

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit (RS) merupakan organisasi yang kompleks. RS terdiri dari Sumber Daya Manusia (SDM) dengan berbagai latar belakang pendidikan dan profesi yang memberikan beragam jenis pelayanan baik medis maupun non medis. RS juga membutuhkan modal yang tidak sedikit dalam penyelenggaraannya serta harus terus menerus menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Setyawan & Supriyanto, 2019). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu strategi bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Aguinis, 2019). Setiap kinerja yang dilakukan oleh karyawan sangat menentukan mutu layanan layanan yang diberikan. Menurut (Saguni et al., 2023) kinerja merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam pelayanan kesehatan, di mana kinerja pelayanan karyawan yang optimal dapat secara signifikan mempengaruhi hasil kesehatan yang diterima pasien.

Di Rumah Sakit Daerah Nganjuk, karyawan memegang peran krusial dalam memberikan layanan kesehatan yang komprehensif dan berkualitas

kepada seluruh pasien. Kinerja karyawan rumah sakit sangat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, sebagaimana didukung penelitian (Karida & Dhamanti, 2024). Penelitian terdahulu oleh (Ramadhan, 2022) dan (Hadinata & Chalidyanto, 2023) secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, komitmen organisasi yang tinggi, dan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan faktor-faktor penting yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Utomo M. et al., 2022) juga menemukan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan kepemimpinan sebagai faktor yang paling dominan. Selain itu, penelitian (Nurlina, 2022) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Suwatno, 2019) menyoroti keterkaitan dan saling pengaruh antara ketiga faktor yang diteliti. Sinergi positif dari ketiga faktor ini memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Berdasarkan analisis laporan kinerja Rumah Sakit Daerah Nganjuk periode bulan Januari sampai dengan Agustus tahun 2024, rata-rata kunjungan pasien rawat jalan adalah 8.472 kunjungan perbulan. Sementara itu, jumlah kunjungan pasien rawat inap tercatat sebanyak 1.805 kunjungan perbulan. Sebagai langkah awal penelitian, survei pendahuluan dilakukan terhadap 10 pasien secara acak atau berdasarkan ketersediaan (*convenience sampling*) pada pasien rawat jalan di Rumah Sakit Daerah Nganjuk yang mengeluhkan lamanya waktu tunggu, baik saat

mendaftar di loket maupun saat menunggu giliran di poliklinik atau ruang praktik dokter, terutama jika terjadi keterlambatan jam praktik dokter. Peneliti mengindikasikan bahwa pasien rata-rata menghabiskan waktu lebih dari 60 menit untuk setiap kunjungan, bahkan terkadang mencapai dua kali lipat dari durasi yang seharusnya. Waktu tunggu yang lama ini tentu saja sangat mengganggu dan membuat pasien tidak nyaman, terutama bagi mereka yang sedang sakit. Sementara, sesuai standar pelayanan minimal rumah sakit, waktu tunggu untuk rawat jalan tidak boleh lebih dari 60 menit (KMK No. 129/Menkes/SK/II, 2008).

Berdasarkan Laporan Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien Bidang Pelayanan Triwulan II Tahun 2024, Rumah Sakit Daerah Nganjuk menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target. Indikator kepuasan pelanggan di Instalasi Rawat Jalan pada bulan Juni adalah 78,26%, sedangkan target yang ditetapkan adalah $\geq 90\%$. Selain itu, indikator kepuasan pelanggan di Instalasi Rawat Inap juga belum mencapai target, yaitu 80,51% dari target $\geq 90\%$. Penelitian (Candra & Ati, 2020) & (Rivki et al., 2021) di Rumah Sakit Daerah Nganjuk memperkuat bukti bahwa kualitas pelayanan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas pasien.

