

KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NONMEDIS RUMAH SAKIT

Fitria¹, Suyadi², Hery³
Universitas Bina Insan^{1,2,3}
fitria@univbinainsan.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kedua faktor tersebut (kepemimpinan dan kompensasi) terhadap kinerja pegawai non medis RSUP Dr. Sobirin, Kabupaten Musi Rawas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data berupa observasi, angket, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji T pada variabel kepemimpinan menunjukkan nilai thitung lebih besar dari t tabel yaitu $1,933 > 0,679$ dengan dk = 60 (60-3) dan taraf signifikan 0,058. Variabel kompensasi menunjukkan nilai thitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,373 > 0,679$ dengan dk = 60 (60-3) dan taraf signifikansi 0,001. Nilai f hitung = 9,117 lebih besar dari nilai ftable = 3,17 dan probabilitas (sig. 0,004). Simpulan, secara parsial variabel kepemimpinan dan kompensasi, serta secara simultan variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Sobirin, Kabupaten Musi Rawas.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kompensasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, compensation, and the two factors (leadership and compensation) on the performance of non-medical employees of Dr. Hospital. Sobirin, Musi Rawas Regency. The research method used is a quantitative method. Data collection methods in the form of observation, questionnaires, and documentation. The results showed that the results of the T test on the leadership variable showed the tcount value was greater than ttable, namely $1.933 > 0.679$ with dk = 60 (60-3) and the significant level was 0.058. The compensation variable shows the value of tcount is greater than ttable, namely $3.373 > 0.679$ with dk = 60 (60-3) and the significant level of sig is 0.001. The fcount value of = 9.117 is greater than the ftable value = 3.17 and the probability (sig. 0.004). In conclusion, partially leadership and compensation variables, and simultaneously leadership and compensation variables have a partial and significant effect on the performance of non-medical employees at Dr. Hospital. Sobirin, Musi Rawas Regency.

Keywords: Leadership, Employee Performance, Compensation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pelaksana dari keseluruhan kegiatan organisasi, mulai dari

perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Demikian juga dalam faktor kepemimpinan erat kaitannya dengan suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen, yang memegang peran strategis dan penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2016). Seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruhnya kepada bawahannya, sehingga bawahannya mau bekerjasama dalam merealisasikan suatu program kegiatan.

Pemimpin dapat mengembangkan berbagai teknik yang dapat mempengaruhi bawahannya, dan ini sebenarnya mudah bagi pemimpin birokrasi, karena kewenangan atasan sangat tinggi, akan tetapi kalau hanya mengandalkan kewenangan semata-mata, juga tidak memberikan efek yang berarti terhadap bawahan.

Pemimpin yang baik memiliki perilaku yang di contoh, selain itu pemimpin hendaknya dapat memberikan keteladanan secara teknis, misalnya dalam bekerja, mampu memberikan motivasi, pengarahan, pembinaan, dan dalam peran memotivasi hendaknya seorang pemimpin memahami benar-benar karakter bawahan yang berbeda kemampuan, pengetahuan, perilaku.

Dalam era globalisasi sekarang ini yang erat dengan tantangan, persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut penyelenggaraan organisasi atau kantor pemerintahan secara efektifitas dan efisien, untuk memberi pelayanan kepada masyarakat, dengan mengadakan peningkatan kualitas profesionalisme, keunggulan kompetitif, serta memegang penuh etika birokrasi sesuai dengan keinginan masyarakat.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Pada prinsipnya pemberian kompensasi itu merupakan balas jasa suatu organisasi kepada pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan (Sutrisno, 2016).

Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas, seperti kebanyakan organisasi atau perusahaan layanan kesehatan, dihadapkan dengan tantangan persaingan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Hal ini ditandai dengan peningkatan kompetisi antar rumah sakit dalam meningkatkan kualitas layanan perawatan kepada para pasien, penggunaan teknologi canggih di bidang kedokteran dan tarif biaya rawat jalan maupun rawat inap. Peningkatan kompetensi diikuti dengan penggunaan teknologi canggih serta kualitas kinerja pegawainya baik paramedis maupun nonmedis, juga merupakan hal yang penting. Menurut KBBI (2022) non medis adalah tidak berhubungan dengan ilmu pengobatan (kedokteran). Jadi, pegawai non medis adalah pegawai yang tidak berhubungan dengan kedokteran.

Perkembangan pengelolaan rumah sakit, baik dari aspek manajemen maupun operasional sangat dipengaruhi oleh berbagai tuntutan dari lingkungan, antara lain, rumah sakit dituntut untuk memberikan layanan kesehatan yang bermutu, dan biaya layanan kesehatan terkendali sehingga akan berujung di kepuasan pasien. Tuntutan lainnya adalah pengendalian biaya. Pengendalian, biaya merupakan masalah yang kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai pihak yaitu mekanisme pasar, tindakan ekonomis, Sumber Daya Manusia yang dimiliki (profesionalitas), tidak kalah penting, perkembangan teknologi dari rumah sakit itu sendiri. Tabel 1 berikut menunjukkan jumlah Sumber Daya Manusia yang dimiliki RS Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas:

Tabel 1.
Jumlah Sumber Daya Manusia yang Dimiliki Rumah Sakit Dr.Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Sumber Daya Manusia	Tahun 2020	
	Tenaga Medis	Tenaga Non Medis
Dokter Spesialis	18	-
Dokter Umum	44	-
Profesi Ners, Sarjana Keperawatan, D.III Keperawatan	91	-
Kebidanan	36	-
Psikolog, Apoteker, Farmasi	8	-
Tenaga Teknis	-	60

Pengamatan awal yang dilakukan peneliti pada Rumah Sakit Dr.Sobirin Kabupaten Musi Rawas, Evaluasi dari pimpinan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai belum objektif, yang sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Kurang tegasnya pemimpin dalam mengambil keputusan.

Pengamatan awal yang berhubungan dengan kompensasi, pemberian kompensasi kepada pegawai berdasarkan pangkat, masa kerja dan golongan. Serta jasa pelayanan yang relatif masih rendah. Pengamatan awal yang berhubungan dengan kinerja pegawai, masih adanya pegawai yang belum mencapai target pekerjaan aktivitas yang dibebankan kepadanya, atau yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai nonmedis Rumah Sakit Dr. Sobrin Kabupaten Musi Rawas.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2016). Demikian juga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2016). Sedangkan kinerja dapat diartikan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Hamali, 2016). Menurut KBBI (2022) non medis adalah tidak berhubungan dengan ilmu pengobatan (kedokteran). Jadi pegawai non medis adalah pegawai yang tidak berhubungan dengan kedokteran.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya atau hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Indikator kinerja adalah, a) jumlah pekerjaan; b) kualitas pekerjaan; c) ketepatan waktu; d) kehadiran; e) kemampuan kerja sama (Bangun, 2016). Selanjutnya indikator kinerja pegawai menurut (Bintoro, 2017) sebagai berikut, a) kualitas; b) kuantitas; c) ketepatan waktu; d) efektivitas; e) kemandirian.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, a) balas jasa yang adil dan layak; b) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; c) berat-ringannya pekerjaan; d) suasana dan lingkungan pekerjaan; e) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; f) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; g) sifat pekerjaan monoton atau tidak (Malayu, 2016). Selanjutnya faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah, a) fasilitas kantor; b) lingkungan kerja; c) prioritas kerja; d) supportive boss; e) bonus (Bintoro, 2017).

Kepemimpinan

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2016). Selanjutnya menurut Sutikno (2016), kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan.

