

Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan

Elisa Wijaya, Amrin Fauzi, Fajrillah

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBBI, Medan, Indonesia

Email: ¹elisawijaya733@yahoo.com, ²fajrillahhasballah@gmail.com

Abstract—Rumah Sakit Umum Materna Medan adalah situs perawatan kesehatan yang menerapkan institusi perawatan kesehatan serta pendidikan dan penelitian kesehatan. Sumber daya manusia adalah peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dan oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Salah satu cara untuk mengimbangi. Selain itu, kompensasi juga bermanfaat untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Materna Medan dengan mengidentifikasi bagaimana data berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan usia serta kompensasi dan sistem kepemimpinan yang dikenakan perusahaan. Dalam menyelesaikan skripsi ini, metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda untuk menguji lebih dari satu variabel independen. Hasil pengujian serentak berdampak positif meski pengaruhnya kecil. Sedangkan kompensasi parsial dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Materna Medan. Rumah Sakit Umum Materna Medan perlu memperbaiki sistem kompensasi dan kepemimpinan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Kinerja.

Abstract—Rumah Sakit Umum Materna Medan is a health care site that implement health care institutions as well as health education and research. Human resources is a very important role in a company, and therefore companies need to pay attention to the welfare of its employees. One way to compensate. Besides, compensation is also useful to provide motivation to employee for increasing the performance that gives good results for the company. As for the purpose of this research is to analyze the effect of compensation and leadership to employees performance at Rumah Sakit Umum Materna Medan by indentifying how the data by gender, education, and age as well as the compensation and leadership system imposed company. In completing this thesis, methods of data analysis used is multiple linear regression method to test more than one independent variable. The results of simultameous testing positive impact although the effect is small. While partial compensation and leadership influence on the performance of employees at Rumah Sakit Umum Materna Medan. Rumah Sakit Umum Materna Medan terrain need to improve the system of compensation and leadership to employees to improve performance.

Keywords: Compensation, Leadership, Performance.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan. Manajemen sumber daya manusia dapat menghasilkan kinerja yang baik apabila sebuah perusahaan dapat memberikan balas jasa yang sesuai dengan kemampuan kerjanya. Kinerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak efektif dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan dan karyawan tersebut, sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal, karyawan merasa terbebani serta hasil kerjanya tidak optimal.

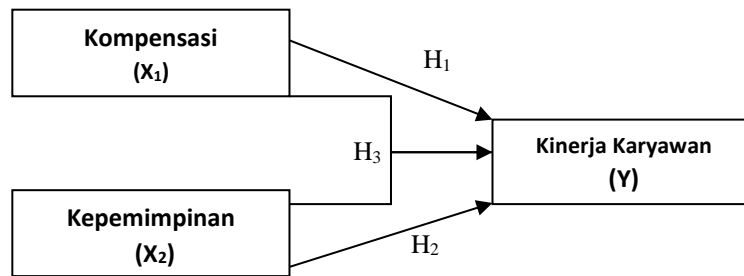
Berdasarkan hasil wawancara hal yang diduga dapat mempengaruhi kinerja Rumah Sakit Umum Materna Medan adalah kompensasi. Pemberian gaji yang tidak sesuai dengan masa kerja. Hal itu dapat dilihat dari karyawan yang sudah bekerja lama, dengan tingkat kenaikan upah yang sedikit setiap tahunnya. Selain itu, insentif ataupun bonus yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi yang telah dicapai. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi mendapat insentif atau bonus yang besarnya sama dengan karyawan yang sering melanggar peraturan.

Hal lain yang menjadi masalah dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit Umum Materna Medan dirasa kurang bijaksana dalam pengambilan keputusan karena pemimpin tidak mempertimbangkan saran - saran dari bawahannya. Salah satu contohnya adalah karyawan yang sering mengeluh adanya bau tidak sedap yang disebabkan oleh limbah rumah sakit. Tetapi dalam hal itu pemimpin tidak melakukan tindakan untuk mengantisipasi masalah tersebut. Hal tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja dan sebaliknya apresiasi dari pimpinan kebawah juga akan berkurang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Materna Medan
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Materna Medan
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Materna Medan.