Selain itu, pasien juga harus menghadapi antrean panjang di farmasi. Penelitian (Mujiati, 2020) menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah tenaga teknis kefarmasian dibandingkan dengan jumlah resep harian dapat menyebabkan kelebihan beban kerja dan memperlambat pelayanan. Bagi pasien yang ingin lebih cepat mendapatkan obat dan tidak ingin menunggu lama, tersedia jasa pengiriman obat melalui POS Indonesia dengan biaya tambahan. Sementara itu, di bangsal rawat inap, pasien mengeluhkan respon perawat yang kurang cepat dan tanggap

saat mereka membutuhkan bantuan atau pertolongan. Terkadang, pasien atau keluarga pasien harus menunggu untuk mendapatkan bantuan karena tidak langsung ditangani oleh perawat saat membutuhkan. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan rasa khawatir, terutama jika kondisi pasien membutuhkan penanganan segera.

Peneliti juga melakukan analisis ulasan terbaru di *Google Review* Rumah Sakit Daerah Nganjuk dari bulan Januari – Juni 2024 sejumlah 19 orang mengungkapkan sejumlah masalah terkait kinerja pelayanan. Waktu tunggu yang berkepanjangan menjadi keluhan utama, baik di loket pendaftaran maupun saat menunggu pelayanan medis. Respon petugas yang lambat juga menjadi sorotan. Meskipun ada beberapa masalah, sebagian besar pasien memilih Rumah Sakit Daerah Nganjuk karena dirujuk oleh puskesmas atau klinik tempat mereka pertama kali berobat (FKTP) menggunakan surat rujukan BPJS Kesehatan. FKTP merujuk pasien ke Rumah Sakit Daerah Nganjuk karena rumah sakit ini dianggap sebagai salah satu pilihan utama di Kabupaten Nganjuk, dengan fasilitas lengkap mulai dari rawat jalan, rawat inap, hingga layanan spesialis, yang mampu menangani berbagai macam penyakit (Matakamera, 2021), sementara sebagian lainnya memilih karena sudah memiliki riwayat berobat dengan dokter tertentu di rumah sakit ini.

Permasalahan ini menjadi tantangan yang harus segera diatasi oleh pihak manajemen rumah sakit untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Menurut (Latuconsina et al., 2023), manajemen rumah sakit memiliki peran sentral dalam merancang dan menerapkan program pengembangan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan. Dengan

demikian, diharapkan kualitas layanan kesehatan yang diterima oleh masyarakat dapat terus meningkat secara signifikan.

Kinerja optimal karyawan di Rumah Sakit Daerah Nganjuk, merupakan hasil dari sinergi berbagai faktor pendukung. Salah satu faktor krusial yang berkontribusi signifikan adalah sub sarana, khususnya manajemen yang efektif. Manajemen, dengan fungsi-fungsi manajerialnya, memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik. Kepemimpinan yang kuat dan visioner dari pihak manajemen rumah sakit menjadi kunci dalam mengintegrasikan seluruh kegiatan kerja di rumah sakit. Seorang pemimpin yang mampu mengartikulasikan visi dan misi rumah sakit dengan jelas, serta memberikan arahan dan bimbingan yang tepat, akan mampu membangkitkan semangat dan komitmen para karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Selain kepemimpinan, fungsi pengawasan yang efektif juga berperan penting dalam menjaga kinerja karyawan tetap optimal. Melalui pemantauan yang berkelanjutan terhadap proses pelayanan terhadap pasien, manajemen dapat mengidentifikasi potensi masalah atau penyimpangan yang mungkin terjadi, serta mengambil tindakan korektif yang diperlukan. Dengan demikian, kualitas pelayanan dapat terus ditingkatkan dan risiko terjadinya kesalahan medis dapat diminimalkan.

Seperti yang dikemukakan oleh (Alia Fahmeeda & Dhamanti, 2024), seorang pemimpin yang efektif harus mampu menginspirasi dan memotivasi timnya melalui komunikasi yang jelas, tindakan nyata, dan perilaku yang patut dicontoh. Gaya kepemimpinan yang diadopsi akan memberikan pengaruh signifikan terhadap sikap dan kinerja setiap anggota tim. Dalam lingkungan rumah

sakit yang kompleks, kepemimpinan tidak hanya sekadar peran, melainkan sebuah tanggung jawab krusial yang diemban oleh individu atau kelompok untuk memimpin, mengarahkan, dan mengelola seluruh aspek operasional rumah sakit, mulai dari pelayanan medis, administrasi, hingga sumber daya manusia. Tujuan utamanya adalah mencapai visi dan misi rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor eksternal dan internal. Dukungan manajemen, sebagai faktor eksternal, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, komitmen organisasi, yang merupakan faktor internal, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Wildan & Sa'adah, 2021). Komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

Hal ini didukung oleh penelitian terbaru dari (Erliana et al., 2024) bahwa adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi sendiri merupakan ikatan psikologis antara karyawan dengan organisasi, yang mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap rumah sakit tempatnya bekerja, mereka akan merasa lebih terikat, memiliki loyalitas yang tinggi, dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Seperti yang diungkapkan oleh (Permatasari, 2023) loyalitas karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi. Karyawan yang loyal tidak hanya mengurangi tingkat perputaran karyawan, tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Komitmen karyawan menjadi fondasi utama dalam membangun loyalitas. Kedua konsep ini saling terkait dan saling memperkuat, sehingga peningkatan komitmen

akan berdampak positif pada peningkatan loyalitas, begitu pula sebaliknya. (Amidos et al., 2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana seseorang sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Dengan kata lain, karyawan yang berkomitmen tinggi akan merasa memiliki tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan rumah sakit dan akan berusaha keras untuk memberikan kontribusi yang terbaik.

Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi bisa berupa finansial maupun non-finansial dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja (Maulina, 2019). Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi merupakan suatu tindakan sebuah perusahaan untuk memberikan fasilitas bagi karyawannya, yang berupa gaji, bonus, ataupun hadiah, yang bertujuan untuk memberikan motivasi bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Menurut (Nurlelarsi Ginting et al., 2023) Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang diberikan oleh suatu entitas tempat kerja kepada para pihak yang telah berjasa dalam proses operasi entitas tersebut. Sebagian masyarakat menyebut kompensasi identik dengan besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Padahal kompensasi dapat diartikan secara luas sebagai besarnya imbalan yang diberikan atas pengorbanan atau jasa yang diberikan oleh pihak lain kepada perusahaan, jadi tidak hanya terbatas pada gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan saja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Setiawati & Lailiyah, 2024) menerangkan bahwa kompensasi yang adil tidak hanya mencerminkan pengakuan atas upaya dan hasil kerja, tetapi juga menjadi pendorong bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Dengan adanya target pencapaian yang jelas dan kompensasi yang sepadan, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara fokus, disiplin, dan bersemangat demi mencapai hasil yang optimal. Penelitian (Natalina et al., 2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian lainnya yang dilakukan (Arifin et al., 2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, terlihat adanya hubungan yang erat antara kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam upaya mempertahankan daya saing dan keberlanjutan di tengah persaingan yang semakin ketat, rumah sakit perlu memberikan perhatian khusus pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi rumah sakit dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengembangkan sistem pengelolaan keluhan pasien yang efektif, karena keluhan pasien dapat menjadi sumber informasi berharga untuk mengidentifikasi masalah dan melakukan perbaikan. Selain itu, rumah sakit perlu fokus pada pengembangan kepemimpinan yang efektif, memperkuat komitmen

organisasi di kalangan SDM, dan menerapkan sistem kompensasi yang transparan dan sesuai. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam mengenai "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Daerah Nganjuk".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Daerah Nganjuk ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Daerah Nganjuk.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Daerah Nganjuk.
- b. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Daerah Nganjuk.
- c. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Daerah Nganjuk.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan untuk menerapkan konsep dan teori manajemen rumah sakit yang dipelajari di perkuliahan ke dalam situasi

nyata, serta mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah.

2. Bagi Rumah Sakit

- a. Memberikan kontribusi pemikiran dalam mengatasi permasalahan terkait manajemen sumber daya manusia.
- b. Menjadi masukan berharga untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dan kebijakan yang lebih baik di masa depan.

3. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara efektif.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini memberikan gambaran kepada pembaca tentang betapa pentingnya peran kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta acuan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut terkait kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1

Keaslian Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Daerah Nganjuk

No	Penulis/ Tahun	Topik Penelitian	Metode	Persamaan dan Perbedaan	Hasil
1	(Fauzi et al., 2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana pada penelitian ini berpedoman terhadap data yang konkrit untuk melakukan peneliti terhadap populasi dan sampel tertentu. Tekniknya yaitu dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu semua yang ada pada populasi digunakan untuk sampel	Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal fokus pembahasan mengenai komitmen organisasi. Namun, terdapat perbedaan yang signifikan, yaitu penelitian ini juga akan membahas tentang peran kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan, sementara penelitian sebelumnya tidak memasukkan kedua faktor tersebut dalam analisisnya.	Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara pekerja dengan organisasi, pekerja berkomitmen kepada perusahaan dan pada akhirnya orang lain memandang bahwa karyawan tersebut setia terhadap perusahaan.

2.	(Arist & Haryani, 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPBC TMP C Pangkalan Bun Kalimantan Tengah	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara tak langsung, yaitu dengan menyampaikan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel.	Penelitian ini melanjutkan kajian tentang kepemimpinan dan komitmen organisasi yang telah dilakukan sebelumnya. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan signifikan dengan memperluas cakupan penelitian dengan memasukkan variabel kompensasi, sebuah aspek yang belum tercakup dalam penelitian terdahulu. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memahami keterkaitan antara kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kompensasi, serta implikasinya dalam konteks tertentu.	Pengaruh positif gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai terlihat jelas. Pimpinan yang senantiasa membantu kesulitan, mendengarkan keluhan, memberikan arahan tugas yang rinci, dan melakukan pengawasan yang wajar, berkontribusi pada peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung, menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan instansi, dengan mematuhi semua prosedur yang berlaku.
----	-------------------------	--	---	--	---

No	Penulis/ Tahun	Topik Penelitian	Metode	Persamaan dan Perbedaan	Hasil
3.	(Raegina et al., 2024)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Purwokerto	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey teknik dalam mengumpulkan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan kuesioner, teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i> . Untuk analisis data dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linier berganda	Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal fokus kajian, yaitu kepemimpinan dan komitmen organisasi. Namun, penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya dengan menambahkan variabel kompensasi sebagai fokus kajian baru. Variabel kompensasi ini belum pernah dibahas dalam penelitian terdahulu.	Kepemimpinan yang efektif dan komitmen organisasi yang kuat terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik mampu membimbing, memberikan teladan, dan menginspirasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Sementara itu, tingkat pendidikan juga berperan dalam komitmen organisasi. Karyawan dengan latar belakang pendidikan strata 1 (sarjana) cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan masa kerja yang lebih lama dibandingkan dengan lulusan SLTA/ sederajat atau Diploma (D3).

No	Penulis/ Tahun	Topik Penelitian	Metode	Persamaan dan Perbedaan	Hasil
4.	(Faturrahman & Yuniawan, 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Data dikumpulkan melalui teknik observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik <i>Structural Equation Modeling</i> dengan <i>Partial Least Square</i> .	Penelitian ini melanjutkan penelitian sebelumnya yang telah menggali konsep komitmen organisasi. Namun, penelitian ini memiliki ambisi untuk memberikan kontribusi baru dengan mengembangkan cakupan penelitian secara signifikan. Tidak hanya berfokus pada komitmen organisasi, penelitian ini juga akan menguji peran kepemimpinan dan kompensasi dalam memengaruhi komitmen tersebut. Kedua variabel ini belum pernah dilibatkan dalam penelitian sebelumnya	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen rendah.

No	Penulis/ Tahun	Topik Penelitian	Metode	Persamaan dan Perbedaan	Hasil
5.	(Gagana Ghifary Ilham et al., 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi.	Penelitian ini melanjutkan kajian tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang telah banyak dilakukan dalam penelitian sebelumnya. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan signifikan dengan memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari adanya kompensasi yang telah sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang optimal.