Menurut Anaroga dalam (Sutrisno, 2016), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Berdasarkan pada defenisi di atas, maka penelitian ini mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memotivasi, memberikan tujuan, serta menggiatkan orang dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2016) ada tiga Indikator kepemimpinan yaitu, a) *personality*, kepribadian merupakan tingkat energi, toleransi, percaya diri, kecerdasan emosional, dan integritas; b) *motivation*, motivasi merupakan orientasi kekuasaan tersosialisasi, kebutuhan kuat untuk berprestasi, memulai diri, membujuk; c) *ability*, kemampuan merupakan keterampilan interpersonal, keterampilan kognitif, keterampilan teknis.

Menurut Fahmi (2014) indikator kepemimpinan tidak terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin sebagai berikut, a) teoritik, merupakan nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional; b) ekonomis, yaitu tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri; c) sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri; d) politis, beorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupan; e) religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang Pencipta.

Menurut Sondang (2016) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut, a) pengetahuan umum yang luas, salah satu aksioma tentang kepemimpinan yang telah umum diterima, baik oleh para teoritis maupun para praktisi, ialah bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan organisasi, ia semakin dituntut untuk mampu berfikir dan bertindak sebagai seorang generalis; b) kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, dalam banyak situasi dan dalam banyak organisasi, sering tidak ada pilihan kecuali menempatkan tenaga-tenaga spesialis dalam berbagai posisi kepemimpinan; c) sifat inkuisitif, merupakan suatu sikap yang mencerminkan dua hal, yaitu tidak merasa puas dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki, dan kemauan, keinginan untuk mencari dan menemukan hal-hal baru. dengan demikian dapat dikatakan bahwa sifat yang inkusitif merupakan kelanjutan dari manifestasi dari kemampuan bertumbuh dan berkembang; d) kemampuan analitik, kemampuan analitik harus tercermin pada kemampuan diagnostik dan prognosa yang tepat sehingga tindakan yang diambil dalam bentuk keputusan yang merupakan inti kepemimpinan; e) daya ingat yang kuat, kemampuan intelektual seperti daya kognitif dan penalaran harus berada di atas kemampuan rata-rata dari orang yang dipimpinya; f) kapasitas integratif, organisasi yang modern, terutama yang besar dengan tujuan dan sasaran yang beraneka ragam.

Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hamali (2016) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen SDM.

Berdasarkan pendapat-pendapat para pakar di atas, maka dapat dikatakan, kompensasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan terhadap pencapaian tujuan.

Indikator Kompensasi

Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut, a) upah dan gaji; b) insentif; c) fasilitas.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam tesis ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Nonmedis Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sumber data yang digunakan yaitu, a) data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil observasi langsung mengenai kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja pegawai; b) data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari buku-buku dan literatur yang relevan dengan kepemimpinan, kompetensi dan kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis pada Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas, hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $1.933 > 0,679$ (table uji t dapat dilihat pada lampiran) dengan $dk = 60$ ($60-3$) dan tingkat signifikan $sig = 0,058$, berarti bahwa secara parsial variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis pada Rumah Sakit Dr.Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Dr.Sobirin Kabupaten Musi Rawas , hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $3.373 > 0,679$ dengan $dk = 60$ (60-3) dan tingkat signifikan $sig = 0,001$, berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Dr.Sobirin Kabupaten Musi Rawas.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis pada Rumah Sakit Dr.Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Hasil perhitungan persamaan linear berganda, diperoleh nilai $b_1 = 0,170$, $b_2 = 0,309$ dan nilai $a = 38.357$, kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah $Y = 38.357 + 0,170X_1 + 0,309X_2$. Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 38.357$ ini berarti bahwa apabila tidak ada kepemimpinan dan kompensasi maka kinerja sebesar 38.357, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar $b_1 = 0,170$ ini berarti setiap terjadi perbaikan satu satuan variabel kepemimpinan akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,170 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi sebesar $b_2 = 0,309$ ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel kompensasi akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,309 satuan.

Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,770 yang berarti bahwa 77,0% baiknya kepemimpinan dan kompensasi dapat dijelaskan oleh indikator-indikator yang ada di dalam kepemimpinan dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 77,0\% = 23\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain seperti lingkungan kerja dan lain-lain.