Dari penjelasan di atas, maka dapat diungkap suatu kerangka pemikiran yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir dan dasar penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dayanandan (2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Lucy (2016) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Christilia (2015) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan

2. KERANGKA TEORI

2.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang di teliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:37) metode deskriptif analisis adalah “statiska yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya”. Analisis kuantitatif menurut Sugiyono (2016:31) adalah “dalam penelitian analisis kuantitatif data menggunakan stastitik dan data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan.”

2.2 Jenis Data dan Sumber Data

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka- angka. Data ini diperoleh dari buku, artikel jurnal, serta berasal dari wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan perusahaan. Kemudian ditambah dengan data sejarah dan struktur organisasi perusahaan.

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat diperoleh dari perhitungan kuesioner yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan pemberian kuesioner kepada responden terpilih.

Data skunder yaitu data yang berupa informasi yang dapat diperoleh dari perusahaan, majalah, Koran, jurnal, dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian perawat berjumlah 154 orang pada Rumah Sakit Umum Materna Medan.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan sampel dengan menggunakan rumus slovin (Sevilla et.al.,2018:182). Rumus slovin adalah rumus yang digunakan dalam penelitian dimana biasanya jumlah sampel besar sekali, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili seluruh populasi. Rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}, \text{ sehingga :}$$

$$n = \frac{154}{1 + 154 \times 0.05^2}$$

$$n = 111 \text{ orang}$$

maka sampel yang diteliti sebanyak 111 orang.

2.4 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator kompensasi menurut Hasibuan (2016:17) yaitu :

1. Upah dan gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran, bulanan atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah imbalan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi jiwa dan kesehatan, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/ fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.5 Kepemimpinan

Menurut Gitosudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2016:22) bahwa kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Adapun indikator kepemimpinan menurut Gitosudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2016:26) yaitu :

1. *Direktif*
Karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja mereka dan pengarahannya khusus dari pemimpin.
2. *Supportive*
Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.
3. *Partipatif*
Memberikan kebebasan berpendapat dan mempertimbangkan saran.
4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi
Menetapkan tujuan dan memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi.

2.6 Kinerja Karyawan

Menurut Noor (2016:27) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Adapun Indikator kinerja karyawan menurut Noor (2016:32) yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan yaitu berkenaan dengan jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
3. Waktu kerja yaitu menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.
Pengujian-pengujian/ analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji Heterokedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Responden

Deskripsi responden adalah penjelasan mengenai karakteristik responden yang menjadi objek penelitian seperti mengenai usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian perawat berjumlah 154 orang pada Rumah Sakit Umum Materna Medan.

Responden Rumah Sakit Umum Materna Medan yang mendominasi berusia 26-30 tahun sebanyak 48 orang (31,17%), sedangkan usia 20-25 tahun sebanyak 33 orang (21,43%), usia 31-35 tahun sebanyak 28 orang (18,18%), usia 36-40 tahun sebanyak 20 orang (12,99%), usia 41-45 tahun sebanyak 15 orang (9,74%) dan usia ≥ 46 tahun sebanyak 10 (6,49%). Hal ini disebabkan karena karyawan yang berusia 26-30 tahun memiliki daya pikir dan tenaga yang maksimal dalam bekerja sehingga lebih mudah untuk melakukan lembur.

Responden Rumah Sakit Umum Materna Medan yang mendominasi berjenis kelamin perempuan sebanyak 106 orang (68,83%) sedangkan laki-laki sebanyak 48 orang (31,17%). Hal ini disebabkan tenaga kerja dinilai lebih telaten dan sabar dalam bekerja dibanding tenaga kerja laki-laki.

Responden Rumah Sakit Umum Materna Medan yang mendominasi tingkat pendidikan responden adalah S-1 sebanyak 121 orang (78,57%), sedangkan SMA sebanyak 25 orang (16,23%) dan S-2 sebanyak 8 orang (5,19%). Hal ini kemungkinan disebabkan karena perusahaan bergerak di bidang kesehatan sehingga latar belakang pendidikan adalah S-1 karena dipandang sudah cukup baik dalam melakukan tugasnya di perusahaan.

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan di luar sampel penelitian yaitu sebanyak 30 responden dengan 12 pernyataan. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS *for windows* dengan cara *one shot method* artinya pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner cukup dilakukan sekali. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.
- Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dimana n adalah jumlah sampel. Dengan demikian df yang digunakan adalah $30-2$ dengan α sebesar 5% maka menghasilkan r_{tabel} (uji dua sisi) sebesar 0,361. Diketahui bahwa semua item pertanyaan dari variabel kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan variabel ini dinyatakan valid. Berikut tabel hasil pengujian validitas untuk masing- masing variabel:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi ($n = 30$)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Gaji yang di terima sudah sesuai dengan lamanya masa kerja anda.	0,759	0,361	Valid
2	Perusahaan memberikan insentif secara adil kepada karyawan.	0,731	0,361	Valid
3	Perusahaan memberikan liburan apabila perusahaan memperoleh <i>profit</i> .	0,710	0,361	Valid
4	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung.	0,813	0,361	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ($n = 30$)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pemimpin mampu mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.	0,679	0,361	Valid
2	Pemimpin memperhatikan kesejahteraan karyawan.	0,699	0,361	Valid
3	Pemimpin mempertimbangkan saran- saran dari karyawan.	0,764	0,361	Valid
4	Pemimpin memberikan dorongan kepada karyawan agar tercapainya standarisasi pencapaian kerja karyawan	0,787	0,361	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ($n = 30$)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Karyawan jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya.	0,820	0,361	Valid

Tabel 4. ?

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
2	Karyawan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.	0,680	0,361	Valid
3	Karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang di tentukan perusahaan.	0,774	0,361	Valid
4	Karyawan tidak mengalami kesulitan bekerjasama dengan orang lain dan cepat menawarkan bantuan kepada orang lain.	0,846	0,361	Valid

Metode yang digunakan untuk melihat data sudah reliabel dengan metode *Cronbach's Alpha* (α). Koefisien *Cronbach's Alpha* (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha > 0,60$. Berikut tabel hasil pengujian reliabilitas untuk masing- masing variabel:

Tabel 5. Uji Reliabilitas ($n = 30$)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items	Keterangan
1.Kompensasi (X_1)	0,734	4	Reliabel

2.Kepemimpinan (X ₂)	0,712	4	Reliabel
3.Kinerja Karyawan (Y)	0,778	4	Reliabel

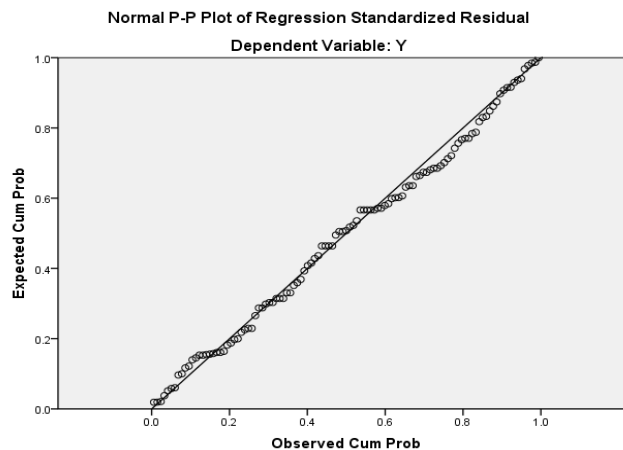
Semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena semua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,6.

3.3 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,905 > 0,05$. Kemudian dengan grafik *Normal P-P Plots* menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar mendekati atau berada disekitar garis diagonal, sehingga disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5. Uji *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72936251
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.038
Kolmogorov-Smirnov Z		.567
Asymp. Sig. (2-tailed)		.905



Gambar 2. Grafik *Normal P-P Plots*

3.4 Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolonieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance inflation Factor*). Dengan nilai *VIF* kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas. nilai korelasi untuk variabel kompensasi dan kepemimpinan mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam variabel bebasnya.

