



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA RSU
NURUSSYIFA KUDUS**

Oleh :
NANING NOOR ALFIANI
NIM.201611118

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

2020



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA RSU
NURUSSYIFA KUDUS**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muria Kudus

Diajukan oleh :

NANING NOOR ALFIANI

NIM.201611118

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2020**

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA RSU
NURUSSYIFA KUDUS**

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.

Kudus, Agustus 2020

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

(Dina Lusianti, SE., MM., AAK)
NIDN. 0630098401

Dosen Pembimbing I

(Dr. Drs. Sukirman, S.Pd., SH., MM)
NIDN. 0600709601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM)
NIDN. 0618066201

Dosen Pembimbing II

(Indah Dwi Prasetyaningrum, SE., MM)
NIDN. 002238001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jika kau tak tahan letihnya belajar di waktu muda maka kau harus menahan perihnya kebodohan di masa tua”

PERSEMBAHAN

Persembahan tugas akhir ini dan rasa terima kasih penulis ucapkan untuk:

1. Kepada Allah SWT yang telah senantiasa memberikan Rahmat dan HidayahNya.
2. Kedua orang tua terkasih, Bapak Arifin dan Ibu Sri Budiyati atas dorongan semangat yang luar biasa, dengan segala doa yang tidak pernah kering, dan juga segenap upaya yang telah dicurahkan untuku, sehingga tercapai sedikit dari apa yang engkau harapkan.
3. Kedua adikku tersayang, M. Fahry Arsyah Robby dan Adhitama Elvan Syahreza yang selalu mensupportku untuk segera menyelesaikan tugas akhirku.
4. Sahabat-sahabat baikku yang selalu ada disaat membutuhkan kalian dan selalu ada untuk mensupportku dari semester pertama hingga sekarang, Desya Fitri Ningrum, Nur Afni Khoiriyah, Siti Nor Faizah, Syafi'un Ni'mah dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
5. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2016.
6. Almamater Universitas Muria Kudus

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyusun penelitian ini dan menyelesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Secara khusus penulis mengucapkan banyak terima kasih dengan segala kerendahan hati kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Suparno, S.H., M.S. Selaku Rektor Universitas Muria Kudus yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Universitas Muria Kudus.
2. Bapak Dr. H. Mochamad Edris, Drs. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dina Lusianti, SE., MM., AAK., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muria Kudus yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan studi.
4. Bapak Dr. Drs. Sukirman, S.Pd.,SH.,MM, selaku Dosen pembimbing I yang sangat membantu dalam kelancaran penyelesaian skripsi ini yang telah mengarahkan, membimbing, memberi motivasi yang membangun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Indah Dwi Prasetyaningrum, SE.MM. Dosen pembimbing II yang memberi arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

6. Bapak, Ibu Dosen dan seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah memberi bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Ayahanda tercinta dan ibunda terkasih, Adik tersayang yang tiada henti memberikan semangat dan do'a kepada saya agar dapat segera menyelesaikan studi secepatnya.
8. Serta semua keluarga besar yang senantiasa mendoakan dan turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini kepada penulis.
9. Sahabatku tercinta yang ada dirumah.
10. Sahabatku terkasih di UMK yang sudah memberi dukungan dan menemani perjalanan menyelesaikan skripsi, terima kasih atas semua bantuannya.
11. Teman-temanku di Manajemen tahun ajaran 2016 yang selama perkuliahan selalu kompak dan keluarga kecil KKN yang sudah memberi dukungan.
12. Dan bagi semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut serta memberikan bantuan dan sumbangan pemikiran selama penulis menyusun skripsi ini, penulis hanya bisa mengucapkan terimakasih.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Harapan penulis, kiranya skripsi ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan

ilmu pengetahuan dan bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.

Kudus, Juli, 2020

Penulis

NANING NOOR ALFIANI



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI PADA RSUD NURUSSYIFA KUDUS**

NANING NOOR ALFIANI
NIM. 201611118

Pembimbing : 1. Dr. Drs. Sukirman, S.PD., SH., MM
2. Indah Dwi Prasetyaningrum, SE., MM

UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNISPROGRAM STUDI MANAJEMEN

ABSTRAK

Dewasa ini, perusahaan tidak dapat menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata. Perusahaan juga harus dapat memberikan perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti.

Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan permasalahan penelitian bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi terhadap komitmen organisasi pada RSUD Nurussyifa dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja RSUD Nurussyifa.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, variabel dependen yaitu kepuasan kerja dengan variabel intervening komitmen organisasi. Jenis dan sumber datanya meliputi data primer dan sekunder, sampel penelitian sebanyak 189 responden, pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, pengolahan datanya meliputi: *editingcoding*, *scoring* dan *tabulating* dan proses input dengan program komputer AMOS 22. Analisis datanya dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* SEM.

Berdasarkan hasil analisis data menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada RSUD Nurussyifa. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja RSUD Nurussyifa. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja RSUD Nurussyifa.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI PADA RSU NURUSSYIFA KUDUS**

NANING NOOR ALFIANI

NIM. 201611118

Pembimbing : 1. Dr. Drs. Sukirman, S.PD., SH., MM
2. Indah Dwi Prasetyaningrum, SE., MM

UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNISPROGRAM STUDI MANAJEMEN

ABSTRACT

Today, companies cannot regard human resources as merely a means of achieving goals. Companies must also be able to pay attention to the needs, desires, and expectations of workers for the work they are in.

Based on this, the research problem was formulated on how the influence of leadership style, work motivation, compensation to organizational commitment in Nurussyifa General Hospital and how the influence of leadership style, work motivation, compensation, organizational commitment to job satisfaction Nurussyifa General Hospital.

The independent variables in this study are leadership style, work motivation, compensation, the dependent variable is job satisfaction with intervening variables of organizational commitment. Types and sources of data include primary and secondary data, a sample of 189 respondents, collecting data using a questionnaire, data processing includes: editing coding, scoring and tabulating and input processes with AMOS 22 computer programs. Data analysis using Structural Equation Modeling SEM analysis.

Based on the results of data analysis states that the leadership style and compensation does not affect organizational commitment, motivation affects organizational commitment at Nurussyifa General Hospital. Leadership style, compensation and organizational commitment affect job satisfaction at Nurussyifa Public Hospital. Work motivation does not affect the job satisfaction of Nurussyifa Public Hospital.

Keywords: Leadership style, work motivation, compensation, organizational commitment and job satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	Error! Bookmark not defined
PERSEMBAHAN	Error! Bookmark not defined
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup.....	9
1.3 Perumusan Permasalahan.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Manfaat Teoritis	12
1.5.2 Manfaat Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Gaya Kepemimpinan	13
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan	14
2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	15
2.2 Motivasi Kerja	18
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2.2.2 Aspek- Aspek Motivasi	19
2.2.3 Jenis – Jenis Motivasi.....	20

2.2.4	Indikator Motivasi Kerja	21
2.3	Kompensasi.....	23
2.3.1	Pengertian Kompensasi	23
2.3.2	Faktor – Faktor Kompensasi	24
2.3.3	Komponen – Komponen Kompensasi.....	25
2.3.4	Indikator Kompensasi.....	28
2.4	Komitmen Organisasi	29
2.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	29
2.4.2	Dampak Komitmen Organisasi	30
2.4.3	Indikator Komitmen Organisasi	31
2.5	Kepuasan Kerja.....	32
2.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja	32
2.5.2	Penyebab Kepuasan Kerja.....	33
2.5.3	Faktor Penentu Kepuasan Kerja	34
2.5.4	Indikator Kepuasan Kerja.....	36
2.6	Tinjauan Penelitian Terdahulu	39
2.7	Hubungan Antar Variabel.....	43
2.7.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi.....	43
2.7.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	44
2.7.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	45
2.7.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	46
2.7.5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	47
2.7.6	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	48
2.7.7	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	49
2.8	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	51
2.8.1	Kerangka Pemikiran	51
2.8.2	Hipotesis	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	53
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	53
3.1.1 Variabel Penelitian	53
3.1.2 Definisi Operasional.....	54
3.2 Populasi dan Sampel.....	56
3.2.1 Populasi Penelitian	56
3.2.2 Sampel Penelitian	57
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	58
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	58
3.3.1 Data Primer.....	58
3.3.2 Data Sekunder	59
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	59
3.5 Uji Instrumen	60
3.5.1 Uji Validitas.....	60
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	61
3.6 Uji Normalitas.....	62
3.7 Teknik Analisis Data.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
4.1 Hasil Penelitian	72
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	72
4.1.2 Karakteristik Responden	73
4.1.2.1 Responden Berdasarkan Usia.....	73
4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian	73
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian.....	78
4.1.5 Analisis Data	83
4.1.6 Analisis Konfirmatori.....	84
4.1.7 Uji Normalitas	89
4.1.8 Evaluasi <i>Outliers</i>	91
4.1.9 Analisis Structural Equation Modelling (SEM).....	92
4.1.10 Uji Hipotesis	93

4.1.11 Pengaruh Langsung (<i>Direct</i>) dan Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect</i>).....	99
4.1.11.1 Besarnya <i>Direct Effect</i>	99
4.1.11.2 Besarnya <i>Indirect Effect</i> dan <i>Total Effect</i>	99
4.1.11.3 Uji Mediasi.....	100
4.2 Pembahasan.....	101
4.2.1 Pengaruh gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi.....	101
4.2.2 Pengaruh Motivasi kerja dengan komitmen organisasi.....	102
4.2.3 Pengaruh Kompensasi dengan komitmen organisasi.....	103
4.2.4 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja. ...	104
4.2.5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.	105
4.2.6 Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja.....	107
4.2.7 Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja ...	108
BAB V PENUTUP	110
5.1 Kesimpulan.....	110
5.2 Saran.....	111
5.2.1 Bagi Perusahaan.....	111
5.2.2 Bagi penelitian selanjutnya.....	112
DAFTAR PUSTAKA	113

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai RSUD Nurussyifa	5
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan di RSUD Nurussyifa.....	7
Tabel 3.1 Uji <i>Goodness of Fit</i>	70
Tabel 4.1 Responden Menurut Usia.....	73
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel gaya kepemimpinan (X_1)	74
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Motivasi kerja (X_2)	75
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kompensasi (X_3).....	76
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Komitmen organisasi (Y1).....	76
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (Y2)	77
Tabel 4.7 Uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X_1).....	78
Tabel 4.8 Uji validitas variabel Motivasi kerja (X_2).....	79
Tabel 4.9 Uji validitas variabel Kompensasi (X_3).....	79
Tabel 4.10 Uji validitas variabel kepuasan kerja	80
Tabel 4.11 Uji validitas variabel komitmen organisasi.....	80
Tabel 4.12 Uji <i>Construct reliability</i>	81
Tabel 4.13 Uji <i>Average Variance Extracted</i> variabel penelitian	82
Tabel 4.14 Hasil uji <i>discriminant validity</i>	82
Tabel 4.15 Uji Model <i>Goodness Of Fit</i> Variabel Eksogen	85
Tabel 4.16 Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....	86
Tabel 4.17 Uji Model <i>Goodness Of Fit</i> Variabel Endogen.....	88
Tabel 4.18 Hasil Analisis Konfirmatori Faktor Endogen Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....	89
Tabel 4.19 Uji normalitas.....	90
Tabel.4.20 Analisis <i>Outlier</i>	91
Tabel 4.21 Uji Model <i>Goodness Of Fit</i> Variabel penelitian	93
Tabel 4.22 Scalar Estimates (Group number 1 - Default model) Maximum Likelihood Estimates Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....	94

Tabel 4.23 Hasil estimasi <i>direct effect</i>	99
Tabel 4.24 Hasil estimasi <i>indirect effect</i> dan <i>total efect</i>	100



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi pada RSUD Nurussyifa	51
Gambar 4.1 Pengujian Full Model Sem.....	92