Dikarenakan nilai f_{hitung} sebesar $= 9.117$ lebih besar dari nilai $f_{tabel} = 3.17$ dan probabilitas ($sig. 0.004$) lebih kecil atau kurang dari 0.05, maka H_a : Di terima dan H_0 : Ditolak. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai nonmedis pada Rumah Sakit Dr.Sobirin Kabupaten Musi Rawas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis pada Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Dr.Sobirin. Ini menunjukkan kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2016). Susanto & Veronica (2019) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan proses mempengaruhi orang lain untuk dapat memberikan kontribusi pada tujuan organisasi.

Pimpinan memberikan dorongan agar menjadi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin memberikan semangat kepada pegawai agar memiliki kemauan mengembangkan bakat dan kemampuannya untuk merealisasikan diri di lingkungan kerjanya. Pemimpin memiliki keterampilan dalam menghasilkan pekerjaan sehingga memberikan nilai hasil. Menurut Pamungkas & Widowati (2020) semakin baik arahan yang dilakukan pemimpin terhadap karyawannya, maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas para karyawan. Hasil penelitian Isvandiari & Idris (2018), kepemimpinan yang berjalan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi para anggotanya terlihat dari kepatuhan, semangat kerja, dan ketaatan karyawan atas rasa tanggung jawab pekerjaannya serta meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis pada Rumah Sakit Dr.Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dapat berupa uang atau barang. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu, 2016). Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Ramadhan et al., 2015). Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, sebagai upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau agar

karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 2008). Pemberian kompensasi yang adil dan memuaskan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kelangsungan operasional perusahaan (Ramadhan et al., 2015).

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis pada Rumah Sakit Dr.Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Pada penelitian ini, secara Simultan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Grace menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategis dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan medik. Selanjutnya Motivasi Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan medik. Hasil penelitian melalui sobbel test juga menemukan variabel Motivasi Kerja berperan sebagai variabel mediating dalam hubungan Kepemimpinan Strategis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan medik.

Implikasi manajemen dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi adalah variabel yang paling dominan diantara variabel kepemimpinan dan kinerja. Oleh karena itu diperlukannya peningkatan pengawasan dalam memperbaiki pola kerja sama yang baik guna tercapainya kinerja yang maksimal. Dari kuesioner diperoleh data, bahwa pemimpin harus rela menghadapi tuntutan demi mencapai tujuan yang diharapkan. Pemimpin harus memiliki keterampilan dalam menghasilkan pekerjaan sehingga memberikan nilai hasil. Pemimpin harus memiliki kesadaran akan kewajibannya.

Selanjutnya pemimpin harus dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan membuat aktivitas yang telah direncanakan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Pegawai harus memperhatikan hasil yang dicapai dalam pekerjaannya sebagai imbalan dari insentif yang diterima. Insentif yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan jabatan atau golongan. Insentif diberikan kepada seluruh pegawai. Pegawai berhak menerima tunjangan selain dari gaji yang diterimanya. Pegawai berhak menerima tunjangan selain dari gaji yang diterimanya. Fasilitas yang diterima pegawai sesuai dengan jabatannya.

SIMPULAN

Secara parsial variabel kepemimpinan dan kompensasi, serta secara simultan variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di RSUD Dr. Sobirin, Kabupaten Musi Rawas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bintoro, B. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepimpinan*. Bandung: Alfabeta
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Isvandiari, A., & Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- KBBI. (2022). *Temukan Bantuan Menggunakan KBBI Daring*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/nonmedis>
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bumi Aksara
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang). *Solusi*, 18(3), 147–160. doi:10.26623/slsi.v18i3.2615
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Ramadhan, S., Gustopo, D., & Vitasari, P. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang). *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*, 1(2), 36-41. <https://ejournal.itn.ac.id/index.php/jtmi/article/view/153>
- Sondang, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Susanto, Y., & Veronica, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 17(1), 31-40. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i1.4501>
- Sutikno, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Grup
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo