

## **ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD DR. DJASAMEN SARAGIH KOTA PEMATANGSIANTAR**

<sup>1</sup> Geby Citra Ananda,<sup>2</sup> Daud Arifin  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
Email: gebycitra24@pancabudi.ac.id

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the influence of leadership on employee performance, analyze the effect of compensation on employee performance, analyze the effect and compensation together on the performance of RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar City. The population in this study were employees of RSUD dr. Djasamen Saragih in Pematangsiantar City in 2020 as many as 151 people. The samples of this study were 97 people. The sampling technique used a heterogeneous random sample method where data were obtained directly from the main source and obtained from the employees of RSUD dr. Djasamen Saragih, Pematang Siantar City in 2020. The hypothesis testing tool uses SPSS 22 software. From the results of the regression test, it was found that the compensation variable (X2) had the largest beta value, namely 0.483 with a significance of 0.000, followed by the leadership variable (X1) with a beta value of 0.227 and a significance of 0.009. The value of R Square shows a value of 0.347 or 34.70%, it can be interpreted that 34.70% of employee performance in RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar City can be explained by leadership and compensation variables, 65.30% is explained by other variables. The conclusion is that achievement is influenced by leadership and compensation. The most influential factor on employee performance is compensation.*

**Keywords: Leadership, Compensation, Performance**

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusianya. Hal ini sangat benar adanya karena sumber daya manusia adalah sebagai penggerak utama organisasi dalam menjalankan semua aktivitasnya untuk berkompetisi dalam mencapai tujuan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Fakta kepemimpinan di RSUD dr Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar adalah pemimpin tidak memberikan pengarahan dan bimbingan secara baik dan jelas tetapi hanya menyuruh dan memberikan instruksi yang wajib segera dipenuhi atas setiap keinginannya tanpa memberikan ruang dan waktu bagi bawahan untuk berfikir dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Komunikasi pemimpin dalam menyampaikan perintah kerja kepada bawahan kurang baik sehingga seringkali terjadi salah komunikasi dan terlihat tidak menghargai bawahannya. Dalam pengambilan keputusan pekerjaan pemimpin tidak memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan kepada

bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan dan seringnya membuat “kebijakan khusus” sesuai keinginannya diluar aturan yang berlaku. Pemimpin tidak memberikan arahan, motivasi dan dorongan kepada bawahan dalam pekerjaan, tidak ada penghargaan dan rasa terima kasih apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Fakta tentang kompensasi yang diberikan dirasa masih belum adil karena banyak gaji karyawan baru sama atau bahkan lebih besar dibandingkan dengan gaji karyawan lama yang sudah berpengalaman sehingga hal ini menimbulkan kekecewaan diantara karyawan. Hal ini terjadi karena kenaikan gaji tahunan kurang memperhatikan penilaian kinerja dan penghargaan bagi karyawan yang sudah lama kurang diperhatikan. Reward dan punishment masih belum berjalan sebagaimana mestinya. Karyawan yang bekerja secara baik atau karyawan yang malas-malasan kenaikan gajinya sama. Kompensasi dalam bentuk lain juga masih kurang diperhatikan seperti tunjangan keahlian, bonus atau insentif tahunan juga belum ada walaupun rumah sakit sudah berdiri sejak puluhan tahun yang lalu dengan alasan belum balik modal. Tetapi jika ada tamu owner dari perusahaan induk atau untuk keperluan “entertain”, mereka mau mengeluarkan budget berlebihan yang sebenarnya bisa digunakan untuk memberi insentif kepada karyawan. Medical benefit atau asuransi kesehatan yang diberikan dirasa masih belum memadai sehingga plafon berobat kadangkala kurang untuk karyawan dan keluarga yang ditanggung sehingga pada akhirnya karyawan akan dipotong gajinya jika mereka berobat melebihi plafon yang ada.

Fakta tentang kinerja karyawan di RSUD dr. Djasamen Saragih masih kurang optimal hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak disiplin seperti datang terlambat, tidak masuk bekerja secara mendadak, sering ijin keluar kantor atau ijin pulang cepat, penggunaan jam kerja tidak efektif dan efisien terbukti angka lembur karyawan masih tinggi serta kualitas hasil pekerjaan yang masih rendah terbukti karyawan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya serta masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan sehingga diberikan surat peringatan. Dampak ketidaksiplinan tersebut adalah komplain dari pasien, respon time atau kecepatan waktu pelayanan seperti dibagian admission, farmasi, dan lain-lain masih rendah sehingga pasien harus menunggu cukup lama untuk dilayani. Dari hasil kuesioner pasien yang komplain terhadap pelayanan masih cukup tinggi yaitu sekitar 20% dari target zero complain. Kerjasama tim masih kurang dan mereka saling lempar tanggungjawab jika terjadi masalah dalam pekerjaan. Data ketidaksiplinan karyawan baik dalam hal ketidakhadiran, karyawan yang sering ijin keluar kantor, tidak masuk kerja secara mendadak tanpa alasan yang jelas, datang terlambat dengan berbagai alasan, dan lain-lain rata-rata baru tercapai sebesar 89% di tahun 2017, 84 % di tahun 2018, dan

85% di tahun 2019 dan belum sesuai dengan target dan harapan yaitu 100% karyawan disiplin. Karyawan merasa tidak perlu disiplin karena menurutnya penilaian kinerja yang ada saat ini tidak mempunyai pengaruh terhadap reward yang diberikan.

Mau rajin atau tidak menurut mereka sama saja, kompensasi yang diberikan berupa gaji karyawan yang rajin, karyawan baru kadangkala sama atau lebih besar

daripada karyawan lama. Rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk membuat rumah sakit lebih maju saat ini masih agak sulit ditumbuhkan kepada karyawan. Untuk itu pemimpin seharusnya lebih peduli dan memperhatikan bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan dengan memberikan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja lebih baik.

Adanya kesenjangan antara fakta dan teori berdasarkan observasi penulis dilapangan permasalahan kepemimpinan di RSUD ini yaitu masalah pemimpin yang komunikasinya kurang efektif terhadap bawahan dalam pekerjaannya, tidak ada umpan balik dan kurang menghargai bawahannya, pemimpin yang sering mengambil keputusan sendiri tanpa memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, pemimpin yang tidak memberikan pengarahan, bimbingan dan motivasi secara baik dan jelas tetapi hanya menyuruh dan memberikan instruksi yang wajib segera dipenuhi atas setiap keinginannya.

Adanya kesenjangan antara fakta dan teori berdasarkan observasi penulis dilapangan permasalahan kompensasi yang diberikan dirasa kurang adil karena banyak gaji karyawan baru sama atau bahkan lebih besar dibandingkan dengan gaji karyawan lama yang sudah berpengalaman sehingga hal ini menimbulkan kecemburuan diantara karyawan. Reward dan punishment belum berjalan sebagaimana mestinya. Karyawan yang bekerja secara baik atau karyawan yang malas-malasan kenaikan gajinya sama. Sampai saat ini belum ada insentif atau bonus bagi karyawan. Menurut karyawan medical benefit atau asuransi kesehatan yang diberikan plafon-nya kecil dan kurang mencukupi untuk keluarganya padahal mereka bekerja dirumah sakit.

Adanya kesenjangan antara fakta dan teori berdasarkan observasi penulis dilapangan permasalahan kinerja karyawan di RSUD ini yaitu masih kurang optimalnya kinerja karyawan hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak disiplin seperti datang terlambat, tidak masuk bekerja secara mendadak, sering ijin keluar kantor atau ijin pulang cepat, penggunaan jam kerja tidak efektif dan efisien serta kualitas hasil pekerjaan yang masih rendah serta masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan. Kerjasama tim masih kurang dan mereka saling lempar tanggungjawab jika terjadi masalah dalam pekerjaan.

Kepemimpinan dan kompensasi serta kinerja karyawan di RSUD ini dalam uraian diatas masih belum optimal, padahal sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan harus selalu memberikan service atau pelayanan yang memuaskan kepada pasien, keluarga maupun pihak pelanggan lainnya dimana hal tersebut didukung melalui kinerja karyawannya yang tinggi.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Menurut Sudaryono (2014:21) kepemimpinan adalah “setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kepemimpinan menurut Wilson Bangun (2012: 340) adalah “suatu proses untuk mengarahkan dan

mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Rivai (2005:2) bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah “meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi”. Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar mau melaksanakan tugasnya dengan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Kompensasi**

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena pada dasarnya karyawan bekerja disuatu organisasi salah satu tujuannya adalah untuk mendapatkan kompensasi. Salah satu cara pemimpin untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi. Kompensasi menurut Wilson Bangun (2012 : 255) adalah “sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki”.

Kompensasi menurut Ambar Teguh dan Rosidah (2009:256) adalah “segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka, merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pegawai yang telah dikerjakannya”. Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Kompensasi menurut Dessler (2007:46) adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi menurut Wibowo (2012:176) adalah merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh dari perusahaan kepada karyawan atas imbalan balas jasa dari kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan baik berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung.

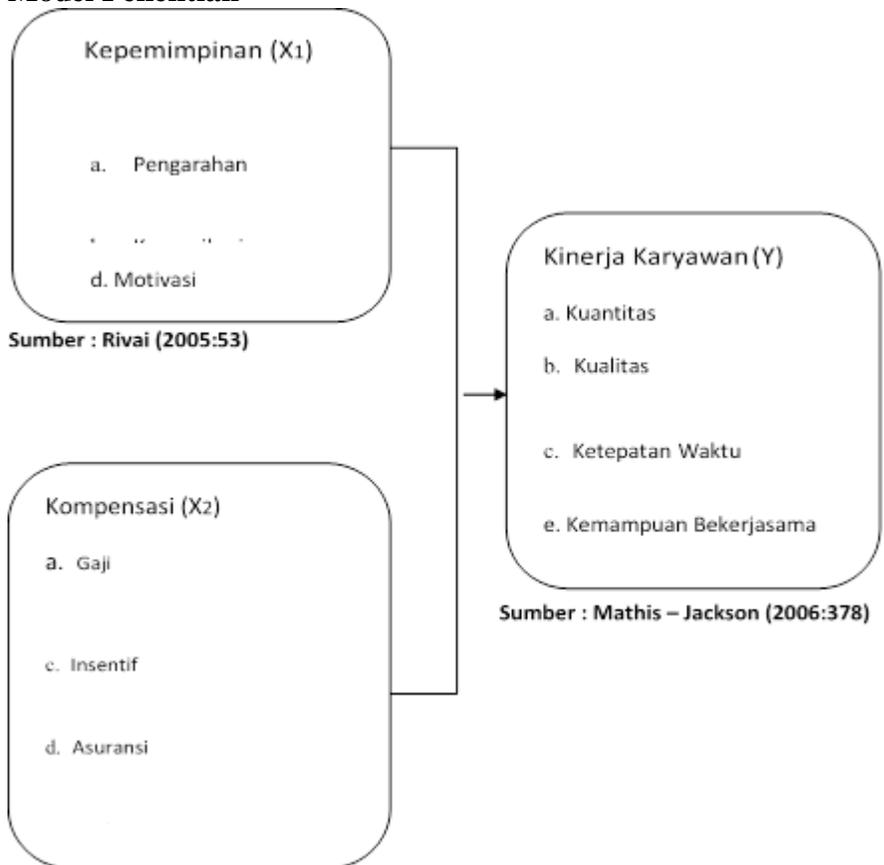
### **Kinerja**

Kinerja menurut Yaslis Ilyas (2012 : 53) adalah “penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun

struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi”. Menurut Veithzal Riva’i (2005:309) kinerja merupakan “suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai”.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah. Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas serta kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya.

**Model Penelitian**



## Hipotesis

Kesimpulan sementara dalam bentuk hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

## METODE

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di RSUD dr. Djasamen Saragih Jalan Sutomo Nomor 230, Kota Pematangsiantar. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan RSUD dr Djasamen Saragih sebanyak 151 orang. Adapun sampel penelitian ini sebanyak 97 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampel yang bersifat heterogen dimana data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuesioner

Metode pengumpulan data menggunakan data primer yaitu observasi dan penyebaran kuesioner serta data sekunder yaitu dokumentasi dan studi kepustakaan, uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier sederhana dan linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (R Square), pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Instrumen

