

## ABSTRAK

MAYOLANA MEDJA. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan di Eka Hospital BSD* (dibimbing oleh Dr. Ir. Sunar Abdul, MS).

Eka Hospital BSD adalah sebuah rumah sakit swasta yang didirikan pada tahun 2008 di Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan. Rumah sakit tersebut menggunakan teknologi dan metode terkini di bidang kedokteran yang didukung oleh tenaga medis, serta staf yang profesional. Dalam pengelolaannya terlihat permasalahan komitmen karyawan, yang digambarkan oleh *turn-over* yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis dan mengetahui pengaruh paling dominan dari kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen karyawan khususnya perawat Eka Hospital BSD.

Untuk menganalisis masalah tersebut maka digunakan 108 responden yang diseleksi melalui metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda untuk mengukur seberapa besar variabel kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Analisis penelitian ini dibantu dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Studies* (SPSS).

Nilai koefisien determinasi / koefisien penentu (R square) yang diperoleh yaitu sebesar 0,532 (53.2%), nilai ini mencerminkan variasi perubahan pada komitmen perawat, bahwa komitmen perawat dapat ditentukan / dideterminasikan oleh semua variabel secara simultan sebesar 53.2%, dan sisanya yaitu sebesar 46.8% merupakan determinasi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara berturut turut adalah pengembangan karir dengan angka tertinggi sebesar 0,574 kemudian diikuti dengan kepemimpinan sebesar 0,156 dan terakhir adalah kompensasi sebesar 0,154.

Kesimpulan penelitian adalah bahwa pengembangan karir merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini, dapat menjadi gambaran bagi perusahaan untuk meningkatkan komitmen karyawan, sehingga dapat meretensi karyawan tetap bekerja di Eka Hospital BSD. Dalam rangka meningkatkan komitmen karyawan maka disarankan antara lain manajemen Eka Hospital untuk mengembangkan kebijakan pengembangan karir dan mengalokasikan dana untuk meningkatkan kompetensi setiap karyawan seperti mengirimkan tugas belajar formal maupun non formal, melakukan pelatihan kepemimpinan bagi pimpinan unit yang ada, serta mengembangkan kebijakan sistem kompensasi yang jelas dan transparan bagi karyawan.

## ABSTRACT

MAYOLANA MEDJA. *Impact of Leadership, Compensation and Career Development on Employee Commitment of Eka Hospital BSD* (Guided by Dr. Ir. Sunar Abdul, MS)

Eka Hospitalis a private general hospital was established since 2008 in Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan, committed to provide quality health care service from dedicated and professional staff using the latest technology and the highest standard facility. But they have the problem of highest turnover.

Interested in the problem, the study aims to describe, analyze and know the most dominant influence of the leadership, compensation and career development on Employee Commitment of Eka Hospital BSD.

To analyze the problem then used 108 respondents were selected through purposive sampling. Analysis used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression, for measure influence of the leadership, compensation and career development on Employee Commitment. The analysis of this study aided by using the program Statistical Package for Social Studies (SPSS).

Coefficient Determination value/ Coefficient R square of 0.532 (53.2%), this value indicating variation change on Employee Commitment, that Employee Commitment can be determined variable in a simultaneous as big as 53.2%, and 46.8% as residual determined by other variables not included in this research. The result of the analysis has a significant effect. Career Development is the most dominant variable the influence with the beta value of 0.574, and then leadership with the beta value of 0.156, and compensation with the beta value of 0.154.

From these results, can be give image for business to increase employee commitment, can be nurses retention. There are some things that suggested in order, to increase employee commitment among others, to do training communication for leaders and the principles of more transparent overtime pay and socialization career development system.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>Halaman Judul</b>	
<b>Lembar Pengesahan</b>	
<b>Lembar Pernyataan</b>	
<b>Kata Pengantar</b> .....	i
<b>Abstrak</b> .....	ii
<b>Abstract</b> .....	iii
<b>Daftar Isi</b> .....	iv
<b>Daftar Tabel</b> .....	vi
<b>Daftar Gambar</b> .....	vii
<b>Daftar Lampiran</b> .....	viii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian literatur.....	8
2.2 Kajian penelitian terdahulu yang relevan.....	38
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Kerangka Penelitian.....	41
3.2 Hipotesis Penelitian.....	43
3.3 Desain Penelitian.....	43
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel.....	47
3.6 Metode Analisis .....	49
<b>BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
4.2 Data Deskriptif.....	54

4.3 Hasil Uji Kualitas Data.....	56
4.4. Analisis Deskriptif.....	59
4.5 Analisis Kwantitatif.....	64
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>		<b>Halaman</b>
1	Jumlah Perawat Eka Hospital yang masuk dan keluar.....	3
2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	40
3	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Kepemimpinan.....	44
4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Kompensasi.....	45
5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Pengembangan Karir	46
6	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Komitmen Karyawan	47
7	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	55
8	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur.....	55
9	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
10	Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X1).....	56
11	Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	57
12	Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karir (X3).....	58
13	Pengujian Validitas Variabel Komitmen (Y).....	58
14	Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Komitmen (Y).....	59
15	Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Bebas.....	59
16	Distribusi Frekuensi Kepemimpinan (X1).....	60
17	Distribusi Frekuensi Kompensasi (X2).....	61
18	Distribusi Frekuensi pengembang karir (X3).....	62
19	Distribusi Frekuensi Komitmen karyawan (Y).....	63
20	Hasil Koefisien Regresi Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Perawat.....	65

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Nomor</b>		<b>Halaman</b>
1	Kerangka Pemikiran.....	41
2	Struktur Organisasi Divisi Keperawatan.....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Nomor</b>		<b>Halaman</b>
1	Surat Permohonon Penelitian kepada Responden.....	74
2	Lembar Persetujuan Responden.....	75
3	Kuisisioner Penelitian .....	76
4	Hasil Kuisisioner Kepemimpinan (X1).....	81
5	Hasil Kuisisioner Kompensasi (X2).....	83
6	Hasil Kuisisioner Pengembangan Karir (X3).....	85
7	Hasil Kuisisioner Komitmen (Y).....	87
8	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....	89
9	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	90
10	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir..	91
11	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Karyawan.	92
12	Surat Permohonan Penelitian.....	93
13	Surat konfirmasi ijin penelitian.....	94