :

Nama	: RS Roemani Muhammadiyah
Alamat	: Jl. Wonodri 22 Semarang, 50242
Telepon	: (024) 8444623 (Hunting), Fax.(024) 8415752
Email	: rs_roemani@yahoo.co.id
Bidang Usaha	: Pelayanan Kesehatan
Type	: C
Jumlah TT	253
Nomor Perijinan	: 445/1207
Pemilik	: Persyarikatan Muhammadiyah
Badan Hukum	: J.A.5/160/4 tanggal 8 September 1971
NPWP	: 01.213.759.2511.000

3. Direksi RS. Roemani Muhammadiyah periode 2019- 2024

1. Direktur Utama : dr.Sri Mulyani , SpA. MKes
2. Direktur pelayanan Medis : dr . Asdiyati
3. Direktur Umum & Keuangan : Heri Poerbantoro, SE, Akt, MM

4. Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit

a. Visi

Terwujudnya Rumah Sakit terkemuka berkualitas global dengan pelayanan prima yang dijiwai nilai-nilai Islam, didukung oleh pendidikan dan aplikasi teknologi mutakhir

b. Misi

1. Melakukan pengelolaan Rumah Sakit yang profesional berlandaskan nilai-nilai Islami.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kepribadian dan profesionalisme sumber daya manusia Rumah Sakit.
3. Melakukan kerjasama dalam kerangka pengembangan Rumah Sakit umum dan pendidikan.

2) Motto

Rumah Sehat Keluarga Islami

5. Prestasi dan Penghargaan

1. Penghargaan Pataka Nugraha Karya Husada dari Depkes RI sebagai RS Kelas C Berpenampilan Terbaik Pertama dalam segi Manajemen RS dan Pelayanan Kesehatan.
2. Penghargaan sebagai RS Umum Swasta Berpenampilan Terbaik Se Jawa Tengah.

3. Sertifikat Akreditasi Penuh 5 (Lima) Bidang Pelayanan dari Departemen Kesehatan RI.
 4. Sertifikat Akreditasi Penuh 12 (dua belas) Bidang Pelayanan dari Departemen Kesehatan RI.
 5. Sertifikat Akreditasi Penuh 16 (enam belas) Bidang Pelayanan dari Komisi Akreditasi RS.
 6. Sertifikat ISO 9001:2008 bidang Quality Management
 7. Sertifikat Akreditasi Versi 2012 Tahun 2017.
6. Sumber Daya Insani / Pegawai
- | | |
|---------------------------|-----|
| 1. Dokter Umum | 23 |
| 2. Dokter Gigi | 5 |
| 3. Dokter Spesialis Tetap | 8 |
| 4. Dokter Spesialis Mitra | 80 |
| 5. Paramedis/perawat | 293 |
| 6. Nakes Lain | 126 |
| 7. Non Medis | 175 |
| 8. Pegawai outsorshing | |
| - Pelayanan Keamanan | 26 |
| - Cleaning Service | 79 |
7. Jumlah Tempat Tidur
- | | |
|-----------------|----|
| 1. Kelas Zamrud | 2 |
| 2. Kelas Safir | 12 |
| 3. Kelas Marjan | 25 |
| 4. Kelas VIP | 25 |

- | | |
|------------|----|
| 5. Kelas 1 | 74 |
| 6. Kelas 2 | 49 |
| 7. Kelas 3 | 44 |
8. Poliklinik Rawat Jalan
- Klinik Umum
- ▶ Dokter Umum
 - ▶ KIA/KB
 - ▶ Gigi dan Mulut
 - ▶ Psikologi
 - ▶ Konsultasi Gizi
 - ▶ Rehabilitasi Medik
 - ▶ Pijat Bayi
 - ▶ Baby Spa
 - ▶ Senam Hamil
9. Klinik Spesialis
- ▶ Bedah Umum
 - ▶ Bedah Tulang
 - ▶ Penyakit Dalam
 - ▶ Kebidanan & Penyakit Kandungan
 - ▶ Anak
 - ▶ THT
 - ▶ Mata
 - ▶ Saraf
 - ▶ Kulit Kelamin

- ▶ Psikiatri

10. Klinik Sub Spesialis

- ▶ Bedah Urologi
- ▶ Bedah Anak
- ▶ Bedah Tumor
- ▶ Bhedah Plastik
- ▶ Bedah Mulut
- ▶ Bedah Digestif

11. Medical Check Up

- ▶ Umum
- ▶ Calon Karyawan
- ▶ Calon TKI Ke Luar Negeri
- ▶ Klinik Kecantikan Syar'i
- ▶ Thibbun Nabawi

12. Pelayanan 24 jam

- ▶ Laboratorium Klinik
- ▶ Instalasi Gawat Darurat
- ▶ Instalasi Farmasi
- ▶ Instalasi Bedah Sentral
 - ✓ Laparoscopy
 - ✓ Urologi
 - ✓ Bedah Digestive
 - ✓ Bedah Kebidanan
 - ✓ Bedah Anak

- ✓ Bedah THT
- ✓ Bedah Onkologi
- ✓ Bedah Umum
- ✓ Bedah Gigi dan Muut
- ✓ Bedah Saraf
- ✓ Bedah Mata

13. Instalasi Radiologi

- ▶ ESWL (Extracorporeal Shock Wave Lithotripsy)
- ▶ Rontgen (Thorax, Abdomen)
 - ✓ Non Kontras (Thorax, Abdomen, Extremitas, dll)
 - ✓ Kontras (FPA, UIV, OMD, Colon In Loop, dll)
- ▶ Panoramic & Cephalometri
- ▶ USG
 - ✓ USG 4 Dimensi
 - ✓ USG Abdomen
 - ✓ USG Tyroid
 - ✓ USG Hepar
 - ✓ USG Ginjal
 - ✓ USG Prostat
 - ✓ USG Stotum Dopler
- ▶ Echocardiografi
- ▶ Pemeriksaan MSCT (Multi Slice Computerized Tomography)
 - ✓ Kepala
 - ✓ Cervical

- ✓ Thorax
- ✓ Abdomen
- ✓ Ekstremitas

14. Instalasi Rehabilitasi Medik

- ▶ Dokter Spesialis Kedokteran Fisik & Rehabilitasi

- ▶ Fisioterapi

- ✓ Short Wave Diathermy
- ✓ Ultra Sound
- ✓ TENS
- ✓ Electro Stimulation
- ✓ Chest Therapy
- ✓ Exercise Therapy
- ✓ Infra Red
- ✓ Cold Therapy
- ✓ Traksi Lumbal / Cervical
- ✓ Manual Therapy & Massage
- ✓ Paraffin Bath
- ✓ Home Program dan Konsultasi
- ✓ MWD

- ▶ Terapi Wicara

- ▶ Ortotik Prostetik

15. Kerohanian

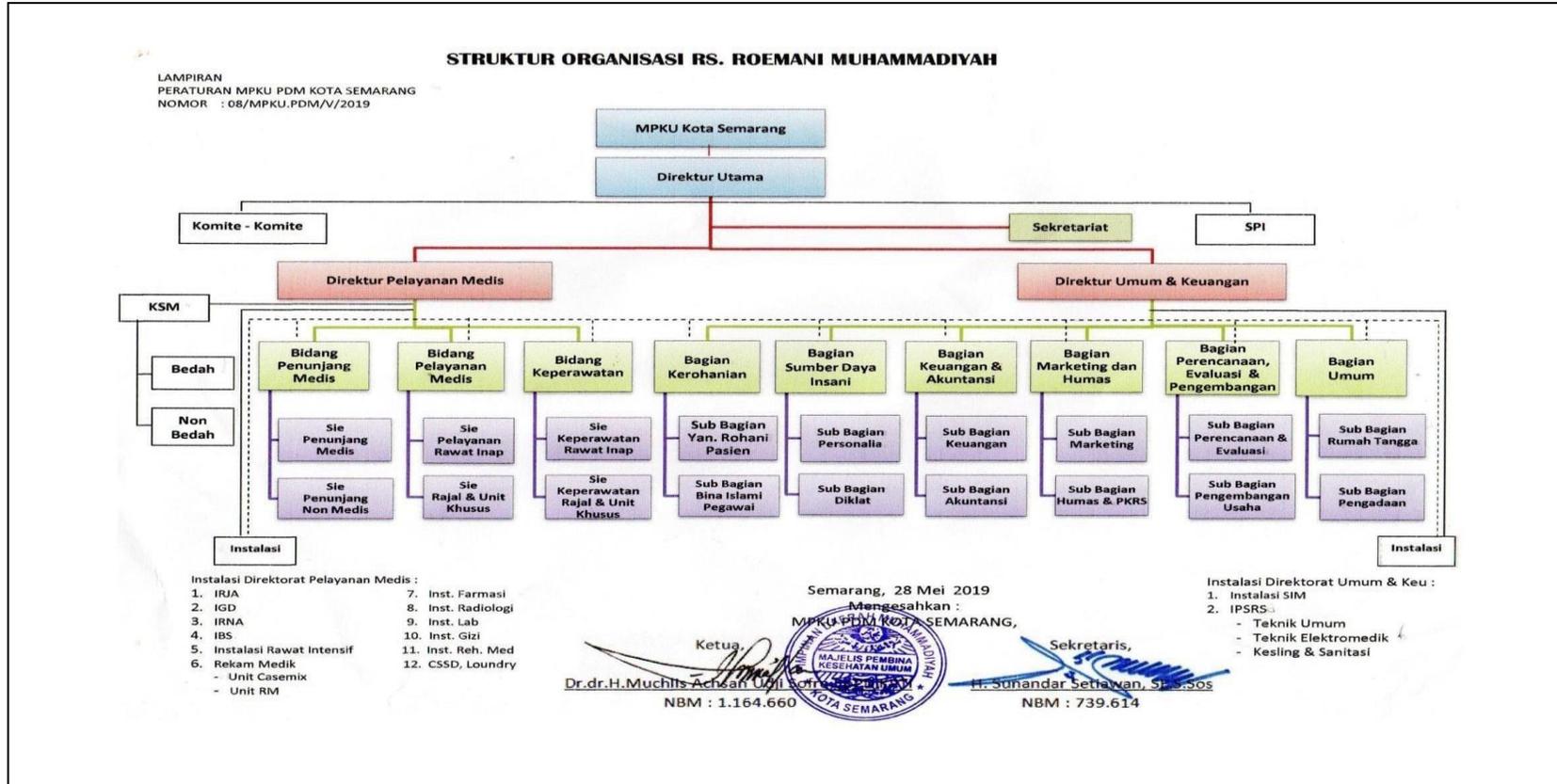
- ✓ Bimbingan Rohani kepada Pasien dan Keluarganya

- ✓ Pengajian Doa Pagi & Tauziyah untuk Karyawan tiap hari jam 07.00 – 08.00
- ✓ Pembelajaran Tartil Al Quran
- ✓ Perawatan Khusnul Khotimah
- ✓ Konsultasi Agama
- ✓ Darul Arqom Karyawan

16. Instalasi Gizi

- ✓ Konsultasi Gizi Rawat Jalan
- ✓ Konsultasi Gizi Rawat Inap
- ✓ Katering Diet
- ✓ Pelayanan Rawat Inap
- ✓ Katering keluarga pasien
- ✓ Penyediaan makan untuk penunggu pasien (VIP)

B. Struktur Organisasi Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang



Sumber : Diolah oleh data peneliti, 2021

C. Hasil Penelitian

1. Identifikasi Responden

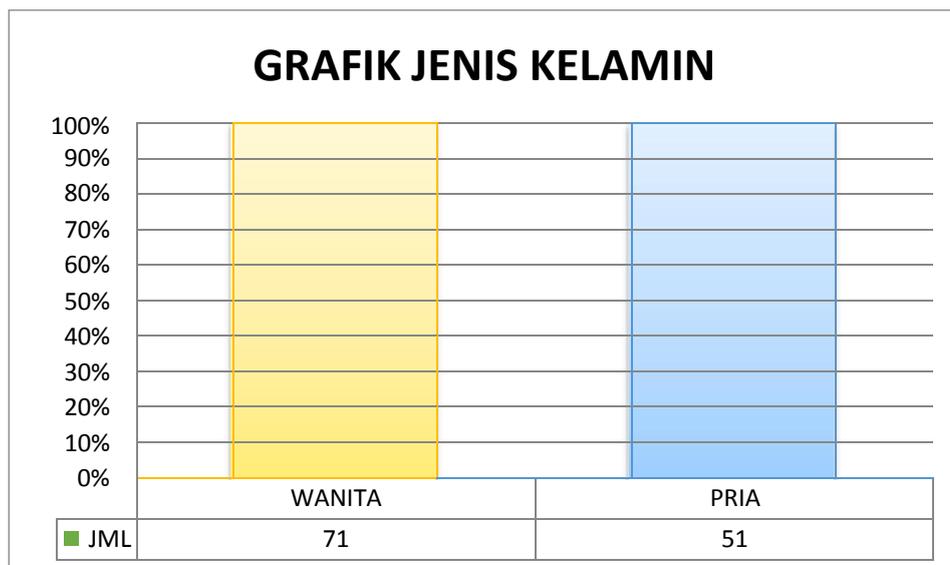
Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Rs Roemani Muhammadiyah Semarang bagian Non Kesehatan yang berjumlah 122 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 122 responden yang berkaitan dengan pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja pegawai dalam bekerja. Penjelasan responden dilakukan secara menyeluruh dimana sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini yaitu :

Gambar 4.1.

Komposisi Jenis Kelamin Responden



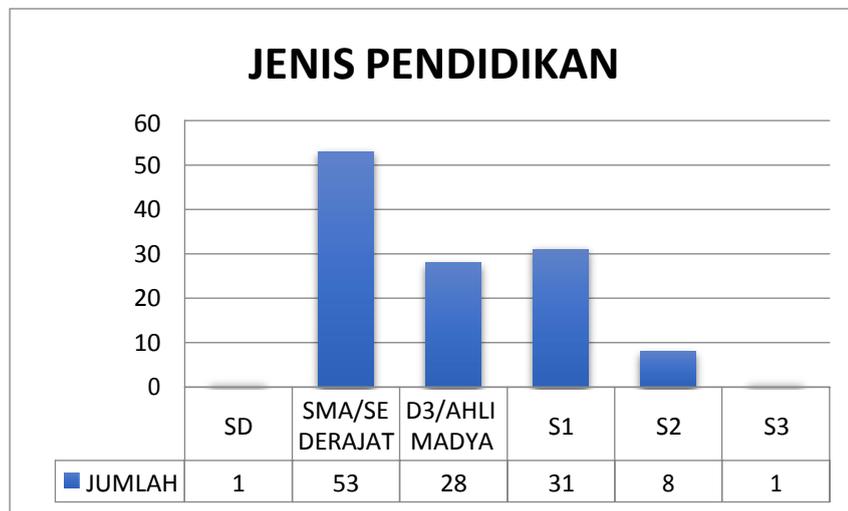
Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Grafik 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar Pegawai Bagian Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72 responden atau 59 %. Sementara responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 52 responden atau 42,6 %.

b. Pendidikan Terakhir

Karakteristik pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini yaitu :

Gambar 4.2
Pendidikan Terakhir Responden



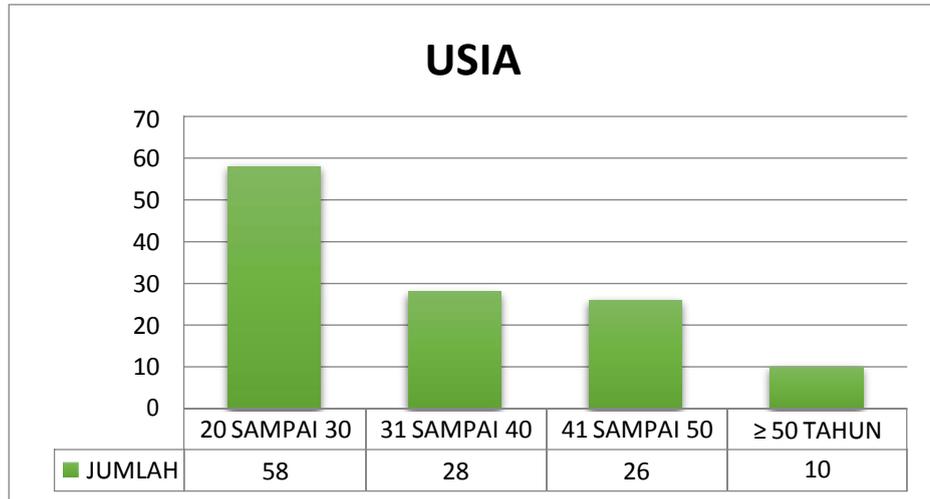
Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Grafik 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa Sebagian besar pendidikan terakhir Pegawai Bagian Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah adalah SMA sebesar 53 responden atau 43.4%, diikuti oleh S1 sebanyak 31 responden atau 25.4%, D3/Ahli Madya sebesar 28 responden atau 22.9%, S2 sebesar 8 responden atau 6.5%. Sedangkan yang paling rendah yaitu pendidikan S3 sebanyak 1 responden atau 0.8% dan SD sebanyak 1 responden atau 0.8%.

c. Usia

Karakteristik usia responden dalam penelitian ini yaitu :

Gambar 4.3
Usia Responden



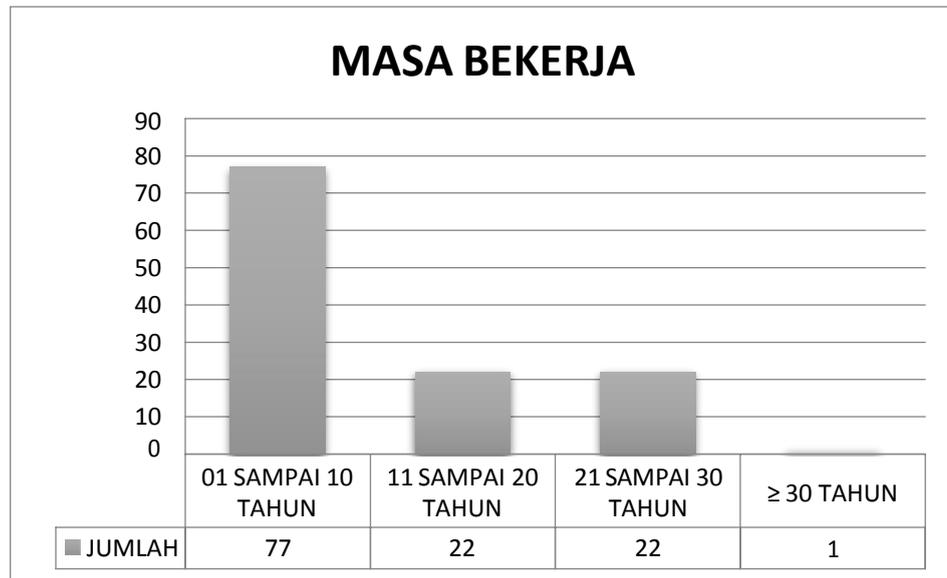
Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Grafik 4.3 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar Pegawai Bagian Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah yang menjadi responden berusia 20 – 30 tahun dengan sebesar 58 responden atau 47.5%. Responden dengan usia 31 – 40 tahun sebesar 28 responden dengan prosentase 22.9%. Responden dengan usia 41 – 50 tahun sebesar 26 responden dengan prosentase 21.3% Sementara yang paling sedikit yaitu responden dengan usia diatas 50 tahun sebesar 10 responden dengan prosentase sebesar 8.2%.

d. Masa Kerja

Karakteristik masa kerja responden dalam penelitian ini yaitu :

Gambar 4.4
Maasa Kerja Responden



Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Grafik 4.4 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar Pegawai Bagian Non Kesehatan RS Roemani Muhammadiyah yang menjadi responden memiliki masa kerja sebanyak 1-10 tahun sebesar 77 responden atau 63.1%. Masa kerja 11-20 tahun sebesar 22 responden atau 18%. Masa Kerja 21-30 tahun sebesar 22 responden atau 18%. Sedangkan responden dengan masa kerja di atas 30 tahun sebesar 1 responden atau 0.8%.

2. Analisis Data

a. Uji Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Pengetahuan (X1) dengan Kinerja (Y), hubungan antara Kepemimpinan (X2) dengan kinerja (Y), hubungan antara Kompensasi (X3) dengan Kinerja (Y) dan hubungan antara Lingkungan Kerja (X4) dengan kinerja (Y).

Adapun hasil dari pengolahan Eviews 10 maka didapatkan hasil perhitungan uji korelasi sederhana sebagaimana hasil tabel 4.13 yang diperoleh dari lampiran 6 halaman 143 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Uji Korelasi Sederhana

	KINERJA_Y	PENGETAHUA N_X1	KEPEMIMPINA N_X2	KOMPENSASI_ X3	LINGKUNGAN ERJA_X4
KINERJA_Y	1.000000	0.680256	0.655314	0.636187	0.821976
PENGETAHUA N_X1	0.680256	1.000000	0.803516	0.781545	0.667383
KEPEMIMPINA N_X2	0.655314	0.803516	1.000000	0.801744	0.738497
KOMPENSASI _X3	0.636187	0.781545	0.801744	1.000000	0.745360
LINGKUNGAN KERJA_X4	0.821976	0.667383	0.738497	0.745360	1.000000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas, maka disimpulkan bahwa:

1) Hasil pengujian variabel pengetahuan terhadap kinerja

Dapat diketahui bahwa variabel pengetahuan dan kinerja mempunyai hubungan positif nilai korelasi sebesar 0,680. sehingga nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “ kuat” antara variabel

pengetahuan terhadap kinerja. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu antara 0,60 – 0,79.

2) Hasil pengujian variabel kepemimpinan terhadap kinerja

Dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan kinerja mempunyai hubungan positif nilai korelasi sebesar 0.655. sehingga nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “ kuat” antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu antara 0,60 – 0,79.

3) Hasil pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja

Dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan kinerja mempunyai hubungan positif nilai korelasi sebesar 0,636. sehingga nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “ kuat” antara variabel kompensasi terhadap kinerja. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu antara 0,60 – 0,79.

4) Hasil pengujian variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja

Dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan kinerja mempunyai hubungan positif nilai korelasi sebesar 0,821. sehingga nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “sangat kuat” antara variabel kompensasi terhadap kinerja. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu antara 0,80 – 1,00.

Hasil penelitian diatas diketahui bahwa variabel pengetahuan (X1), kepemimpinan (X2), kompensasi (X3) terhadap kinerja, lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja (Y) mempunyai hasil nilai yang positif, maka disimpulkan hubungan antara variabel bersifat searah.

b. Uji Korelasi Berganda

Analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Pengetahuan (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) dengan Kinerja (Y). Hubungan antar variabel dari hasil pengolahan data menggunakan program Eviews versi 10 dijelaskan pada tabel 4.2 yang diperoleh dari lampiran 6 halaman 143 di bawah ini.

Tabel 4.2
Hubungan antara Pengetahuan (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) dengan Kinerja (Y)

Dependent Variable: KINERJA_Y
Method: Least Squares
Date: 01/16/21 Time: 07:3
Sample: 1 122
Included observations: 122

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	2.729689	1.812595	1.505956	0.1348
PENGETAHUAN_X1	0.321239	0.087271	3.680944	0.0004
KEPEMIMPINAN_X2	-0.045198	0.094103	-0.480307	0.6319
KOMPENSASI_X3	-0.118547	0.085407	-1.388023	0.1678
LINGKUNGANKERJA_X4	0.751009	0.081190	9.249976	0.0000
R-squared	0.713935	Mean dependent var		32.80328
Adjusted R-squared	0.704155	S.D. dependent var		5.914877
S.E. of regression	3.217200	Akaike info criterion		5.215020
Sum squared resid	1210.994	Schwarz criterion		5.329939
Log likelihood	-313.1162	Hannan-Quinn criter.		5.261696
F-statistic	72.99941	Durbin-Watson stat		1.677026
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya hubungan Pengetahuan (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,713 dan apabila diinterpestasikan, maka dapat diartikan hubungan hubungan Pengetahuan (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) dengan Kinerja (Y) termasuk kuat.

c. Analisa Regresi

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel terikat (variabel yang dipengaruhi) yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

a. Analisa Regresi Sederhana

Analisa regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengetahuan (X1) terhadap Kinerja (Y), Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y), Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y), Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program Eviews versi 10 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh variabel Pengetahuan (X1) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.3 yang diperoleh dari lampiran 8 halaman 145 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Analisis pengaruh variabel Pengetahuan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dependent Variable: KINERJA_Y
Method: Least Squares
Date: 01/15/21 Time: 09:43
Sample: 1 122
Included observations: 122

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	10.84563	2.195459	4.940028	0.0000
PENGETAHUAN_XI	0.658675	0.064788	10.16657	0.0000
R-squared	0.462749	Mean dependent var		32.80328
Adjusted R-squared	0.458272	S.D. dependent var		5.914877
S.E. of regression	4.353480	Akaike info criterion		5.796086
Sum squared resid	2274.335	Schwarz criterion		5.842053
Log likelihood	-351.5612	Hannan-Quinn criter.		5.814756
F-statistic	103.3591	Durbin-Watson stat		1.444962
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,845 + 0,658X_1$$

dimana:

Y : Kinerja

X₁ : Pengetahuan

Nilai (constant) sebesar 10,845, dapat diartikan bahwa apabila variabel Pengetahuan (X1) tidak mengalami peningkatan/penurunan maka kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang tetap bernilai 10,845. Nilai koefisien regresi variabel Pengetahuan (X1) sebesar 0,658 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pengetahuan terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Jika terjadi peningkatan

pengetahuan satu satuan maka kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang juga akan meningkat sebesar 0,658.

2. Analisis pengaruh variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.4 yang diperoleh dari lampiran 8 halaman 145 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Analisis pengaruh variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dependent Variable: KINERJA_Y
Method: Least Squares
Date: 01/15/21 Time: 08:38
Sample: 1 122
Included observations: 122

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	12.84904	2.138577	6.008221	0.0000
KEPEMIMPINAN_X2	0.626297	0.065901	9.503600	0.0000
R-squared	0.429437	Mean dependent var		32.80328
Adjusted R-squared	0.424682	S.D. dependent var		5.914877
S.E. of regression	4.486418	Akaike info criterion		5.856244
Sum squared resid	2415.354	Schwarz criterion		5.902212
Log likelihood	-355.2309	Hannan-Quinn criter.		5.874915
F-statistic	90.31842	Durbin-Watson stat		1.355684
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,849 + 0,626X_2$$

dimana:

Y : Kinerja

X₂ : Kepemimpinan

Nilai (constant) sebesar 12,849, dapat diartikan bahwa apabila variabel Kepemimpinan (X2) tidak mengalami

peningkatan/penurunan maka kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang akan tetap bernilai 12,849. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0,626 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Jika terjadi peningkatan kepemimpinan satu satuan maka kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang juga akan meningkat sebesar 0,626.

3. Analisis pengaruh variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.5 yang diperoleh dari lampiran 8 halaman 145 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Analisis pengaruh variabel Kompesasi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Dependent Variable: KINERJA_Y

Method: Least Squares

Date: 01/15/21 Time: 08:45

Sample: 1 122

Included observations: 122

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	14.78365	2.037609	7.255392	0.0000
KOMPENSASI_X3	0.569532	0.063052	9.032737	0.0000
R-squared	0.404733	Mean dependent var		32.80328
Adjusted R-squared	0.399773	S.D. dependent var		5.914877
S.E. of regression	4.582512	Akaike info criterion		5.898629
Sum squared resid	2519.929	Schwarz criterion		5.944597
Log likelihood	-357.8164	Hannan-Quinn criter.		5.917300
F-statistic	81.59034	Durbin-Watson stat		1.444345
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,783 + 0,569X_3$$

dimana:

Y : Kinerja

X₃ : Kompensasi

Nilai (constant) sebesar 14,783, dapat diartikan bahwa apabila variabel Kompensasi (X₃) tidak mengalami peningkatan/penurunan maka kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang akan tetap bernilai 14,783. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X₃) sebesar 0,569 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Jika terjadi peningkatan kompensasi satu satuan maka kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang juga akan meningkat sebesar 0,569.

4. Analisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X₄) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.6 yang diperoleh dari lampiran 8 halaman 145 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Analisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Dependent Variable: KINERJA_Y
Method: Least Squares
Date: 01/15/21 Time: 08:4
Sample: 1 122
Included observations: 122

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	5.311628	1.765610	3.008381	0.0032
LINGKUNGAN KERJA_X4	0.840808	0.053181	15.81028	0.0000
R-squared	0.675645	Mean dependent var		32.80328
Adjusted R-squared	0.672942	S.D. dependent var		5.914877
S.E. of regression	3.382659	Akaike info criterion		5.291459
Sum squared resid	1373.086	Schwarz criterion		5.337426
Log likelihood	-320.7790	Hannan-Quinn criter.		5.310129
F-statistic	249.9649	Durbin-Watson stat		1.693988
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,311 + 0,840X_4$$

dimana:

Y : Kinerja

X₄ : Lingkungan Kerja

Nilai (constant) sebesar 5,311, dapat diartikan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X₄) tidak mengalami peningkatan/penurunan maka kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang akan tetap bernilai 5,311. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X₄) sebesar 0,840 bertanda positif, hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Jika terjadi peningkatan

lingkungan kerja satu satuan maka kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang juga akan meningkat sebesar 0,840.

b. Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengaruh Pengetahuan (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y) secara bersama sama.

Adapun hasil dari pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan program Eviews versi 10 dapat dilihat pada Tabel 4.7 yang diperoleh dari lampiran 8 halaman 145 di bawah ini:

Tabel 4.7
Analisis pengaruh pengaruh Pengetahuan (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y)

Dependent Variable: KINERJA_Y
Method: Least Squares
Date: 01/15/21 Time: 08:33
Sample: 1 122
Included observations: 122

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	2.729689	1.812595	1.505956	0.1348
PENGETAHUAN_X1	0.321239	0.087271	3.680944	0.0004
KEPEMIMPINAN_X2	-0.045198	0.094103	-0.480307	0.6319
KOMPENSASI_X3	-0.118547	0.085407	-1.388023	0.1678
LINGKUNGAN KERJA_X4	0.751009	0.081190	9.249976	0.0000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,729 + 0,321X_1 - 0,045X_2 - 0,118X_3 + 0,751X_4 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai (constant) sebesar 2,729, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Pengetahuan (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4), hal ini menunjukkan jika empat variabel tersebut naik satu satuan, maka kinerja Pegawai Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang akan mengalami kenaikan 2,729.
- 2) Nilai koefisien regresi Pengetahuan (X1) sebesar 0,321 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Pengetahuan dengan Kinerja, hal ini menunjukkan jika variabel Pengetahuan naik satu satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0,321.
- 3) Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X2) sebesar 0,045 menunjukkan arah hubungan negatif (tidak searah) antara Kepemimpinan dengan Kinerja, hal ini menunjukkan jika variabel Kepemimpinan menurun satu satuan maka Kinerja akan menurun sebesar 0,045.
- 4) Nilai koefisien regresi Kompensasi (X3) sebesar 0,0118 menunjukkan arah hubungan negatif (tidak searah) antara Kompensasi dengan Kinerja, hal ini menunjukkan jika variabel Kompensasi menurun satu satuan maka Kinerja akan menurun sebesar 0,0118

5) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X4) sebesar 0,751 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja, hal ini menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja naik satu satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0,751.

c. Determinasi (*Adjusted R Squared*)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel indeoenden terhadap variabel dependen(ghozali, 2016).

Koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi dan kontribusi dari variabel pengetahuan (X1), kepemimpinan (X2), kompensasi (X3) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama – sama terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi ($Adj R^2$) dapat dilihat pada Tabel 4.8 yang diperoleh dari lampiran 7 halaman 144 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil uji koefisien determinasi (Adj R²)

Dependent Variable: KINERJA_Y

Method: Least Squares

Date: 01/15/21 Time: 08:33

Sample: 1 122

Included observations: 122

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	2.729689	1.812595	1.505956	0.1348
PENGETAHUAN_X1	0.321239	0.087271	3.680944	0.0004
KEPEMIMPINAN_X2	-0.045198	0.094103	-0.480307	0.6319
KOMPENSASI_X3	-0.118547	0.085407	-1.388023	0.1678
LINGKUNGAN KERJA_X4	0.751009	0.081190	9.249976	0.0000
R-squared	0.713935	Mean dependent var		32.80328
Adjusted R-squared	0.704155	S.D. dependent var		5.914877
S.E. of regression	3.217200	Akaike info criterion		5.215020
Sum squared resid	1210.994	Schwarz criterion		5.329939
Log likelihood	-313.1162	Hannan-Quinn criter.		5.261696
F-statistic	72.99941	Durbin-Watson stat		1.677026
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8, yang menunjukkan besarnya nilai determinasi (Adj R²) sebesar 0,7041. Nilai tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 70,4 % dimana sisanya yaitu sebesar 29,6% dijelaskan oleh faktor yang lain di luar penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan

ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $122 - 4 - 1 = 117$ sehingga diketahui t tabel sebesar 1.65798. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.9 yang diperoleh dari lampiran 9 halaman 146 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Dependent Variable: KINERJA_Y
Method: Least Squares
Date: 01/15/21 Time: 08:33
Sample: 1 122
Included observations: 122

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	2.729689	1.812595	1.505956	0.1348
PENGETAHUAN_X1	0.321239	0.087271	3.680944	0.0004
KEPEMIMPINAN_X2	-0.045198	0.094103	-0.480307	0.6319
KOMPENSASI_X3	-0.118547	0.085407	-1.388023	0.1678
LINGKUNGAN KERJA_X4	0.751009	0.081190	9.249976	0.0000
R-squared	0.713935	Mean dependent var		32.80328
Adjusted R-squared	0.704155	S.D. dependent var		5.914877
S.E. of regression	3.217200	Akaike info criterion		5.215020
Sum squared resid	1210.994	Schwarz criterion		5.329939
Log likelihood	-313.1162	Hannan-Quinn criter.		5.261696
F-statistic	72.99941	Durbin-Watson stat		1.677026
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

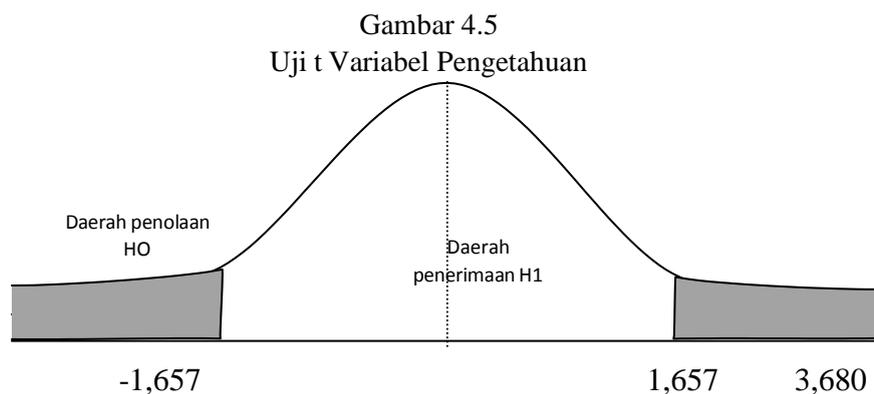
a) Pengujian hipotesis pertama (H1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh Pengetahuan (X1) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y)

H1: Ada pengaruh Pengetahuan (X1) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Pengetahuan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3.680 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.657 ($3,680 > 1,657$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,0004 yang kuang dari dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak.



b) Pengujian hipotesis keuda (H1)

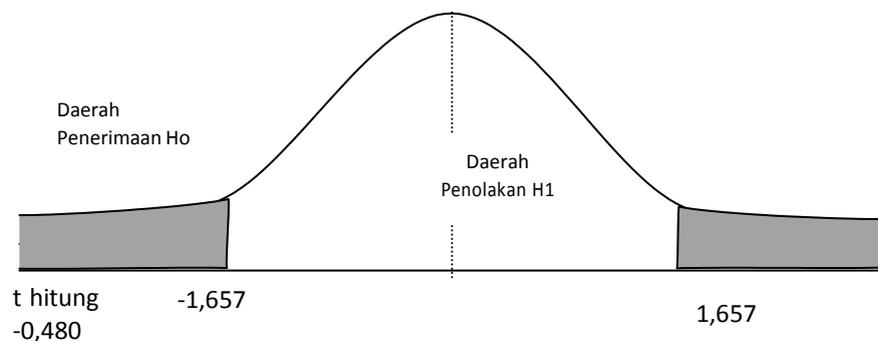
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y)

H1: Ada pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -0,480 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,657 ($-0,480 < 1,657$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,6319 yang lebih dari dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H1) dalam penelitian ini ditolak dan Ho diterima

Gambar 4.6
Uji t Variabel Kepemimpinan



c) Pengujian hipotesis ketiga (H1)

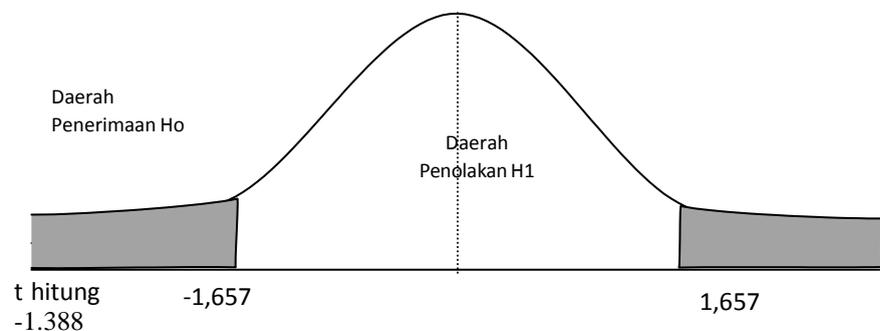
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y)

H1: Ada pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar -1.388 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1.657 ($-1.388 < 1,657$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0.1678 yang lebih dari dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H1) dalam penelitian ini ditolak dan Ho diterima.

Gambar 4.7
Uji t Variabel Kompensasi



d) Pengujian hipotesis keempat (H1)

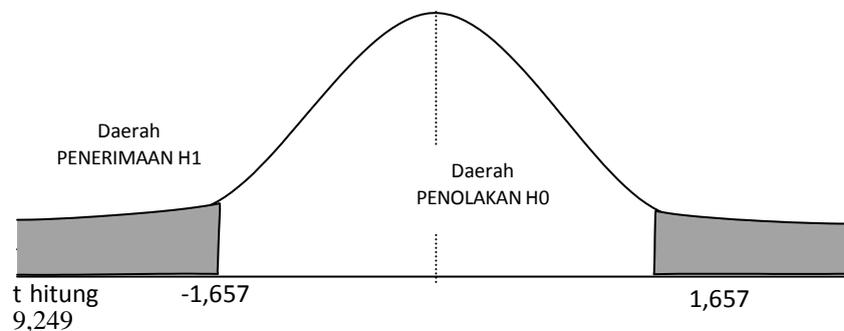
Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y)

H1: Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Lingkungan Kerja (X4) memiliki nilai t hitung sebesar 9.249 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.657 ($9.249 > 1,657$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0.000 yang kurang dari dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang atau dapat dikatakan hipotesis keempat (H1) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak..

Gambar 4.8
Uji t Variabel Lingkungan Kerja



2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah) secara

bersama-sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $df_1 = k-1$ ($4-1= 3$) , $df_2 = n-k$ ($122-4=118$) sehingga diketahui F tabel sebesar 2,680. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program Eviews versi 10 dapat dilihat pada Tabel 4.10 9 yang diperoleh dari lampiran 9 halaman 146 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan

Dependent Variable: KINERJA_Y
Method: Least Squares
Date: 01/15/21 Time: 08:33
Sample: 1 122
Included observations: 122

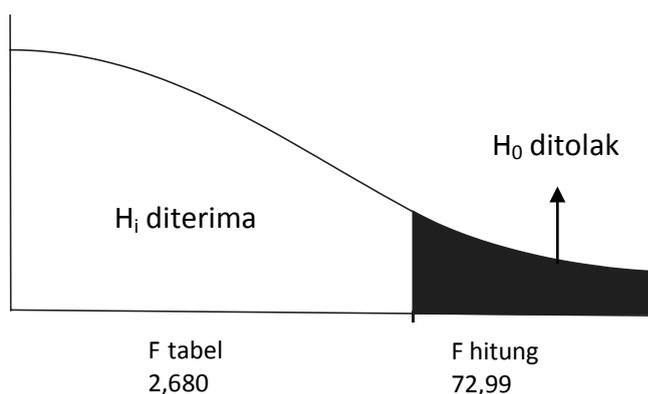
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	2.729689	1.812595	1.505956	0.1348
PENGETAHUAN_X1	0.321239	0.087271	3.680944	0.0004
KEPEMIMPINAN_X2	-0.045198	0.094103	-0.480307	0.6319
KOMPENSASI_X3	-0.118547	0.085407	-1.388023	0.1678
LINGKUNGAN KERJA_X4	0.751009	0.081190	9.249976	0.0000
R-squared	0.713935	Mean dependent var		32.80328
Adjusted R-squared	0.704155	S.D. dependent var		5.914877
S.E. of regression	3.217200	Akaike info criterion		5.215020
Sum squared resid	1210.994	Schwarz criterion		5.329939
Log likelihood	-313.1162	Hannan-Quinn criter.		5.261696
F-statistic	72.99941	Durbin-Watson stat		1.677026
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 72,99 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,680 ($72,99 > 2,680$) dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa pengetahuan (X1), kepemimpinan (X2), kompensasi (X3) dan Kinerja Pegawai (X4) secara bersama-sama

berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Dengan demikian hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini (H_i) diterima dan (H_o) ditolak.

Gambar 4.9
Daerah Penerimaan Uji F-Statistik



3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengetahuan terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang didapatkan hasil bahwa variabel Pengetahuan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3.680 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.657 ($3,680 > 1,657$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,0004 yang kurang dari dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak. Hasil pada pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yati Suhartini pada tahun 2015 yang meneliti mengenai Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Studi Pada Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta

Menurut Handoko (2016), pengetahuan adalah suatu Informasi yang sudah di padu dengan pemahaman serta potensi untuk memutuskan dan selanjutnya terekam pada pikiran setiap orang. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang dilakukan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas serta pemahaman mengenai cakupan tugas setiap pegawai berbeda dan dapat melengkapi satu sama lain sesuai dengan bidang kerjanya, dalam penelitian ini pengetahuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai nantinya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai hasil t hitung sebesar -0,480 yang lebih kecil dari t tabel sebesar -1.657 ($-0,480 > 1,657$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,6319 yang lebih dari dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H1) dalam penelitian ini ditolak dan H_0 diterima. Hasil pada pengujian hipotesis kedua ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Sapuri dan Rahmah Andayani

pada tahun 2018 yang meneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Meal Manufacturing Batam. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai bagian non kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Karena setiap pegawai akan tetap bekerja sesuai dengan tugasnya meski pimpinan mempunyai karakteristik gaya kepemimpinan yang berbeda – beda

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang didapatkan hasil bahwa hasil uji variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar -1.388 yang lebih kecil dari t tabel sebesar -1.657 ($-1.388 > 1,657$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0.1678 yang lebih dari dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H1) dalam penelitian ini ditolak dan Ho diterima. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ragil Putra Kurniawan pada tahun 2016

yang meneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sardjito di Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai akan tetap bekerja di instansi atau bagian yang sama meski tidak mendapatkan kenaikan gaji atau bonus tambahan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang didapatkan bahwa hasil uji variabel Lingkungan Kerja (X4) memiliki nilai t hitung sebesar 9.249 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.657 ($9.249 > 1,657$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0.000 yang kurang dari dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang atau dapat dikatakan hipotesis keempat (H1) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak. Hasil dari pengujian hipotesis keempat ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy pada tahun 2017 yang

meneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat "Rs. Mata Dr. YAP" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan selama ini sudah cukup baik, akan lebih baik lagi jika dalam hal – hal yang kecil juga harus diperhatikan, misalnya AC yang kurang dingin, dll.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor penentu kinerja pegawai bagian non kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dan hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini dapat (Hi) diterima dan menolak (Ho) didapatkan hasil bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 72,99 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,680 ($72,99 > 2,680$) dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa pengetahuan (X1), kepemimpinan (X2), kompensasi (X3) dan Kinerja Pegawai (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dimana kinerja pegawai adalah tingkat kontribusi yang nyata diberikan oleh setiap orang atau

karyawan untuk mencapai prestasi kerja dalam perusahaan atau organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang sebagai berikut :

1. Pengetahuan mempunyai hubungan dengan kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang nilai koefisien korelasi sebesar 0,680 yang termasuk dalam kategori kuat. Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,658 nilai t hitung sebesar 3,680 yang lebih besar dari t tabel 1,657 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya pengetahuan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Dimana pengetahuan pegawai merupakan hal terpenting dalam meningkatkan kinerja masing – masing pegawai sesuai bidang kerjanya.

2. Kepemimpinan mempunyai hubungan dengan kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang nilai koefisien korelasi sebesar 0,655 yang termasuk dalam kategori kuat. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,626 nilai t hitung

sebesar -0,480 yang lebih kecil dari t tabel 1,657 dan nilai signifikansi sebesar 0,6319 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Karena kepemimpinan yang tidak efektif berdampak terhadap kinerja individu dan perusahaan.

3. Kompensasi mempunyai hubungan dengan kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 yang termasuk dalam kategori kuat. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,569 nilai t hitung sebesar -1,388 yang lebih kecil dari t tabel 1,657 dan nilai signifikansi sebesar 0,1678 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya kompensasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Walaupun Kompensasi tidak berpengaruh dengan kinerja bukan berarti kompensasi tidak perlu diperhatikan, karena kompensasi seperti gaji tambahan atau bonus tidak berpengaruh secara langsung melainkan melalui kepuasan kerja pegawai yang akan memberi dampak pada kinerja pegawai

4. Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang nilai koefisien korelasi sebesar 8,219 yang termasuk dalam kategori sangat

kuat. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,840 nilai t hitung sebesar 9,249 yang lebih besar dari t tabel 1,657 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Apabila lingkungan kerja diberikan dengan baik kepada pegawai, maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

5. Pengetahuan, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Dengan nilai F hitung hitung sebesar 72,99 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,680 ($72,99 > 2,680$) dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai Bagian Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 1.1 Dari hasil penelitian ini, diharapkan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, tetap memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai termasuk pelatihan untuk pegawai bagian non

kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang guna mempertahankan kinerja pegawai yang selama ini telah dicapai bahkan dapat meningkatkan.

1.2 Pimpinan sangat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, untuk mendorong pegawai agar meningkatkan aktivitas dan kinerja dalam pelaksanaan pekerjaannya yang dapat dilakukan dengan cara pimpinan harus lebih aktif lagi berkomunikasi pegawai, menampung keluhan atau masalah yang selama ini di hadapi dalam bekerja.

1.3 Walaupun kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hendaknya pihak Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang tetap mempertahankan kompensasi yang telah diberikan kepada pegawai selama ini.

1.4 Lingkungan kerja yang selama ini diberikan sudah cukup baik, fasilitas – fasilitas yang ada sudah menunjang pegawai dalam melakukan tugasnya, akan tetapi factor senioritas yang selama ini ada sulit untuk dihilangkan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hendaknya perlu melakukan penelitian yang lebih spesifik dan mendalam menggunakan variabel-variabel selain variabel pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel-variabel terhadap kinerja.

3. Bagi Pembaca

Disarankan untuk mempelajari lebih jauh mengenai manajemen sumber daya manusia maupun variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for. Management Research. Yogyakarta: Deepublish*
- Akhmad, Sandy Farizal. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang). Universitas Diponegoro: Semarang*
- Amir, Syafar, dan Kaseng. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. Volume 4 No. 7 Juli 2016*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosda karya: Bandung*
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara*
- Bandari, Ani Supra. (2016). Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. Jurnal Manajemen*
- Bernardin, John. 1993. Human Resource Management: An Experimental Approach. New York: Prentice-Hall.*
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.*
- Donsu, J, D, T. (2017). Psikologi Keperawatan. Yogyakarta :Pustaka Baru Press. Cetakan I*

- Edy. Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat "Rs. Mata Dr. YAP" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE. Hamali, Arif. Yusuf. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara*
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Husein Umar. 2002. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta*
- Iwam Sukoco, Dr Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Manggu Makmur*
- Iqbal Hasan, 2002. Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan. Aplikasinya. Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta*
- Johannes, Andrew, dkk, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala.*
- Lestari, Sri. 2016. "Pengukuran Kinerja Dengan Pendekatan Balanced. Scorecard Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong*
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta*

- McShane, Steven L., & Von Glinow, Mary Ann. 2010. Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World. New York: The McGraw-Hill*
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. (2005). Human Resource Management. Ninth Edition. USA*
- Notoatmodjo.(2014). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : PT. RinekaCipta*
- Rafi Jody Kurnia. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Rumah Saki Condong Catur Yogyakarta*
- Riga Putra Kurniawan. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sardjito di Yogyakarta*
- Rikantika, R. 2016. Pengaruh Work Family Conflict Dan KepuasanKerja. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat*
- Rivai Dan Ella Sagala, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Rajawali*
- Robert, & Bacal. (2016). Performance Management . Jakarta: GramediaPustaka Utama*
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*
- Rosita, Sry. 2012 . “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi”, dalam Jurnal Manajemen Bisnis Volume 2 Nomor 02 Oktober*
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama*

Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Simanjuntak P. Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Pustaka Sinar. Harapan.2003

Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta

Undang-undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit

Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

Winda Lia Septiani&Nuridin. ISSN :2338 - 4794. Vol. 4. No. 3 September 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap. Kinerja

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

**FAKTOR PENENTU KINERJA PEGAWAI NON KESEHATAN RUMAH
SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG**



Oleh :

DESY HARYATI WIDYANINGRUM
NIM : 16.51.0051

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN – GUPPI
(UNDARIS)
2020**

KUESIONER

Kepada Yang Terhormat

Bapak / Ibu Pegawai (Bagian Non Kesehatan)

Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Dengan hormat,

Dengan ini perkenalkan saya memperkenalkan diri, nama : Desy Haryati Widyaningrum, NIM : 16.51.0051 adalah mahasiswi Universitas Darul Ulum Islamic CentreSudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran. Pada saat ini saya sedang menyusun Skripsi mengenai “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang “.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Pegawai (Bagian Non Kesehatan) untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya sajikan disini dengan jawaban yang sebenar-benarnya. Jawaban Bapak/Ibu Pegawai merupakan data yang sangat berharga bagi saya dalam menguji hipotesis penelitian ini.

Atas kesediaan dan peran serta Bapak/Ibu saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Kami,

Desy Haryati W

E. DAFTAR PERTANYAAN

1. Pengetahuan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP/aturan yang berlaku.					
3	Saya mampu memberikan improvisasi dari pekerjaan saya.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab					
5	Saya mampu menjawab tantangan pekerjaan					
6	Saya mengetahui dan paham langkah – langkah pekerjaan saya sesuai job dis.					
7	Saya selalu memiliki pertimbangan dalam menyelesaikan masalah					
8	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

2. Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu memberikan instruksi dan keterangan mengenai suatu pekerjaan					
2	Pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi guna meningkatkan karir mereka.					
3	Pimpinan selalu memberikan solusi jika bawahan sedang menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya					
4	Pimpinan mampu memberikan imbalan balas jasa yang setimpal bagi setiap pegawai sesuai dengan porsi kerja masing masing.					
5	Pimpinan memahami keadaan bawahan dan memahami keinginan bawahan.					
6	Pimpinan selalu berusaha mendorong dan memberikan support kepada bawahannya untuk meningkatkan kemampuan					
7	Pimpinan memperhatikan konflik yang terjadi pada bawahannya.					
8	Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan secara bersama-sama					

3. Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji secara tepat waktu					
2	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepatwaktu					
3	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada organisasi					
4	Rumah sakit memberikan fasilitas parkir khusus karyawan dan mobil transportasi					
5	Rumah sakit memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
6	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya dan tunjangan lainnya secara tepat waktu					
7	Setiap tahun saya mendapatkan Gaji ke 13 dan Gaji ke 15 secara tepat waktu sesuai nominal yang ditetapkan					
8	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di organisasi					

4. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan, sehingga dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan, sehingga saya dapat berkonsentrasi lebih baik.					
3	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup					
4	Saya dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja					
5	Tempat kerja saya didukung dengan sarana dan prasarana keamanan yang memadai.					
6	Fasilitas yang disediakan organisasi telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
7	Saya menjalin komunikasi baik dengan atasan saya					
8	Para karyawan mendapat perlakuan secara adil					

5. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya lebih baik dari karyawan lain.					
2	Saya dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan tan[a bantuan rekan kerja					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu					
4	Semangat dalam melaksanakan tugas tugas baru					
5	Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja					
6	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi					
8	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					

LAMPIRAN 2

Data Responden

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA	USIA
1	Desy	Wanita	SMA/Sederajat	7 tahun	27
2	Deny Asna Widyanto	PRIA	SI	7 tahun	30
3	Ria Ridelvin	Wanita	SMA/Sederajat	6 tahun	25
4	Ida fitri wahyuningsih	Wanita	SMA/Sederajat	6th	39
5	Widi	Wanita	D3/Ahli Madya	6 tahun	30
6	Gatot	PRIA	SMA/Sederajat	10 tahun	42
7	Ida	Wanita	SMA/Sederajat	20th	45
8	yuni lestari	Wanita	SI	17 tahun	43
9	Tri Rini Wulan Fitri	Wanita	SMA/Sederajat	23 tahun	47
10	Chusniati Dewi	Wanita	SMA/Sederajat	5 Tahun	26
11	Endang	Wanita	D3/Ahli Madya	15 tahun	38
12	Nia	Wanita	SMA/Sederajat	2tahun	25
13	Abdul	PRIA	SMA/Sederajat	3 tahun	25
14	Ayukur	PRIA	SMA/Sederajat	3 tahun	25
15	Ani lutfiani	Wanita	SMA/Sederajat	2thn	28
16	Kholikul Mukminin	PRIA	SI	3 tahun	35
17	Ganda Sakinata Amirul Uma	Wanita	D3/Ahli Madya	1 tahun 9 bulan	28
18	Liviani Desi Nawangsari	Wanita	SMA/Sederajat	3 tahun	25
19	Wildan Sani Rahmansyah	PRIA	D3/Ahli Madya	5 tahun	29
20	Amiril Edi Pranomo	PRIA	SI	5 Tahun	36
21	Khaerul Anwar	PRIA	S2	5 tahun	33
22	Mukhamad Aliun	PRIA	SI	4 bulan	26
23	M. Shunhaji	PRIA	SI	6 tahun	31
24	Dian Afrilia	Wanita	SMA/Sederajat	3 tahun	21
25	Ari lianawati	Wanita	D3/Ahli Madya	16 tahun	34
26	HERY EFENDI	PRIA	SI	9 th	41
27	Rika Mawaddah	Wanita	SMA/Sederajat	4 tahun	26
28	Putri	Wanita	D3/Ahli Madya	5 tahun	24
29	Okky Fauzan s	PRIA	SMA/Sederajat	2.5 tahun	23
30	Siti Zahrotul Muna	Wanita	SMA/Sederajat	3tahun	22
31	Samsul	PRIA	SMA/Sederajat	6 tahun	28
32	khoirul rozikin	PRIA	D3/Ahli Madya	6 tahun	29
33	Muchamad Nur	PRIA	SI	4 bulan	30

	Iksani				
34	Muhammad Septian Fajri Pradana	PRIA	SMA/Sederajat	4 Tahun	30
35	Winda Riski	Wanita	SMA/Sederajat	6 tahun	26
36	Marhaeni	PRIA	SI	36 tahun	55
37	Izzat Turisina	Wanita	SI	3 tahun	29
38	Eka Styarningsih	Wanita	D3/Ahli Madya	3 tahun	33
39	Tri Rini Wulan Fitri	Wanita	SMA/Sederajat	23 th	44
40	Fajar Boby Saputra	PRIA	SMA/Sederajat	3 th >	34
41	Muhamad Ilham Adisti	PRIA	SMA/Sederajat	3 tahun	29
42	Ria Ridelvin	Wanita	SMA/Sederajat	6 tahun	26
43	salman	PRIA	SMA/Sederajat	6 tahun	30
44	Sri Astutik	Wanita	SMA/Sederajat	15 th	36
45	Desti	Wanita	SMA/Sederajat	5 tahun	27
46	Afen Supriyanto	PRIA	SI	7 th	28
47	Ratna	Wanita	SMA/Sederajat	1tahun	28
48	Nonik	Wanita	D3/Ahli Madya	2 tahun	26
49	Dewi Tasliyatun	Wanita	SI	5 tahun	27
50	Feri Nur Eviriana	Wanita	SI	1 tahun	26
51	Heny Suprapti	Wanita	D3/Ahli Madya	19 th	38
52	Avrina Safitri	Wanita	SI	3 tahun	26
53	Heri Poerbantoro,SE,MM	PRIA	S2	2 tahun	46
54	Mugi Saptono, SE	PRIA	SI	20 tahun	45
55	Darojat Yugiantoro,ST,MT	PRIA	S2	20 tahun	44
56	Sigit	PRIA	SI	10 tahun	37
57	Maghfiroh	Wanita	SMA/Sederajat	23 tahun	47
58	Erniza	Wanita	SI	25 tahun	48
59	Sarmadi	PRIA	S2	21 tahun	51
60	Agung	PRIA	SI	19 tahun	49
61	Syaiful	PRIA	S2	28 tahun	50
62	Aris	PRIA	S2	22 tahun	48
63	Susilowati	Wanita	SMA/Sederajat	2 tahun	29
64	Kurnia vica indriyani	Wanita	SMA/Sederajat	6 tahun	25
65	Zunita Megasari	Wanita	D3/Ahli Madya	3tahun	27
66	Tri sulistyaningsih	Wanita	SMA/Sederajat	4th	35
67	Gibran	PRIA	SI	10tahun	36
68	Hana listiana	Wanita	SI	5 bulan	28
69	Doni nurokhim	PRIA	SMA/Sederajat	6 tahun	29
70	Anggi Ridhlo Fahrudin	PRIA	SI	6 tahun	26

71	Defi	Wanita	SI	3 Tahun	26
72	Ayu	Wanita	SI	7 tahun	28
73	Endang	Wanita	SI	8th	36
74	MUHLISIN	PRIA	S2	7 tahun	44
75	Eka	Wanita	SMA/Sederajat	4 tahun	45
76	Muhamad faozan	PRIA	D3/Ahli Madya	7 tahun	31
77	Sofiyah	Wanita	S3	2 tahun	30
78	indah pratiwi	Wanita	SI	2 tahun	28
79	Ana lufiana	Wanita	SD	12thn	27
80	Nur kanah	Wanita	SI	±5 tahun	29
81	Dewi Fitri Pujirahayu	Wanita	SMA/Sederajat	1 tahun	24
82	Mukhammad Rudiyanto Prasetyo	PRIA	SMA/Sederajat	1 tahun	30
83	Adil	PRIA	D3/Ahli Madya	23 tahun	55
84	Fuad	PRIA	D3/Ahli Madya	30 tahun	56
85	bambang	PRIA	SMA/Sederajat	25 tahun	56
86	hindun	Wanita	SMA/Sederajat	27 tahun	54
87	Ita	Wanita	D3/Ahli Madya	19 tahun	39
88	ais	Wanita	D3/Ahli Madya	12 tahun	29
89	ami	Wanita	SI	8 tahun	29
90	asih	Wanita	SMA/Sederajat	22 tahun	33
91	ani	Wanita	D3/Ahli Madya	9 tahun	30
92	lia	Wanita	D3/Ahli Madya	5 tahun	36
93	ari	PRIA	D3/Ahli Madya	11 tahun	40
94	joko	PRIA	D3/Ahli Madya	15 tahun	36
95	Dewi	Wanita	SMA/Sederajat	5 tahun	36
96	hamidah	Wanita	D3/Ahli Madya	8 tahun	38
97	haryanto	PRIA	S2	24 tahun	47
98	Heru	PRIA	SMA/Sederajat	4 tahun	30
99	hikmah	Wanita	SMA/Sederajat	21 tahun	37
100	ima	Wanita	SMA/Sederajat	27 tahun	41
101	katitah	Wanita	SMA/Sederajat	19 tahun	46
102	usa	PRIA	SI	11 tahun	36
103	ida	Wanita	D3/Ahli Madya	6 tahun	36
104	tina	Wanita	D3/Ahli Madya	12 tahun	48
105	faik	PRIA	D3/Ahli Madya	4 tahun	30
106	dina	Wanita	SI	3 tahun	23
107	lasmin	PRIA	SMA/Sederajat	18 tahun	53
108	mualiman	PRIA	SMA/Sederajat	24 tahun	50
109	andi	PRIA	SMA/Sederajat	7 tahun	48
110	reni	Wanita	D3/Ahli Madya	16 tahun	44
111	subidah	Wanita	D3/Ahli Madya	30 tahun	56

112	suwagiyem	Wanita	SMA/Sederajat	28 tahun	55
113	susiwati	Wanita	SMA/Sederajat	27 tahun	52
114	zaenudin	PRIA	D3/Ahli Madya	28 tahun	55
115	riris	Wanita	SI	21 tahun	39
116	rifa	Wanita	SI	19 tahun	34
117	ria multika	Wanita	D3/Ahli Madya	5 tahun	30
118	rindho	PRIA	SMA/Sederajat	3 tahun	27
119	Slamet Sudarman	PRIA	SMA/Sederajat	18 tahun	47
120	irma	Wanita	SMA/Sederajat	7 tahun	30
121	maghfiroh luthfiyani	Wanita	SMA/Sederajat	22 tahun	48
122	andri	PRIA	D3/Ahli Madya	14 tahun	28

LAMPIRAN 3

Data Hasil Penelitian

a. Pegetahuan

PENG.1	PENG.2	PENG.3	PENG.4	PENG.5	PENG.6	PENG.7	PENG.8	ΣPENG
5	4	5	5	4	5	5	4	37
3	2	3	1	2	1	1	3	16
3	2	1	2	2	2	3	3	18
4	2	3	2	2	1	2	1	17
4	2	2	2	2	2	2	2	18
2	1	2	1	1	2	2	2	13
2	2	2	1	2	2	2	2	15
2	5	2	2	2	2	2	2	19
1	4	4	1	2	1	1	2	16
2	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	4	3	3	4	3	27
5	4	5	5	4	5	4	4	36
5	4	5	5	4	5	4	4	36
4	4	5	4	4	5	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	4	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	4	3	5	4	5	5	5	36
5	5	3	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	4	4	5	4	4	4	2	32
4	3	4	4	3	4	5	2	29
5	5	4	5	5	4	4	4	36
5	4	4	5	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40

5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	4	5	4	5	37
5	4	5	5	4	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	4	3	3	4	3	5	28
3	2	4	3	2	4	4	3	25
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	4	5	5	4	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	4	5	5	4	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	3	4	5	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	3	4	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	5	4	4	5	4	4	4	34
4	5	4	4	5	4	4	4	34
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	3	4	4	3	4	4	4	30
5	3	5	5	3	5	5	5	36
5	4	4	5	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	4	4	5	5	36
5	4	4	5	4	4	4	5	35
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	5	4	4	5	3	5	34
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	3	3	30
5	4	5	5	4	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	4	3	3	4	3	3	26
5	4	4	5	4	4	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	4	3	4	35

4	5	4	4	5	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	3	38
5	4	4	5	4	4	3	5	34
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	5	4	4	5	4	4	4	34
5	4	4	5	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	4	4	4	5	35
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	4	39
3	3	4	3	3	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	3	3	4	3	3	3	4	27
4	4	5	4	4	5	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	5	4	4	5	4	5	4	35
5	4	5	5	4	5	4	5	37
4	5	4	4	5	4	5	5	36
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	5	4	4	5	4	4	34
5	4	5	5	4	5	4	4	36
5	4	5	5	4	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	5	4	4	5	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	4	4	5	5	36

b. Kepemimpinan

KEPE.1	KEPE.2	KEPE.3	KEPE.4	KEPE.5	KEPE.6	KEPE.7	KEPE.8	ΣKEPE
5	5	5	5	4	5	4	5	38
1	1	1	4	4	2	3	2	18
2	1	1	2	3	2	3	2	16
2	1	2	2	1	1	1	2	12
3	2	2	2	2	2	2	2	17
2	2	2	2	1	1	2	2	14
1	1	2	4	3	2	2	2	17
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	1	2	1	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	3	3	5	2	2	30
5	5	5	4	5	3	5	4	36
5	5	5	4	5	3	5	4	36
3	5	4	4	4	5	5	4	34
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	4	4	4	3	3	3	3	28
3	5	3	3	3	3	3	3	26
3	4	3	4	3	4	3	4	28
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	3	5	4	4	4	4	5	33
5	3	5	3	4	4	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	5	5	5	5	5	5	38
5	4	5	4	4	5	4	4	35
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	4	4	4	4	5	5	5	36
2	5	3	2	2	4	3	3	24
2	4	3	2	2	4	3	4	24
3	4	3	3	2	3	2	2	22
4	4	4	4	3	4	4	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	3	4	4	4	32
3	4	3	3	3	3	2	2	23
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32

5	4	4	5	4	5	5	5	37
4	5	4	4	3	3	3	3	29
4	4	3	3	3	3	3	4	27
5	5	5	5	5	4	5	5	39
3	3	2	3	2	3	3	2	21
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	3	3	3	3	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	3	5	5	3	5	36
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	4	5	4	5	4	5	37
4	5	4	5	4	5	5	4	36
4	4	4	3	4	4	5	4	32
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	3	4	3	3	4	5	5	31
4	5	4	5	5	5	4	4	36
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	3	4	4	5	3	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	4	4	4	5	4	4	5	35
4	3	5	3	5	5	4	5	34
5	4	4	4	3	4	4	4	32
3	4	3	5	4	5	3	3	30
4	3	3	3	3	4	4	4	28
4	3	4	4	3	4	4	3	29
3	3	3	2	2	4	3	1	21
4	5	4	4	4	4	3	4	32
5	4	4	4	3	4	3	4	31
3	5	5	4	5	5	5	5	37
5	4	4	4	4	4	3	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	5	4	5	37
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	5	5	4	5	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32

4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	3	3	4	3	3	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	5	5	5	4	35
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	5	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	5	5	5	5	4	5	37
5	4	5	5	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	4	3	3	3	3	3	3	26
3	4	3	4	4	4	3	3	28
4	5	3	3	3	4	4	3	29
4	4	4	4	4	3	4	3	30
4	5	4	5	4	4	4	4	34
4	5	4	5	4	4	4	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	3	4	3	4	4	3	29
4	5	5	5	4	4	4	4	35
4	5	4	5	5	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	5	5	5	5	4	5	4	37
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	5	4	4	4	4	33
5	5	4	5	4	4	4	4	35
5	5	4	4	4	5	4	4	35
4	4	5	4	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	3	4	4	3	31
4	4	4	4	4	5	4	5	34

D. Kompensasi

KOM.1	KOM.2	KOM.3	KOM.4	KOM.5	KOM.6	KOM.7	KOM.8	Σ XKOM
4	4	5	5	4	4	4	4	34
1	1	4	1	1	1	1	1	11
3	3	1	1	3	2	3	1	17
1	1	3	1	1	1	1	1	10
1	1	2	1	3	2	2	2	14
1	1	1	1	2	1	1	1	9
1	1	3	3	3	1	3	2	17
2	2	2	2	2	2	3	2	17
1	2	1	1	2	2	4	2	15
1	1	3	1	1	1	1	1	10
5	5	4	4	4	5	5	5	37
5	5	5	5	3	5	5	3	36
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	4	4	4	5	5	4	5	36
5	5	5	5	2	3	3	5	33
3	3	4	4	3	3	3	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	3	4	4	4	31
5	4	3	3	2	5	4	5	31
5	5	5	5	3	4	3	5	35
5	5	5	5	3	3	3	5	34
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	3	4	4	1	4	3	4	28
5	5	5	5	3	5	4	5	37
4	4	5	5	2	4	1	4	29
5	5	5	5	3	5	4	5	37
5	5	5	5	2	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	3	3	4	4	30
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	5	5	5	3	4	4	5	36
5	5	4	4	3	4	3	4	32
4	4	4	4	4	4	2	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32

5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	5	5	3	4	4	5	32
5	5	3	3	2	5	4	3	30
5	5	5	5	5	5	4	5	39
2	3	5	5	3	4	2	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	3	4	3	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	1	5	3	3	32
4	5	5	5	4	4	4	5	36
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	4	5	3	5	33
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	4	5	5	4	4	3	5	34
4	4	4	4	4	3	3	4	30
4	4	5	5	3	3	3	3	30
4	5	5	5	5	4	2	4	34
4	4	4	4	4	3	3	4	30
4	4	4	4	4	4	3	5	32
4	4	4	4	4	3	3	4	30
4	4	5	5	5	3	3	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	4	4	5	4	35
5	5	3	3	4	5	3	5	33
4	5	5	5	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	3	3	4	5	4	4	33
3	3	3	3	3	3	5	5	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	3	4	3	4	32
5	5	3	3	4	1	1	5	27
4	5	5	5	3	5	4	5	36
3	4	4	4	3	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	4	4	4	4	34
5	5	1	1	1	4	1	1	19
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	4	4	4	3	3	5	31

4	3	4	4	4	4	3	4	30
3	3	3	3	3	3	3	4	25
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	3	4	29
4	4	4	4	3	3	3	4	29
5	4	5	5	5	3	3	4	34
3	4	4	4	4	4	3	5	31
4	4	4	4	3	3	3	4	29
4	4	4	4	4	3	3	4	30
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	4	3	3	4	30
4	4	4	4	4	3	3	4	30
5	5	5	5	5	3	3	5	36
4	4	5	5	5	5	4	4	36
5	4	5	5	5	5	3	5	37
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	3	4	4	3	3	3	4	28
3	3	3	3	3	3	2	3	23
3	3	3	3	3	4	3	3	25
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	5	4	3	4	32
3	4	4	4	4	3	3	4	29
5	4	5	5	4	5	4	4	36
4	5	5	5	5	4	4	4	36
4	4	4	4	5	4	3	4	32
4	4	5	5	4	3	3	4	32
5	4	4	4	4	4	5	3	33
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	3	4	32
5	5	4	4	5	4	4	4	35
4	4	4	4	5	4	3	4	32
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	5	4	4	5	34
3	4	3	3	3	3	3	3	25
4	5	5	5	4	5	5	5	38

E. Lingkungan Kerja

LING1	LING2	LING3	LING4	LING5	LING6	LING7	LING8	ΣLING
4	5	5	4	4	5	5	5	37
1	1	3	2	1	2	1	2	13
2	2	2	2	3	2	2	2	17
2	2	1	1	1	5	4	2	18
2	2	2	2	2	2	2	2	16
1	1	2	2	1	1	1	2	11
1	1	2	2	4	2	4	3	19
2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	2	5	5	4	5	2	4	31
5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	3	5	5	3	5	3	4	32
2	2	3	3	3	3	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	3	5	5	4	5	3	4	33
3	3	3	4	4	4	3	4	28
5	5	5	5	5	5	5	3	38
4	3	4	4	4	4	3	4	30
4	5	4	4	5	4	5	5	36
5	5	4	4	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	4	5	5	38
4	4	5	5	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	4	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	4	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	3	38
4	3	4	4	5	4	3	4	31
2	3	3	3	3	3	3	2	22
5	4	5	5	5	5	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	5	5	4	5	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	2	4	4	3	4	5	3	29

5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	4	4	4	3	4	30
3	4	4	4	3	4	4	3	29
5	5	5	5	3	5	5	4	37
4	4	4	4	3	4	4	2	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	5	4	4	35
3	2	5	5	5	5	2	3	30
5	4	5	5	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	4	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	4	5	5	5	38
5	4	4	4	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	3	3	5	3	5	4	33
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	4	5	4	4	35
3	1	5	5	4	5	1	4	28
4	4	5	5	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	5	5	4	5	3	5	35
3	3	4	4	4	4	3	3	28
4	3	4	4	4	4	3	4	30
5	1	4	4	5	4	1	1	25
5	4	5	5	5	5	4	4	37
4	3	4	4	4	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	4	5	4	5	37
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	4	5	5	5	5	4	5	38
3	1	4	4	4	4	1	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	5	33

4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	4	5	5	5	5	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	5	34
4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	3	4	5	30
5	5	4	4	4	4	5	4	35
4	5	4	4	4	4	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	4	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	4	4	3	4	5	3	33
5	4	4	4	4	4	4	3	32
4	3	4	4	4	4	3	4	30
4	3	4	4	4	4	3	3	29
4	4	3	3	4	3	4	4	29
3	3	4	4	4	4	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	4	5	5	4	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	5	5	5	5	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	4	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	4	5	5	4	37
3	3	4	4	4	4	3	4	29
5	5	4	4	5	4	5	4	36

5.. Kinerja

KIN.1	KIN.2	KINA.3	KIN.4	KIN.5	KIN.6	KIN.7	KIN.8	ΣKIN
5	5	5	5	4	4	4	5	37
2	3	3	2	2	2	1	1	16
3	2	2	2	3	2	2	2	18
4	2	3	1	1	1	1	1	14
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	1	1	1	1	1	2	2	11
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	4	5	5	5	38
4	4	3	4	4	3	4	3	29
2	2	2	2	2	2	2	3	17
3	5	5	3	5	5	5	5	36
3	5	5	3	5	5	5	5	36
4	4	3	4	4	3	3	3	28
4	5	5	4	5	5	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	5	4	5	5	36
5	4	5	5	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	4	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	4	5	5	5	5	38
4	3	4	4	3	4	4	4	30
5	4	4	5	4	4	4	5	35
3	4	4	3	4	4	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	2	4	4	2	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32

5	5	4	5	5	4	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	3	4	4	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	4	5	5	4	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	4	4	4	5	35
4	3	4	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	5	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	3	4	4	3	4	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	5	4	4	4	34
5	4	5	5	4	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	3	4	5	3	4	5	5	34
4	5	5	4	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	2	5	4	2	2	5	29
3	3	4	3	3	4	4	5	29
4	3	3	4	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	3	4	5	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	4	4	4	36
4	5	4	4	5	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40

5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	5	4	4	4	34
5	4	4	5	4	4	5	4	35
5	5	4	5	5	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	4	4	4	4	34
3	4	4	3	4	4	4	4	30
4	3	3	4	3	3	3	3	26
3	4	3	3	4	3	3	4	27
4	4	3	4	4	3	4	3	29
4	3	3	4	3	3	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	5	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	5	4	5	35
5	4	4	5	4	4	4	5	35
5	4	5	5	4	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	5	5	5	5	38
4	3	3	4	3	3	4	4	28
4	4	3	4	5	4	5	4	33

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Validitas

a. Pengetahuan

Covariance Analysis: Ordinary

Date: 01/15/21 Time: 07:33

Sample: 1 122

Included observations: 122

Correlation Probability	PENG_1	PENG_2	PENG_3	PENG_4	PENG_5	PENG_6	PENG_7	PENG_8
PENG_1	1.000000							
PENG_2	0.556657 0.0000	1.000000 -----						
PENG_3	0.593251 0.0000	0.602924 0.0000	1.000000 -----					
PENG_4	0.941957 0.0000	0.675538 0.0000	0.689204 0.0000	1.000000 -----				
PENG_5	0.693338 0.0000	0.931318 0.0000	0.659385 0.0000	0.773690 0.0000	1.000000 -----			
PENG_6	0.694484 0.0000	0.623576 0.0000	0.863658 0.0000	0.811535 0.0000	0.730368 0.0000	1.000000 -----		
PENG_7	0.696152 0.0000	0.636784 0.0000	0.641992 0.0000	0.778732 0.0000	0.739421 0.0000	0.792338 0.0000	1.000000 -----	
PENG_8	0.629236 0.0000	0.611304 0.0000	0.596153 0.0000	0.705976 0.0000	0.694590 0.0000	0.703043 0.0000	0.668882 0.0000	1.000000 -----

b. Kepemimpinan

Covariance Analysis: Ordinary

Date: 01/15/21 Time: 07:37

Sample: 1 122

Included observations: 122

Correlation Probability	KEPEMIM_1	KEPEMIM_2	KEPEMIM_3	KEPEMIM_4	KEPEMIM_5	KEPEMIM_6	KEPEMIM_7	KEPEMIM_8
KEPEMIM_1	1.000000							
KEPEMIM_2	0.648955 0.0000	1.000000 -----						
KEPEMIM_3	0.807660 0.0000	0.695487 0.0000	1.000000 -----					
KEPEMIM_4	0.607269 0.0000	0.597764 0.0000	0.644525 0.0000	1.000000 -----				
KEPEMIM_5	0.619698 0.0000	0.535548 0.0000	0.730542 0.0000	0.750436 0.0000	1.000000 -----			
KEPEMIM_6	0.651441 0.0000	0.658092 0.0000	0.714576 0.0000	0.622138 0.0000	0.646827 0.0000	1.000000 -----		
KEPEMIM_7	0.640858 0.0000	0.544758 0.0000	0.692189 0.0000	0.659722 0.0000	0.737984 0.0000	0.644006 0.0000	1.000000 -----	
KEPEMIM_8	0.696346 0.0000	0.565223 0.0000	0.752003 0.0000	0.636157 0.0000	0.725888 0.0000	0.711315 0.0000	0.755132 0.0000	1.000000 -----

c. Kompensasi

Correlation Probability	KOMPEN_1	KOMPEN_2	KOMPEN_3	KOMPEN_4	KOMPEN_5	KOMPEN_6	KOMPEN_7	KOMPEN_8
KOMPEN_1	1.000000							
KOMPEN_2	0.889546 0.0000	1.000000 -----						
KOMPEN_3	0.549795 0.0000	0.568476 0.0000	1.000000 -----					
KOMPEN_4	0.667293 0.0000	0.690770 0.0000	0.935102 0.0000	1.000000 -----				
KOMPEN_5	0.445945 0.0000	0.482417 0.0000	0.449641 0.0000	0.539754 0.0000	1.000000 -----			
KOMPEN_6	0.712607 0.0000	0.712466 0.0000	0.529590 0.0000	0.628696 0.0000	0.473104 0.0000	1.000000 -----		
KOMPEN_7	0.510227 0.0000	0.531224 0.0000	0.409365 0.0000	0.506487 0.0000	0.518873 0.0000	0.680732 0.0000	1.000000 -----	
KOMPEN_8	0.674835 0.0000	0.682336 0.0000	0.660536 0.0000	0.759295 0.0000	0.630320 0.0000	0.644385 0.0000	0.560282 0.0000	1.000000 -----

d. Lingkungan Kerja

Covariance Analysis: Ordinary

Date: 01/15/21 Time: 07:59

Sample: 1 122

Included observations: 122

Correlation Probability	LINGK1	LINGK2	LINGK3	LINGK4	LINGK5	LINGK6	LINGK7	LINGK8
LINGK1	1.000000 -----							
LINGK2	0.724546 0.0000	1.000000 -----						
LINGK3	0.675176 0.0000	0.500938 0.0000	1.000000 -----					
LINGK4	0.704054 0.0000	0.523952 0.0000	0.955548 0.0000	1.000000 -----				
LINGK5	0.686595 0.0000	0.530538 0.0000	0.640507 0.0000	0.700150 0.0000	1.000000 -----			
LINGK6	0.650632 0.0000	0.483099 0.0000	0.843398 0.0000	0.864711 0.0000	0.570944 0.0000	1.000000 -----		
LINGK7	0.637395 0.0000	0.916590 0.0000	0.395854 0.0000	0.422088 0.0000	0.464620 0.0000	0.455830 0.0000	1.000000 -----	
LINGK8	0.584984 0.0000	0.635193 0.0000	0.572645 0.0000	0.602785 0.0000	0.587259 0.0000	0.535215 0.0000	0.581440 0.0000	1.000000 -----

e. Kinerja

Covariance Analysis: Ordinary

Date: 01/15/21 Time: 07:13

Sample: 1 122

Included observations: 122

Correlation Probability	KINERJA_1	KINERJA_2	KINERJA_3	KINERJA_4	KINERJA_5	KINERJA_6	KINERJA_7	KINERJA_8
KINERJA_1	1.000000 -----							
KINERJA_2	0.639138 0.0000	1.000000 -----						
KINERJA_3	0.627564 0.0000	0.764609 0.0000	1.000000 -----					
KINERJA_4	0.911019 0.0000	0.723759 0.0000	0.659549 0.0000	1.000000 -----				
KINERJA_5	0.630417 0.0000	0.966845 0.0000	0.727542 0.0000	0.733175 0.0000	1.000000 -----			
KINERJA_6	0.593673 0.0000	0.778329 0.0000	0.954541 0.0000	0.713208 0.0000	0.796609 0.0000	1.000000 -----		
KINERJA_7	0.624775 0.0000	0.738852 0.0000	0.794808 0.0000	0.730016 0.0000	0.780287 0.0000	0.872269 0.0000	1.000000 -----	
KINERJA_8	0.602822 0.0000	0.711576 0.0000	0.707709 0.0000	0.712990 0.0000	0.721072 0.0000	0.769711 0.0000	0.762493 0.0000	1.000000 -----

LAMPIRAN 5

Uji Reliabilitas

c. Pengetahuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.796	.962	9

b. Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.956	9

c. Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.790	.944	9

d. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.790	.947	9

e. Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.798	.968	9

LAMPIRAN 6

1. Uji Korelasi Sederhana

	KINERJA_Y	PENGETAHUA N_X1	KEPEMIMPINA N_X2	KOMPENSASI_ X3	LINGKUNGAN KERJA_X4
KINERJA_Y	1.000000	0.680256	0.655314	0.636187	0.821976
PENGETAHUA N_X1	0.680256	1.000000	0.803516	0.781545	0.667383
KEPEMIMPINA N_X2	0.655314	0.803516	1.000000	0.801744	0.738497
KOMPENSASI _X3	0.636187	0.781545	0.801744	1.000000	0.745360
LINGKUNGAN KERJA_X4	0.821976	0.667383	0.738497	0.745360	1.000000

2. Uji Korelasi Berganda

Dependent Variable: KINERJA_Y

Method: Least Squares

Date: 01/15/21 Time: 08:3

Sample: 1 122

Included observations: 122

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	2.729689	1.812595	1.505956	0.1348
PENGETAHUAN_X1	0.321239	0.087271	3.680944	0.0004
KEPEMIMPINAN_X2	-0.045198	0.094103	-0.480307	0.6319
KOMPENSASI_X3	-0.118547	0.085407	-1.388023	0.1678
LINGKUNGAN KERJA_X4	0.751009	0.081190	9.249976	0.0000
R-squared	0.713935	Mean dependent var		32.80328
Adjusted R-squared	0.704155	S.D. dependent var		5.914877
S.E. of regression	3.217200	Akaike info criterion		5.215020
Sum squared resid	1210.994	Schwarz criterion		5.329939
Log likelihood	-313.1162	Hannan-Quinn criter.		5.261696
F-statistic	72.99941	Durbin-Watson stat		1.677026
Prob(F-statistic)	0.000000			

LAMPIRAN 7

Adjust R Square

Dependent Variable: KINERJA_Y

Method: Least Squares

Date: 01/15/21 Time: 08:33

Sample: 1 122

Included observations: 122

R-squared	0.713935	Mean dependent var	32.80328
Adjusted R-squared	0.704155	S.D. dependent var	5.914877
S.E. of regression	3.217200	Akaike info criterion	5.215020
Sum squared resid	1210.994	Schwarz criterion	5.329939
Log likelihood	-313.1162	Hannan-Quinn criter.	5.261696
F-statistic	72.99941	Durbin-Watson stat	1.677026
Prob(F-statistic)	0.000000		

LAMPIRAN 8

Uji Regresi Sederhana

	KINERJA_Y	PENGETAHUA N_X1	KEPEMIMPINA N_X2	KOMPENSASI_ X3	LINGKUNGANK ERJA_X4
KINERJA_Y	1.000000	0.680256	0.655314	0.636187	0.821976
PENGETAHUA N_X1	0.680256	1.000000	0.803516	0.781545	0.667383
KEPEMIMPINA N_X2	0.655314	0.803516	1.000000	0.801744	0.738497
KOMPENSASI _X3	0.636187	0.781545	0.801744	1.000000	0.745360
LINGKUNGAN KERJA_X4	0.821976	0.667383	0.738497	0.745360	1.000000

Uji Regresi Berganda

Dependent Variable: KINERJA_Y

Method: Least Squares

Date: 01/15/21 Time: 08:3

Sample: 1 122

Included observations: 122

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	2.729689	1.812595	1.505956	0.1348
PENGETAHUAN_X1	0.321239	0.087271	3.680944	0.0004
KEPEMIMPINAN_X2	-0.045198	0.094103	-0.480307	0.6319
KOMPENSASI_X3	-0.118547	0.085407	-1.388023	0.1678
LINGKUNGANKERJA_X4	0.751009	0.081190	9.249976	0.0000
R-squared	0.713935	Mean dependent var		32.80328
Adjusted R-squared	0.704155	S.D. dependent var		5.914877
S.E. of regression	3.217200	Akaike info criterion		5.215020
Sum squared resid	1210.994	Schwarz criterion		5.329939
Log likelihood	-313.1162	Hannan-Quinn criter.		5.261696
F-statistic	72.99941	Durbin-Watson stat		1.677026
Prob(F-statistic)	0.000000			

LAMPIRAN 9

Uji Hipotesis

Uji t

Dependent Variable: KINERJA_Y
 Method: Least Squares
 Date: 01/15/21 Time: 08:3
 Sample: 1 122
 Included observations: 122

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	2.729689	1.812595	1.505956	0.1348
PENGETAHUAN_X1	0.321239	0.087271	3.680944	0.0004
KEPEMIMPINAN_X2	-0.045198	0.094103	-0.480307	0.6319
KOMPENSASI_X3	-0.118547	0.085407	-1.388023	0.1678
LINGKUNGAN KERJA_X4	0.751009	0.081190	9.249976	0.0000
R-squared	0.713935	Mean dependent var	32.80328	
Adjusted R-squared	0.704155	S.D. dependent var	5.914877	
S.E. of regression	3.217200	Akaike info criterion	5.215020	
Sum squared resid	1210.994	Schwarz criterion	5.329939	
Log likelihood	-313.1162	Hannan-Quinn criter.	5.261696	
F-statistic	72.99941	Durbin-Watson stat	1.677026	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Uji f

Dependent Variable: KINERJA_Y
 Method: Least Squares
 Date: 01/15/21 Time: 08:33
 Sample: 1 122
 Included observations: 122

R-squared	0.713935	Mean dependent var	32.80328
Adjusted R-squared	0.704155	S.D. dependent var	5.914877
S.E. of regression	3.217200	Akaike info criterion	5.215020
Sum squared resid	1210.994	Schwarz criterion	5.329939
Log likelihood	-313.1162	Hannan-Quinn criter.	5.261696
F-statistic	72.99941	Durbin-Watson stat	1.677026
Prob(F-statistic)	0.000000		

LAMPIRAN 10

Tabel Titik Kritis Distribusi t

df	α 0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0025	0.001
1	3.077684	6.313752	12.706205	31.820516	63.656741	127.321336	318.308839
2	1.885618	2.919986	4.302653	6.964557	9.924843	14.089047	22.327125
3	1.637744	2.353363	3.182446	4.540703	5.840909	7.453319	10.214532
4	1.533206	2.131847	2.776445	3.746947	4.604095	5.597568	7.173182
5	1.475884	2.015048	2.570582	3.364930	4.032143	4.773341	5.893430
6	1.439756	1.943180	2.446912	3.142668	3.707428	4.316827	5.207626
7	1.414924	1.894579	2.364624	2.997952	3.499483	4.029337	4.785290
8	1.396815	1.859548	2.306004	2.896459	3.355387	3.832519	4.500791
9	1.383029	1.833113	2.262157	2.821438	3.249836	3.689662	4.296806
10	1.372184	1.812461	2.228139	2.763769	3.169273	3.581406	4.143700
11	1.363430	1.795885	2.200985	2.718079	3.105807	3.496614	4.024701
12	1.356217	1.782288	2.178813	2.680998	3.054540	3.428444	3.929633
13	1.350171	1.770933	2.160369	2.650309	3.012276	3.372468	3.851982
14	1.345030	1.761310	2.144787	2.624494	2.976843	3.325696	3.787390
15	1.340606	1.753050	2.131450	2.602480	2.946713	3.286039	3.732834
16	1.336757	1.745884	2.119905	2.583487	2.920782	3.251993	3.686155
17	1.333379	1.739607	2.109816	2.566934	2.898231	3.222450	3.645767
18	1.330391	1.734064	2.100922	2.552380	2.878440	3.196574	3.610485
19	1.327728	1.729133	2.093024	2.539483	2.860935	3.173725	3.579400
20	1.325341	1.724718	2.085963	2.527977	2.845340	3.153401	3.551808
21	1.323188	1.720743	2.079614	2.517648	2.831360	3.135206	3.527154
22	1.321237	1.717144	2.073873	2.508325	2.818756	3.118824	3.504992
23	1.319460	1.713872	2.068658	2.499867	2.807336	3.103997	3.484964
24	1.317836	1.710882	2.063899	2.492159	2.796940	3.090514	3.466777
25	1.316345	1.708141	2.059539	2.485107	2.787436	3.078199	3.450189
26	1.314972	1.705618	2.055529	2.478630	2.778715	3.066909	3.434997
27	1.313703	1.703288	2.051831	2.472660	2.770683	3.056520	3.421034
28	1.312527	1.701131	2.048407	2.467140	2.763262	3.046929	3.408155
29	1.311434	1.699127	2.045230	2.462021	2.756386	3.038047	3.396240
30	1.310415	1.697261	2.042272	2.457262	2.749996	3.029798	3.385185
31	1.309464	1.695519	2.039513	2.452824	2.744042	3.022118	3.374899
32	1.308573	1.693889	2.036933	2.448678	2.738481	3.014949	3.365306
33	1.307737	1.692360	2.034515	2.444794	2.733277	3.008242	3.356337
34	1.306952	1.690924	2.032245	2.441150	2.728394	3.001954	3.347934
35	1.306212	1.689572	2.030108	2.437723	2.723806	2.996047	3.340045
36	1.305514	1.688298	2.028094	2.434494	2.719485	2.990487	3.332624
37	1.304854	1.687094	2.026192	2.431447	2.715409	2.985244	3.325631
38	1.304230	1.685954	2.024394	2.428568	2.711558	2.980293	3.319030
39	1.303639	1.684875	2.022691	2.425841	2.707913	2.975609	3.312788
40	1.303077	1.683851	2.021075	2.423257	2.704459	2.971171	3.306878
41	1.302543	1.682878	2.019541	2.420803	2.701181	2.966961	3.301273
42	1.302035	1.681952	2.018082	2.418470	2.698066	2.962962	3.295951
43	1.301552	1.681071	2.016692	2.416250	2.695102	2.959157	3.290890
44	1.301090	1.680230	2.015368	2.414134	2.692278	2.955534	3.286072
45	1.300649	1.679427	2.014103	2.412116	2.689585	2.952079	3.281480
46	1.300228	1.678660	2.012896	2.410188	2.687013	2.948781	3.277098
47	1.299825	1.677927	2.011741	2.408345	2.684556	2.945630	3.272912
48	1.299439	1.677224	2.010635	2.406581	2.682204	2.942616	3.268910
49	1.299069	1.676551	2.009575	2.404892	2.679952	2.939730	3.265079
50	1.298714	1.675905	2.008559	2.403272	2.677793	2.936964	3.261409
51	1.298373	1.675285	2.007584	2.401718	2.675722	2.934311	3.257890
52	1.298045	1.674689	2.006647	2.400225	2.673734	2.931765	3.254512
53	1.297730	1.674116	2.005746	2.398790	2.671823	2.929318	3.251268
54	1.297426	1.673565	2.004879	2.397410	2.669985	2.926965	3.248149
55	1.297134	1.673034	2.004045	2.396081	2.668216	2.924701	3.245149
56	1.296853	1.672522	2.003241	2.394801	2.666512	2.922521	3.242261
57	1.296581	1.672029	2.002465	2.393568	2.664870	2.920420	3.239478
58	1.296319	1.671553	2.001717	2.392377	2.663287	2.918394	3.236795
59	1.296066	1.671093	2.000995	2.391229	2.661759	2.916440	3.234207
60	1.295821	1.670649	2.000298	2.390119	2.660283	2.914553	3.231709
61	1.295585	1.670219	1.999624	2.389047	2.658857	2.912729	3.229296
62	1.295356	1.669804	1.998972	2.388011	2.657479	2.910967	3.226964
63	1.295134	1.669402	1.998341	2.387008	2.656145	2.909262	3.224709
64	1.294920	1.669013	1.997730	2.386037	2.654854	2.907613	3.222527
65	1.294712	1.668636	1.997138	2.385097	2.653604	2.906015	3.220414
66	1.294511	1.668271	1.996564	2.384186	2.652394	2.904468	3.218368
67	1.294315	1.667916	1.996008	2.383302	2.651220	2.902968	3.216386
68	1.294126	1.667572	1.995469	2.382446	2.650081	2.901514	3.214463
69	1.293942	1.667239	1.994945	2.381615	2.648977	2.900103	3.212599
70	1.293763	1.666914	1.994437	2.380807	2.647905	2.898734	3.210789
71	1.293589	1.666600	1.993943	2.380024	2.646863	2.897404	3.209032
72	1.293421	1.666294	1.993464	2.379262	2.645852	2.896113	3.207326
73	1.293256	1.665996	1.992997	2.378522	2.644869	2.894857	3.205668
74	1.293097	1.665707	1.992543	2.377802	2.643913	2.893637	3.204056
75	1.292941	1.665425	1.992102	2.377102	2.642983	2.892450	3.202489
76	1.292790	1.665151	1.991673	2.376420	2.642078	2.891295	3.200964
77	1.292643	1.664885	1.991254	2.375757	2.641198	2.890171	3.199480

df	α	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0025	0.001
78	1.292500	1.664625	1.990847	2.375111	2.640340	2.889077	3.198035	
79	1.292360	1.664371	1.990450	2.374482	2.639505	2.888011	3.196628	
80	1.292224	1.664125	1.990063	2.373868	2.638691	2.886972	3.195258	
81	1.292091	1.663884	1.989686	2.373270	2.637897	2.885960	3.193922	
82	1.291961	1.663649	1.989319	2.372687	2.637123	2.884973	3.192619	
83	1.291835	1.663420	1.988960	2.372119	2.636369	2.884010	3.191349	
84	1.291711	1.663197	1.988610	2.371564	2.635632	2.883071	3.190111	
85	1.291591	1.662978	1.988268	2.371022	2.634914	2.882154	3.188902	
86	1.291473	1.662765	1.987934	2.370493	2.634212	2.881260	3.187722	
87	1.291358	1.662557	1.987608	2.369977	2.633527	2.880386	3.186569	
88	1.291246	1.662354	1.987290	2.369472	2.632858	2.879533	3.185444	
89	1.291136	1.662155	1.986979	2.368979	2.632204	2.878699	3.184345	
90	1.291029	1.661961	1.986675	2.368497	2.631565	2.877884	3.183271	
91	1.290924	1.661771	1.986377	2.368026	2.630940	2.877088	3.182221	
92	1.290821	1.661585	1.986086	2.367566	2.630330	2.876309	3.181194	
93	1.290721	1.661404	1.985802	2.367115	2.629732	2.875547	3.180191	
94	1.290623	1.661226	1.985523	2.366674	2.629148	2.874802	3.179209	
95	1.290527	1.661052	1.985251	2.366243	2.628576	2.874073	3.178248	
96	1.290432	1.660881	1.984984	2.365821	2.628016	2.873360	3.177308	
97	1.290340	1.660715	1.984723	2.365407	2.627468	2.872661	3.176387	
98	1.290250	1.660551	1.984467	2.365002	2.626931	2.871977	3.175486	
99	1.290161	1.660391	1.984217	2.364606	2.626405	2.871308	3.174604	
100	1.290075	1.660234	1.983972	2.364217	2.625891	2.870652	3.173739	
101	1.289990	1.660081	1.983731	2.363837	2.625386	2.870009	3.172893	
102	1.289907	1.659930	1.983495	2.363464	2.624891	2.869379	3.172063	
103	1.289825	1.659782	1.983264	2.363098	2.624407	2.868761	3.171250	
104	1.289745	1.659637	1.983038	2.362739	2.623932	2.868156	3.170452	
105	1.289666	1.659495	1.982815	2.362388	2.623465	2.867562	3.169670	
106	1.289589	1.659356	1.982597	2.362043	2.623008	2.866980	3.168904	
107	1.289514	1.659219	1.982383	2.361704	2.622560	2.866409	3.168152	
108	1.289439	1.659085	1.982173	2.361372	2.622120	2.865848	3.167414	
109	1.289367	1.658953	1.981967	2.361046	2.621688	2.865298	3.166690	
110	1.289295	1.658824	1.981765	2.360726	2.621265	2.864759	3.165979	
111	1.289225	1.658697	1.981567	2.360412	2.620849	2.864229	3.165282	
112	1.289156	1.658573	1.981372	2.360104	2.620440	2.863709	3.164597	
113	1.289088	1.658450	1.981180	2.359801	2.620039	2.863198	3.163925	
114	1.289022	1.658330	1.980992	2.359504	2.619645	2.862696	3.163265	
115	1.288957	1.658212	1.980808	2.359212	2.619258	2.862203	3.162616	
116	1.288892	1.658096	1.980626	2.358924	2.618878	2.861719	3.161979	
117	1.288829	1.657982	1.980448	2.358642	2.618504	2.861244	3.161353	
118	1.288767	1.657870	1.980272	2.358365	2.618137	2.860776	3.160738	
119	1.288706	1.657759	1.980100	2.358093	2.617776	2.860317	3.160133	
120	1.288646	1.657651	1.979930	2.357825	2.617421	2.859865	3.159539	
121	1.288587	1.657544	1.979764	2.357561	2.617072	2.859421	3.158954	
122	1.288529	1.657439	1.979600	2.357302	2.616729	2.858984	3.158380	
123	1.288472	1.657336	1.979439	2.357047	2.616392	2.858554	3.157815	
124	1.288416	1.657235	1.979280	2.356797	2.616060	2.858132	3.157259	
125	1.288361	1.657135	1.979124	2.356550	2.615733	2.857716	3.156712	
126	1.288307	1.657037	1.978971	2.356307	2.615412	2.857308	3.156175	
127	1.288253	1.656940	1.978820	2.356069	2.615096	2.856905	3.155645	
128	1.288200	1.656845	1.978671	2.355834	2.614785	2.856509	3.155125	
129	1.288149	1.656752	1.978524	2.355602	2.614479	2.856120	3.154612	
130	1.288098	1.656659	1.978380	2.355375	2.614177	2.855736	3.154107	
131	1.288047	1.656569	1.978239	2.355150	2.613880	2.855358	3.153611	
132	1.287998	1.656479	1.978099	2.354930	2.613588	2.854986	3.153122	
133	1.287949	1.656391	1.977961	2.354712	2.613300	2.854620	3.152640	
134	1.287901	1.656305	1.977826	2.354498	2.613017	2.854260	3.152166	
135	1.287854	1.656219	1.977692	2.354287	2.612738	2.853904	3.151699	
136	1.287807	1.656135	1.977561	2.354079	2.612463	2.853554	3.151239	
137	1.287762	1.656052	1.977431	2.353875	2.612192	2.853210	3.150786	
138	1.287716	1.655970	1.977304	2.353673	2.611925	2.852870	3.150339	
139	1.287672	1.655890	1.977178	2.353474	2.611662	2.852535	3.149899	
140	1.287628	1.655811	1.977054	2.353278	2.611403	2.852206	3.149466	
141	1.287585	1.655732	1.976931	2.353085	2.611147	2.851880	3.149038	
142	1.287542	1.655655	1.976811	2.352895	2.610895	2.851560	3.148617	
143	1.287500	1.655579	1.976692	2.352707	2.610647	2.851244	3.148202	
144	1.287458	1.655504	1.976575	2.352522	2.610402	2.850933	3.147792	
145	1.287417	1.655430	1.976460	2.352340	2.610161	2.850626	3.147389	
146	1.287377	1.655357	1.976346	2.352160	2.609923	2.850323	3.146991	
147	1.287337	1.655285	1.976233	2.351983	2.609688	2.850024	3.146598	
148	1.287298	1.655215	1.976122	2.351808	2.609456	2.849730	3.146211	
149	1.287259	1.655145	1.976013	2.351635	2.609228	2.849439	3.145829	
150	1.287221	1.655076	1.975905	2.351465	2.609003	2.849152	3.145453	
151	1.287183	1.655007	1.975799	2.351297	2.608780	2.848870	3.145081	
152	1.287146	1.654940	1.975694	2.351131	2.608561	2.848591	3.144714	
153	1.287109	1.654874	1.975590	2.350967	2.608344	2.848315	3.144353	
154	1.287073	1.654808	1.975488	2.350806	2.608131	2.848044	3.143996	
155	1.287037	1.654744	1.975387	2.350646	2.607920	2.847776	3.143643	
156	1.287002	1.654680	1.975288	2.350489	2.607712	2.847511	3.143296	
157	1.286967	1.654617	1.975189	2.350334	2.607506	2.847250	3.142952	
158	1.286933	1.654555	1.975092	2.350180	2.607304	2.846992	3.142613	
159	1.286899	1.654494	1.974996	2.350029	2.607103	2.846737	3.142279	
160	1.286865	1.654433	1.974902	2.349880	2.606906	2.846486	3.141949	
161	1.286832	1.654373	1.974808	2.349732	2.606711	2.846238	3.141623	

α	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0025	0.001
df							
162	1.286799	1.654314	1.974716	2.349586	2.606518	2.845993	3.141301
163	1.286767	1.654256	1.974625	2.349442	2.606328	2.845751	3.140983
164	1.286735	1.654198	1.974535	2.349300	2.606140	2.845511	3.140669
165	1.286703	1.654141	1.974446	2.349160	2.605954	2.845275	3.140358
166	1.286672	1.654085	1.974358	2.349021	2.605770	2.845042	3.140052
167	1.286641	1.654029	1.974271	2.348884	2.605589	2.844812	3.139749
168	1.286611	1.653974	1.974185	2.348749	2.605410	2.844584	3.139450
169	1.286581	1.653920	1.974100	2.348615	2.605233	2.844359	3.139155
170	1.286551	1.653866	1.974017	2.348483	2.605058	2.844137	3.138863
171	1.286522	1.653813	1.973934	2.348352	2.604886	2.843917	3.138575
172	1.286493	1.653761	1.973852	2.348223	2.604715	2.843700	3.138290
173	1.286464	1.653709	1.973771	2.348096	2.604546	2.843486	3.138008
174	1.286436	1.653658	1.973691	2.347970	2.604379	2.843274	3.137729
175	1.286408	1.653607	1.973612	2.347845	2.604215	2.843064	3.137454
176	1.286380	1.653557	1.973534	2.347722	2.604052	2.842857	3.137182
177	1.286353	1.653508	1.973457	2.347600	2.603891	2.842652	3.136913
178	1.286326	1.653459	1.973381	2.347479	2.603731	2.842450	3.136648
179	1.286299	1.653411	1.973305	2.347360	2.603574	2.842250	3.136385
180	1.286272	1.653363	1.973231	2.347243	2.603418	2.842052	3.136125
181	1.286246	1.653316	1.973157	2.347126	2.603264	2.841856	3.135868
182	1.286220	1.653269	1.973084	2.347011	2.603112	2.841663	3.135614
183	1.286195	1.653223	1.973012	2.346897	2.602961	2.841471	3.135363
184	1.286169	1.653177	1.972941	2.346785	2.602813	2.841282	3.135114
185	1.286144	1.653132	1.972870	2.346673	2.602665	2.841095	3.134868
186	1.286120	1.653087	1.972800	2.346563	2.602520	2.840910	3.134625
187	1.286095	1.653043	1.972731	2.346454	2.602376	2.840726	3.134385
188	1.286071	1.652999	1.972663	2.346346	2.602233	2.840545	3.134147
189	1.286047	1.652956	1.972595	2.346240	2.602092	2.840366	3.133911
190	1.286023	1.652913	1.972528	2.346134	2.601952	2.840189	3.133679
191	1.286000	1.652871	1.972462	2.346030	2.601814	2.840013	3.133448
192	1.285976	1.652829	1.972396	2.345926	2.601678	2.839840	3.133220
193	1.285953	1.652787	1.972332	2.345824	2.601543	2.839668	3.132995
194	1.285931	1.652746	1.972268	2.345723	2.601409	2.839498	3.132772
195	1.285908	1.652705	1.972204	2.345623	2.601276	2.839329	3.132551
196	1.285886	1.652665	1.972141	2.345524	2.601145	2.839163	3.132332
197	1.285864	1.652625	1.972079	2.345425	2.601016	2.838998	3.132116
198	1.285842	1.652586	1.972017	2.345328	2.600887	2.838835	3.131902
199	1.285820	1.652547	1.971957	2.345232	2.600760	2.838674	3.131690
200	1.285799	1.652508	1.971896	2.345137	2.600634	2.838514	3.131480
201	1.285778	1.652470	1.971837	2.345043	2.600510	2.838355	3.131272
202	1.285757	1.652432	1.971777	2.344950	2.600387	2.838199	3.131067
203	1.285736	1.652394	1.971719	2.344857	2.600265	2.838044	3.130863
204	1.285715	1.652357	1.971661	2.344766	2.600144	2.837890	3.130661
205	1.285695	1.652321	1.971603	2.344675	2.600024	2.837738	3.130462
206	1.285675	1.652284	1.971547	2.344586	2.599906	2.837588	3.130264
207	1.285655	1.652248	1.971490	2.344497	2.599788	2.837438	3.130069
208	1.285635	1.652212	1.971435	2.344409	2.599672	2.837291	3.129875
209	1.285615	1.652177	1.971379	2.344322	2.599557	2.837145	3.129683
210	1.285596	1.652142	1.971325	2.344236	2.599443	2.837000	3.129493
211	1.285577	1.652107	1.971271	2.344150	2.599330	2.836856	3.129305
212	1.285558	1.652073	1.971217	2.344066	2.599218	2.836714	3.129118
213	1.285539	1.652039	1.971164	2.343982	2.599108	2.836574	3.128934
214	1.285520	1.652005	1.971111	2.343899	2.598998	2.836434	3.128751
215	1.285502	1.651972	1.971059	2.343817	2.598889	2.836296	3.128570
216	1.285483	1.651939	1.971007	2.343735	2.598782	2.836159	3.128390
217	1.285465	1.651906	1.970956	2.343655	2.598675	2.836024	3.128212
218	1.285447	1.651873	1.970906	2.343575	2.598569	2.835890	3.128036
219	1.285429	1.651841	1.970855	2.343496	2.598465	2.835757	3.127862
220	1.285411	1.651809	1.970806	2.343417	2.598361	2.835625	3.127689
221	1.285394	1.651778	1.970756	2.343339	2.598258	2.835494	3.127517
222	1.285377	1.651746	1.970707	2.343262	2.598156	2.835365	3.127347
223	1.285359	1.651715	1.970659	2.343186	2.598055	2.835237	3.127179
224	1.285342	1.651685	1.970611	2.343110	2.597955	2.835110	3.127013
225	1.285325	1.651654	1.970563	2.343035	2.597856	2.834984	3.126847
226	1.285309	1.651624	1.970516	2.342961	2.597758	2.834859	3.126684
227	1.285292	1.651594	1.970470	2.342887	2.597661	2.834735	3.126521
228	1.285276	1.651564	1.970423	2.342814	2.597564	2.834613	3.126360
229	1.285259	1.651535	1.970377	2.342742	2.597468	2.834491	3.126201
230	1.285243	1.651506	1.970332	2.342670	2.597374	2.834371	3.126043
231	1.285227	1.651477	1.970287	2.342599	2.597280	2.834251	3.125886
232	1.285211	1.651448	1.970242	2.342528	2.597186	2.834133	3.125731
233	1.285196	1.651420	1.970198	2.342458	2.597094	2.834016	3.125577
234	1.285180	1.651391	1.970154	2.342389	2.597002	2.833899	3.125424
235	1.285164	1.651364	1.970110	2.342320	2.596912	2.833784	3.125273
236	1.285149	1.651336	1.970067	2.342252	2.596822	2.833670	3.125123
237	1.285134	1.651308	1.970024	2.342185	2.596732	2.833556	3.124974
238	1.285119	1.651281	1.969982	2.342118	2.596644	2.833444	3.124827
239	1.285104	1.651254	1.969939	2.342051	2.596556	2.833332	3.124681
240	1.285089	1.651227	1.969898	2.341985	2.596469	2.833222	3.124536
241	1.285074	1.651201	1.969856	2.341920	2.596383	2.833112	3.124392
242	1.285060	1.651175	1.969815	2.341855	2.596297	2.833003	3.124249
243	1.285045	1.651148	1.969774	2.341791	2.596212	2.832896	3.124108
244	1.285031	1.651123	1.969734	2.341728	2.596128	2.832789	3.123968
245	1.285017	1.651097	1.969694	2.341664	2.596045	2.832683	3.123829

LAMPIRAN 11

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df2	df1	1	2	3	4	5	6
1	161.447639	199.500000	215.707345	224.583241	230.161878	233.986000	
2	18.512821	19.000000	19.164292	19.246794	19.296410	19.329534	
3	10.127964	9.552094	9.276628	9.117182	9.013455	8.940645	
4	7.708647	6.944272	6.591382	6.388233	6.256057	6.163132	
5	6.607891	5.786135	5.409451	5.192168	5.050329	4.950288	
6	5.987378	5.143253	4.757063	4.533677	4.387374	4.283866	
7	5.591448	4.737414	4.346831	4.120312	3.971523	3.865969	
8	5.317655	4.458970	4.066181	3.837853	3.687499	3.580580	
9	5.117355	4.256495	3.862548	3.633089	3.481659	3.373754	
10	4.964603	4.102821	3.708265	3.478050	3.325835	3.217175	
11	4.844336	3.982298	3.587434	3.356690	3.203874	3.094613	
12	4.747225	3.885294	3.490295	3.259167	3.105875	2.996120	
13	4.667193	3.805565	3.410534	3.179117	3.025438	2.915269	
14	4.600110	3.738892	3.343889	3.112250	2.958249	2.847726	
15	4.543077	3.682320	3.287382	3.055568	2.901295	2.790465	
16	4.493998	3.633723	3.238872	3.006917	2.852409	2.741311	
17	4.451322	3.591531	3.196777	2.964708	2.809996	2.698660	
18	4.413873	3.554557	3.159908	2.927744	2.772853	2.661305	
19	4.380750	3.521893	3.127350	2.895107	2.740058	2.628318	
20	4.351244	3.492828	3.098391	2.866081	2.710890	2.598978	
21	4.324794	3.466800	3.072467	2.840100	2.684781	2.572712	
22	4.300950	3.443357	3.049125	2.816708	2.661274	2.549061	
23	4.279344	3.422132	3.027998	2.795539	2.639999	2.527655	
24	4.259677	3.402826	3.008787	2.776289	2.620654	2.508189	
25	4.241699	3.385190	2.991241	2.758710	2.602987	2.490410	
26	4.225201	3.369016	2.975154	2.742594	2.586790	2.474109	
27	4.210008	3.354131	2.960351	2.727765	2.571886	2.459108	
28	4.195972	3.340386	2.946685	2.714076	2.558128	2.445259	
29	4.182964	3.327654	2.934030	2.701399	2.545386	2.432434	
30	4.170877	3.315830	2.922277	2.689628	2.533555	2.420523	
31	4.159615	3.304817	2.911334	2.678667	2.522538	2.409432	
32	4.149097	3.294537	2.901120	2.668437	2.512255	2.399080	
33	4.139252	3.284918	2.891564	2.658867	2.502635	2.389394	
34	4.130018	3.275898	2.882604	2.649894	2.493616	2.380313	
35	4.121338	3.267424	2.874187	2.641465	2.485143	2.371781	
36	4.113165	3.259446	2.866266	2.633532	2.477169	2.363751	
37	4.105456	3.251924	2.858796	2.626052	2.469650	2.356179	
38	4.098172	3.244818	2.851741	2.618988	2.462548	2.349027	
39	4.091279	3.238096	2.845068	2.612306	2.455831	2.342262	
40	4.084746	3.231727	2.838745	2.605975	2.449466	2.335852	
41	4.078546	3.225684	2.832747	2.599969	2.443429	2.329771	
42	4.072654	3.219942	2.827049	2.594263	2.437693	2.323994	
43	4.067047	3.214480	2.821628	2.588836	2.432236	2.318498	
44	4.061706	3.209278	2.816466	2.583667	2.427040	2.313264	
45	4.056612	3.204317	2.811544	2.578739	2.422085	2.308273	
46	4.051749	3.199582	2.806845	2.574035	2.417356	2.303509	
47	4.047100	3.195056	2.802355	2.569540	2.412837	2.298956	
48	4.042652	3.190727	2.798061	2.565241	2.408514	2.294601	
49	4.038393	3.186582	2.793949	2.561124	2.404375	2.290432	
50	4.034310	3.182610	2.790008	2.557179	2.400409	2.286436	
51	4.030393	3.178799	2.786229	2.553395	2.396605	2.282603	
52	4.026631	3.175141	2.782600	2.549763	2.392953	2.278923	
53	4.023017	3.171626	2.779114	2.546273	2.389444	2.275388	
54	4.019541	3.168246	2.775762	2.542918	2.386070	2.271989	
55	4.016195	3.164993	2.772537	2.539689	2.382823	2.268717	
56	4.012973	3.161861	2.769431	2.536579	2.379697	2.265567	
57	4.009868	3.158843	2.766438	2.533583	2.376684	2.262532	
58	4.006873	3.155932	2.763552	2.530694	2.373780	2.259605	
59	4.003983	3.153123	2.760767	2.527907	2.370977	2.256780	
60	4.001191	3.150411	2.758078	2.525215	2.368270	2.254053	
61	3.998494	3.147791	2.755481	2.522615	2.365656	2.251418	
62	3.995887	3.145258	2.752970	2.520101	2.363128	2.248871	
63	3.993365	3.142809	2.750541	2.517670	2.360684	2.246408	
64	3.990924	3.140438	2.748191	2.515318	2.358318	2.244024	
65	3.988560	3.138142	2.745915	2.513040	2.356028	2.241716	
66	3.986269	3.135918	2.743711	2.510833	2.353809	2.239480	
67	3.984049	3.133762	2.741574	2.508695	2.351658	2.237312	
68	3.981896	3.131672	2.739502	2.506621	2.349573	2.235210	
69	3.979807	3.129644	2.737492	2.504609	2.347550	2.233171	
70	3.977779	3.127676	2.735541	2.502656	2.345586	2.231192	
71	3.975810	3.125764	2.733647	2.500760	2.343680	2.229271	
72	3.973897	3.123907	2.731807	2.498919	2.341828	2.227404	
73	3.972038	3.122103	2.730019	2.497129	2.340028	2.225590	
74	3.970230	3.120349	2.728280	2.495388	2.338278	2.223826	
75	3.968471	3.118642	2.726589	2.493696	2.336576	2.222110	
76	3.966760	3.116982	2.724944	2.492049	2.334920	2.220441	
77	3.965094	3.115366	2.723343	2.490447	2.333308	2.218817	
78	3.963472	3.113792	2.721783	2.488886	2.331739	2.217235	
79	3.961892	3.112260	2.720265	2.487366	2.330210	2.215694	

df2	df1	1	2	3	4	5	6
80	3.960352	3.110766	2.718785	2.485885	2.328721	2.214193	
81	3.958852	3.109311	2.717343	2.484441	2.327269	2.212730	
82	3.957388	3.107891	2.715937	2.483034	2.325854	2.211303	
83	3.955961	3.106507	2.714565	2.481661	2.324473	2.209911	
84	3.954568	3.105157	2.713227	2.480322	2.323126	2.208554	
85	3.953209	3.103839	2.711921	2.479015	2.321812	2.207229	
86	3.951882	3.102552	2.710647	2.477740	2.320529	2.205936	
87	3.950587	3.101296	2.709402	2.476494	2.319277	2.204673	
88	3.949321	3.100069	2.708186	2.475277	2.318053	2.203439	
89	3.948084	3.098870	2.706999	2.474089	2.316858	2.202234	
90	3.946876	3.097698	2.705838	2.472927	2.315689	2.201056	
91	3.945694	3.096553	2.704703	2.471791	2.314547	2.199905	
92	3.944539	3.095433	2.703594	2.470681	2.313431	2.198779	
93	3.943409	3.094337	2.702509	2.469595	2.312339	2.197679	
94	3.942303	3.093266	2.701448	2.468533	2.311270	2.196602	
95	3.941222	3.092217	2.700409	2.467494	2.310225	2.195548	
96	3.940163	3.091191	2.699393	2.466476	2.309202	2.194516	
97	3.939126	3.090187	2.698398	2.465480	2.308200	2.193506	
98	3.938111	3.089203	2.697423	2.464505	2.307220	2.192518	
99	3.937117	3.088240	2.696469	2.463550	2.306259	2.191549	
100	3.936143	3.087296	2.695534	2.462615	2.305318	2.190601	
101	3.935189	3.086371	2.694618	2.461698	2.304396	2.189672	
102	3.934253	3.085465	2.693721	2.460800	2.303493	2.188761	
103	3.933337	3.084577	2.692841	2.459920	2.302608	2.187868	
104	3.932438	3.083706	2.691979	2.459057	2.301739	2.186993	
105	3.931556	3.082852	2.691133	2.458210	2.300888	2.186134	
106	3.930692	3.082015	2.690303	2.457380	2.300053	2.185293	
107	3.929844	3.081193	2.689490	2.456566	2.299234	2.184467	
108	3.929012	3.080387	2.688691	2.455767	2.298431	2.183657	
109	3.928195	3.079596	2.687908	2.454983	2.297642	2.182862	
110	3.927394	3.078819	2.687139	2.454213	2.296868	2.182082	
111	3.926607	3.078057	2.686384	2.453458	2.296109	2.181316	
112	3.925834	3.077309	2.685643	2.452716	2.295363	2.180564	
113	3.925076	3.076574	2.684916	2.451988	2.294630	2.179825	
114	3.924330	3.075853	2.684201	2.451273	2.293911	2.179100	
115	3.923599	3.075144	2.683499	2.450571	2.293205	2.178387	
116	3.922879	3.074447	2.682809	2.449880	2.292510	2.177687	
117	3.922173	3.073763	2.682132	2.449202	2.291828	2.177000	
118	3.921478	3.073090	2.681466	2.448536	2.291158	2.176324	
119	3.920796	3.072429	2.680811	2.447881	2.290499	2.175659	
120	3.920124	3.071779	2.680168	2.447237	2.289851	2.175006	
121	3.919465	3.071140	2.679535	2.446603	2.289214	2.174364	
122	3.918816	3.070512	2.678913	2.445981	2.288588	2.173733	
123	3.918178	3.069894	2.678301	2.445368	2.287972	2.173112	
124	3.917550	3.069286	2.677699	2.444766	2.287367	2.172501	
125	3.916932	3.068689	2.677107	2.444174	2.286771	2.171900	
126	3.916325	3.068100	2.676525	2.443591	2.286184	2.171309	
127	3.915727	3.067521	2.675951	2.443017	2.285608	2.170727	
128	3.915138	3.066952	2.675387	2.442453	2.285040	2.170155	
129	3.914559	3.066391	2.674832	2.441897	2.284481	2.169591	
130	3.913989	3.065839	2.674286	2.441350	2.283931	2.169036	
131	3.913428	3.065296	2.673748	2.440812	2.283389	2.168490	
132	3.912875	3.064761	2.673218	2.440282	2.282856	2.167953	
133	3.912331	3.064234	2.672696	2.439760	2.282331	2.167423	
134	3.911795	3.063715	2.672182	2.439246	2.281814	2.166902	
135	3.911267	3.063204	2.671676	2.438739	2.281305	2.166388	
136	3.910747	3.062700	2.671178	2.438240	2.280803	2.165882	
137	3.910234	3.062204	2.670687	2.437749	2.280309	2.165384	
138	3.909729	3.061716	2.670203	2.437265	2.279822	2.164893	
139	3.909232	3.061234	2.669726	2.436788	2.279342	2.164409	
140	3.908741	3.060760	2.669256	2.436317	2.278869	2.163932	
141	3.908258	3.060292	2.668793	2.435854	2.278403	2.163462	
142	3.907782	3.059831	2.668337	2.435397	2.277943	2.162998	
143	3.907312	3.059376	2.667887	2.434947	2.277490	2.162542	
144	3.906849	3.058928	2.667443	2.434503	2.277044	2.162091	
145	3.906392	3.058486	2.667006	2.434065	2.276603	2.161647	
146	3.905942	3.058050	2.666574	2.433633	2.276169	2.161209	
147	3.905498	3.057621	2.666149	2.433208	2.275741	2.160778	
148	3.905060	3.057197	2.665729	2.432788	2.275319	2.160352	
149	3.904628	3.056779	2.665315	2.432374	2.274902	2.159932	
150	3.904202	3.056366	2.664907	2.431965	2.274491	2.159517	
151	3.903781	3.055959	2.664504	2.431562	2.274086	2.159108	
152	3.903366	3.055558	2.664107	2.431164	2.273686	2.158705	
153	3.902957	3.055162	2.663715	2.430772	2.273291	2.158307	
154	3.902553	3.054771	2.663328	2.430385	2.272901	2.157914	
155	3.902154	3.054385	2.662946	2.430002	2.272517	2.157526	
156	3.901761	3.054004	2.662569	2.429625	2.272137	2.157143	
157	3.901372	3.053628	2.662196	2.429253	2.271763	2.156766	
158	3.900989	3.053257	2.661829	2.428885	2.271393	2.156393	
159	3.900610	3.052891	2.661466	2.428522	2.271028	2.156025	

df2	df1	1	2	3	4	5	6
160	3.900236	3.052529	2.661108	2.428164	2.270667	2.155661	
161	3.899867	3.052172	2.660755	2.427810	2.270312	2.155302	
162	3.899502	3.051819	2.660406	2.427461	2.269960	2.154948	
163	3.899142	3.051471	2.660061	2.427116	2.269613	2.154598	
164	3.898787	3.051127	2.659720	2.426775	2.269270	2.154252	
165	3.898436	3.050787	2.659384	2.426438	2.268932	2.153911	
166	3.898089	3.050451	2.659052	2.426106	2.268597	2.153573	
167	3.897746	3.050120	2.658723	2.425777	2.268267	2.153240	
168	3.897407	3.049792	2.658399	2.425453	2.267940	2.152911	
169	3.897073	3.049468	2.658079	2.425132	2.267618	2.152586	
170	3.896742	3.049149	2.657762	2.424815	2.267299	2.152264	
171	3.896415	3.048833	2.657449	2.424502	2.266984	2.151947	
172	3.896092	3.048520	2.657140	2.424193	2.266673	2.151633	
173	3.895773	3.048212	2.656834	2.423887	2.266366	2.151323	
174	3.895458	3.047906	2.656532	2.423585	2.266062	2.151016	
175	3.895146	3.047605	2.656234	2.423286	2.265761	2.150713	
176	3.894838	3.047307	2.655939	2.422991	2.265464	2.150414	
177	3.894533	3.047012	2.655647	2.422699	2.265171	2.150118	
178	3.894232	3.046721	2.655359	2.422410	2.264880	2.149825	
179	3.893934	3.046433	2.655074	2.422125	2.264593	2.149535	
180	3.893640	3.046148	2.654792	2.421843	2.264310	2.149249	
181	3.893349	3.045866	2.654513	2.421564	2.264029	2.148966	
182	3.893061	3.045588	2.654237	2.421288	2.263752	2.148686	
183	3.892776	3.045312	2.653965	2.421016	2.263477	2.148410	
184	3.892494	3.045040	2.653695	2.420746	2.263206	2.148136	
185	3.892216	3.044771	2.653428	2.420479	2.262937	2.147865	
186	3.891940	3.044504	2.653165	2.420215	2.262672	2.147597	
187	3.891668	3.044240	2.652904	2.419954	2.262409	2.147332	
188	3.891398	3.043980	2.652646	2.419696	2.262149	2.147070	
189	3.891131	3.043722	2.652390	2.419440	2.261892	2.146811	
190	3.890867	3.043466	2.652138	2.419187	2.261638	2.146555	
191	3.890606	3.043214	2.651888	2.418937	2.261387	2.146301	
192	3.890348	3.042964	2.651640	2.418690	2.261138	2.146050	
193	3.890092	3.042717	2.651396	2.418445	2.260891	2.145801	
194	3.889839	3.042472	2.651153	2.418202	2.260647	2.145556	
195	3.889589	3.042230	2.650914	2.417963	2.260406	2.145312	
196	3.889341	3.041990	2.650677	2.417725	2.260167	2.145071	
197	3.889096	3.041753	2.650442	2.417490	2.259931	2.144833	
198	3.888853	3.041518	2.650209	2.417258	2.259697	2.144597	
199	3.888613	3.041286	2.649979	2.417028	2.259466	2.144364	
200	3.888375	3.041056	2.649752	2.416800	2.259237	2.144133	
201	3.888139	3.040828	2.649526	2.416574	2.259010	2.143904	
202	3.887906	3.040603	2.649303	2.416351	2.258785	2.143677	
203	3.887675	3.040379	2.649082	2.416130	2.258563	2.143453	
204	3.887447	3.040158	2.648863	2.415911	2.258342	2.143231	
205	3.887220	3.039940	2.648647	2.415694	2.258124	2.143011	
206	3.886996	3.039723	2.648432	2.415480	2.257909	2.142793	
207	3.886774	3.039508	2.648220	2.415267	2.257695	2.142578	
208	3.886555	3.039296	2.648010	2.415057	2.257483	2.142364	
209	3.886337	3.039085	2.647801	2.414848	2.257274	2.142153	
210	3.886121	3.038877	2.647595	2.414642	2.257066	2.141943	
211	3.885908	3.038670	2.647391	2.414437	2.256860	2.141736	
212	3.885697	3.038466	2.647188	2.414235	2.256657	2.141530	
213	3.885487	3.038264	2.646988	2.414034	2.256455	2.141327	
214	3.885280	3.038063	2.646790	2.413836	2.256255	2.141125	
215	3.885074	3.037864	2.646593	2.413639	2.256057	2.140926	
216	3.884870	3.037667	2.646398	2.413444	2.255861	2.140728	
217	3.884669	3.037472	2.646205	2.413251	2.255667	2.140532	
218	3.884469	3.037279	2.646014	2.413059	2.255474	2.140338	
219	3.884271	3.037088	2.645824	2.412870	2.255283	2.140145	
220	3.884075	3.036898	2.645637	2.412682	2.255094	2.139955	
221	3.883880	3.036710	2.645451	2.412496	2.254907	2.139766	
222	3.883688	3.036524	2.645266	2.412311	2.254722	2.139579	
223	3.883497	3.036339	2.645084	2.412129	2.254538	2.139393	
224	3.883308	3.036156	2.644903	2.411948	2.254356	2.139210	
225	3.883120	3.035975	2.644723	2.411768	2.254175	2.139027	
226	3.882934	3.035795	2.644545	2.411590	2.253996	2.138847	
227	3.882750	3.035617	2.644369	2.411414	2.253819	2.138668	
228	3.882568	3.035441	2.644194	2.411239	2.253643	2.138491	
229	3.882387	3.035266	2.644021	2.411066	2.253469	2.138315	
230	3.882207	3.035092	2.643850	2.410894	2.253296	2.138141	
231	3.882030	3.034921	2.643680	2.410724	2.253125	2.137968	
232	3.881853	3.034750	2.643511	2.410555	2.252955	2.137797	
233	3.881679	3.034581	2.643344	2.410388	2.252787	2.137627	
234	3.881505	3.034414	2.643178	2.410222	2.252620	2.137459	
235	3.881334	3.034248	2.643014	2.410058	2.252455	2.137292	
236	3.881163	3.034083	2.642851	2.409895	2.252291	2.137127	
237	3.880995	3.033920	2.642690	2.409733	2.252128	2.136963	
238	3.880827	3.033758	2.642529	2.409573	2.251967	2.136800	
239	3.880661	3.033598	2.642371	2.409414	2.251807	2.136639	

LAMPIRAN 12

Titik Persentase Distribusi Chi-Square untuk d.f. = 1 – 50

Df	Pr	0,25	0,10	0,05	0,0010	0,005	0,001
1		1.32330	2.70554	3.84146	6.63490	7.87944	10.82757
2		2.77259	4.60517	5.99146	9.21034	10.59663	13.81551
3		4.10834	6.25139	7.81473	11.34487	12.83816	16.26624
4		5.38527	7.77944	9.48773	13.27670	14.86026	18.46683
5		6.62568	9.23636	11.07050	15.08627	16.74960	20.51501
6		7.84080	10.64464	12.59159	16.81189	18.54758	22.45774
7		9.03715	12.01704	14.06714	18.47531	20.27774	24.32189
8		10.21885	13.36157	15.50731	20.09024	21.95495	26.12448
9		11.38875	14.68366	16.91898	21.66599	23.58935	27.87716
10		12.54886	15.98718	18.30704	23.20925	25.18818	29.58830
11		13.70069	17.27501	19.67514	24.72497	26.75685	31.26413
12		14.84540	18.54935	21.02607	26.21697	28.29952	32.90949
13		15.98391	19.81193	22.36203	27.68825	29.81947	34.52818
14		17.11893	21.06414	23.68479	29.14124	31.31935	36.12327
15		18.24509	22.30713	24.99579	30.57791	32.80132	37.69730
16		19.36886	23.54183	26.29623	31.99993	34.26719	39.25235
17		20.48868	24.76904	27.58711	33.40866	35.71847	40.79022
18		21.60489	25.98942	28.86930	34.80531	37.15645	42.31240
19		22.71781	27.20357	30.14353	36.19087	38.58226	43.82020
20		23.82769	28.41198	31.41043	37.56623	39.99685	45.31475
21		24.93478	29.61509	32.67057	38.93217	41.40106	46.79704
22		26.03927	30.81328	33.92444	40.28936	42.79565	48.26794
23		27.14134	32.00690	35.17246	41.63840	44.18128	49.72823
24		28.24115	33.19624	36.41503	42.97982	45.55851	51.17860
25		29.33885	34.38159	37.65248	44.31410	46.92789	52.61968
26		30.43457	35.56317	38.88514	45.64168	48.28988	54.05196
27		31.52841	36.74122	40.11327	46.96294	49.64492	55.47602
28		32.62049	37.91592	41.33714	48.27824	50.99338	56.89229
29		33.71091	39.08747	42.55697	49.58788	52.33562	58.30117
30		34.79974	40.25602	43.77297	50.89218	53.67196	59.70306
31		35.88708	41.42174	44.98534	52.19139	55.00270	61.09831
32		36.97298	42.58475	46.19426	53.48577	56.32611	62.48722
33		38.05753	43.74518	47.39988	54.77554	57.64845	63.87010
34		39.14078	44.90316	48.60237	56.06091	58.96393	65.24722
35		40.22279	46.05879	49.80185	57.34207	60.27477	66.61883
36		41.30382	47.21217	50.99846	58.61921	61.58118	67.98517
37		42.38331	48.36341	52.19232	59.89250	62.88334	69.34645
38		43.46191	49.51258	53.38354	61.16209	64.18141	70.70289
39		44.53946	50.65977	54.57223	62.42812	65.47557	72.05466
40		45.61601	51.80506	55.75848	63.69074	66.76596	73.40196
41		46.69160	52.94851	56.94239	64.95007	68.05273	74.74494
42		47.76625	54.09020	58.12404	66.20624	69.33600	76.08376
43		48.84001	55.23019	59.30351	67.45935	70.61590	77.41858
44		49.91290	56.36854	60.48089	68.70951	71.89255	78.74952
45		50.98495	57.50530	61.65623	69.95683	73.16606	80.07673
46		52.05619	58.64054	62.82962	71.20140	74.43654	81.40033
47		53.12666	59.77429	64.00111	72.44331	75.70407	82.72042
48		54.19636	60.90661	65.17077	73.68264	76.96877	84.03713
49		55.26534	62.03754	66.33865	74.91947	78.23071	85.35056
50		56.33360	63.16712	67.50481	76.15389	79.48998	86.66082

LAMPIRAN 13

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber : Sugiyono, 1999

LAMPIRAN 14



Rumah Sehat
Keluarga Islami

**PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH
KOTA SEMARANG
RS ROEMANI MUHAMMADIYAH**
Jl. Wonodri 22 Telp. (024) 8444623 (Hunting) Fax. (024) 8415752 Semarang - 50242
e-mail : rs_roemani@yahoo.co.id

Nomor : B-3.3/3473/RSR/XI/2020
Lamp : -
Hal : Ijin Penelitian

Kepada Yth :
Ka. Progdj Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS
Di -
UNGERAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Memperhatikan surat Saudara nomor : 079/A.III/6/XI/2020 tanggal 14 November 2020 perihal permohonan penelitian mahasiswa :

Nama : Desy Haryati Widyaningrum
NIM : 16.51.0051
Judul : Faktor Penentu Kinerja Pegawai Non Kesehatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Pada prinsipnya kami **dapat mengijinkan** mahasiswa tersebut untuk melakukan pengambilan data di RS Roemani Muhammadiyah Semarang dengan ketentuan sanggup mematuhi peraturan yang berlaku. Untuk teknis pelaksanaannya diharapkan yang bersangkutan menghubungi bagian Diklat lebih dulu dengan kontak person Sdr. Mugi Saptono, SE Telp. (024)8444623 ext : 2031 / HP. 081390654152.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Billahit Taufiq Wal Hidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 15 Rabiul Akhir 1442 H
30 Nopember 2020 M

Direktur Umum & Keuangan,



Heri Poerbanjoro, SE, Akt, MM
NBM : 1295.874

Tembusan :
1. Ka. Sub Bag Diklat
2. Unit Terkait
3. Arsip

Lembar Biodata

NAMA	Desy Haryati Widyaningrum
TEMPAT/TANGGAL LAHIR	Kab. Semarang/05 Desember 1993
JENIS KELAMIN	Perempuan
ALAMAT	Wujil Dusun Setinggen RT 4 RW 9 Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang
AGAMA	Islam
STATUS	Menikah
KEWARGANEGARAAN	Indonesia
RIWAYAT PENDIDIKAN	a. TK Baitul Muslimin b. SDN 01 Wujil c. SMPN 01 Bergas d. SMP 02 Ungaran e. Pendidikan DI Magistra Utama Semarang