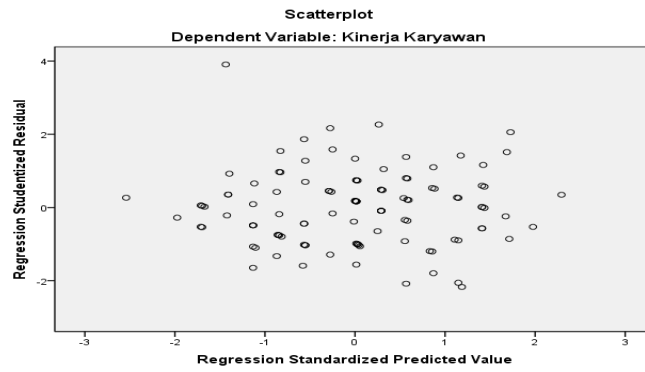
Tabel 6. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	0.884	1.131
Kepemimpinan	0.884	1.131

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dengan metode grafik *scatterplot* antara *zprediction* (*ZPRED*) terlihat titik- titik secara acak atau tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar secara baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan metode *Glejser* dapat dilihat bahwa nilai signifikan seluruh variabel lebih besar dari 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Tabel 7 Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.137	.516		2.206	.030
	Kompensasi	.036	.050	.073	.712	.478
	Kepemimpinan	-.013	.053	-.024	-.238	.812

a. Dependent Variable: RES2

3.6 Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepemimpinan

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien regresi

e = Standar Error

Berdasarkan persamaan regresi dibawah, dapat dijelaskan bahwa :

1. Apabila tidak ada nilai variabel bebas yaitu kompensasi dan kepemimpinan maka kinerja karyawan sebesar 0,867
2. Kompensasi = 0,471
Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan ,maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,471. Dengan asumsi lain variabel lain dianggap tetap.
3. Kepemimpinan = 0,450
Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan sebesar satu satuan ,maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,450. Dengan asumsi lain variabel lain dianggap tetap.

Tabel 8. Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.867	.819	
	Kompensasi	.471	.080	.439
	Kepemimpinan	.450	.084	.397

4. PEMBAHASAN

4.1 Uji t

Pengujian parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil analisis uji t sebagai berikut :

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,889 > 1,982$) atau nilai sig t untuk kompensasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_1 untuk variabel kompensasi. Dengan demikian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan.
2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,327 > 1,982$) atau nilai sig t untuk kepemimpinan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_2 untuk variabel kepemimpinan. Dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan.

Tabel 9. Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.059	.292
Kompensasi	5.889	.000
Kepemimpinan	5.327	.000

Secara parsial variabel kompensasi lebih berpengaruh daripada variabel kepemimpinan. Artinya variabel kompensasi lebih berperan dalam menentukan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan dibandingkan kepemimpinan.

4.2 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan dapat diterima menjadi model penelitian terhadap variabel terikat. Hasil Uji F diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (47,764) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,93) dan sig α (0,000^a) lebih kecil dari alpha (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H_3 . Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat membuktikan bahwa secara serempak kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan, dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Ini berarti bahwa kompensasi dan kepemimpinan sangat menentukan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan.

Tabel 10. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	290.988	2	145.494	47.764	.000a
Residual	328.976	108	3.046		
Total	619.964	110			

4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinan merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. bila nilai koefisien determinasi = 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. dengan kata lain $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dukungan Kompensasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Materna Medan.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	0.469	0.46	1.745

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,46 artinya variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan sebesar 46 % dan sisanya 54% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi, komunikasi, konflik dan sebagainya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian secara parsial maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan.
3. Berdasarkan pengujian secara simultan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, Rokhrnaloka Habsoro. 2015. Pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah). Universitas Diponegoro
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2016. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Christlia. 2015. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta : Penerbit Nusantara Konsulting
- Dayanandan. 2017. Effect of Compensation on the Job Performance Among Hospital Employeees. Ethiopia
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta : BPPE
- Hasibuan, Malayu, SP. 2017. Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi. Bandung : Penerbit Bumi Aksara
- Kurnia, Rafi Jody. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id>. (akses 20 Februari 2019)
- Kurniawan, Riga Putra. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta
- Lucy. 2016. Effect of Leadership on Organizational Performance in the Health Sector in Kenya. University Kenya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, 2013
- Noor, Juliansyah. Penelitian Ilmu Manajemen. Edisi Pertama. Kencana: Penerbit Prenada Media Group, 2016
- Saepudin, Dede. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja . Yogyakarta : Graha Ilmu
- Umar, Husein. 2010. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wijayanto. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Mitra Wacana Media