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Item Kuesioner	r hitung Kepemimpinan	r hitung Kompensasi	r hitung Kinerja	r tabel	Keputusan
Kuisisioner 1	0,560	0,451	0,499	0,1663	Valid
Kuisisioner 2	0,496	0,438	0,524	0,1663	Valid
Kuisisioner 3	0,641	0,320	0,600	0,1663	Valid
Kuisisioner 4	0,528	0,327	0,626	0,1663	Valid
Kuisisioner 5	0,507	0,529	0,555	0,1663	Valid
Kuisisioner 6	0,521	0,555	0,508	0,1663	Valid
Kuisisioner 7	0,519	0,512	0,577	0,1663	Valid
Kuisisioner 8	0,485	0,455	0,487	0,1663	Valid
Kuisisioner 9	0,346	0,388	0,560	0,1663	Valid
Kuisisioner 10	0,442	0,486	0,528	0,1663	Valid
Kuisisioner 11	0,350	0,250	0,388	0,1663	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai r hitung > r tabel 0,1663, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Uji Reliabilitas Instrumen**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan	0,682	Reliabel
Kompensasi	0,660	Reliabel
Kinerja	0,739	Reliabel

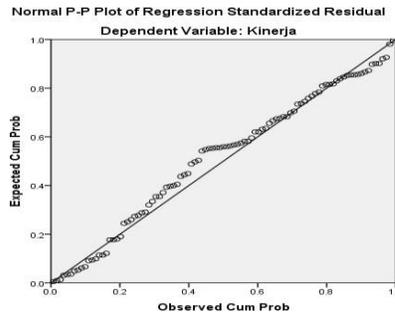
Sumber : Data primer diolah SPSS

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* atas variabel uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier sederhana dan linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (R Square), pengujian hipotesis kepemimpinan sebesar 0,682, variabel kompensasi sebesar 0,660 dan variabel kinerja karyawan 0,739. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pertanyaan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**



**Gambar 1 Grafik Uji Normalitas**

Dari gambar grafik diatas diketahui bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	12,240	4,408				2,777
Kepemimpinan	,227	,085	,240	2,664	,009	,858	1,165
Kompensasi	,483	,095	,455	5,062	,000	,858	1,165

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel > 0,1 (10%). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,858 dan kompensasi sebesar 0,858 serta mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (FIV)* untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,165 dan kompensasi sebesar 1,165. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan

bahwa model penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Dengan demikian model persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas atau bebas dari masalah multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Correlations			Unstandardized Residual	kepemimpinan	kompensasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,030	-,009
		Sig. (2-tailed)	.	,770	,929
		N	97	97	97
kepemimpinan	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,030	1,000	,379**
		Sig. (2-tailed)	,770	.	,000
		N	97	97	97
kompensasi	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,009	,379**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,929	,000	.
		N	97	97	97

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4. 10 diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi ketiga variabel independen dengan Unstandardized Residual memiliki nilai signifikansi (kepemimpinan X1 sig. 0,770, kompensasi X2 sig. 0,929) lebih dari 0,05. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,589 <sup>a</sup>	,347	,333	3,456	1,736

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil pengujian diatas tampak bahwa nilai *Durbin Watson* (d) sebesar 1,736. Dengan jumlah sampel ( $T = n$ ) sebanyak 97 dan variabel ( $k = 2$ ) nilai tabel DL = 1,627 dan DU = 1,711. Jadi nilai  $4 - DU = 2,289$  dan  $4 - DL = 2,373$ . Karena nilai DW terletak antara DU dan  $4 - DU$  ( $1,711 < 1,736 < 2,289$ ) maka hasil uji Durbin Watson tidak ada autokorelasi pada model regresi. Dengan demikian model regresi yang digunakan dapat diteruskan karena tidak melanggar uji asumsi klasik.

### Uji Simultan

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596.529	2	298.264	24.978	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1122.440	94	11.941		
	Total	1718.969	96			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,978, dimana kriteria penolakan  $H_0$  jika  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  atau  $F_0 > F_{tabel}$ , dengan derajat bebas  $v_1=2$  dan  $v_2 = (97-2-1) = 94$  dan tingkat kepercayaan 10 %, maka dari tabel distribusi F didapat nilai  $F_{tabel}$  untuk  $F_{0, 1, 2, 94} = 2, 14$ . Nilai  $R^2 = 0, 347$  atau 34,7%. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel antara  $X_1$  (kepemimpinan) dan  $X_2$  (kompensasi) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) sebesar 34,7% yang bersifat positif dan berpengaruh signifikan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar. Semakin baik kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama maka akan semakin baik pula kinerja karyawan RSUD dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr Djasamen Saragih sebesar 22,7%.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr, Djasamen sebesar 48,3%.
3. Kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Djasamen Saragih sebesar 34,7% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini.

### **Saran**

1. Disarankan pimpinan harus mampu memberikan pengarahan, motivasi, bimbingan, dorongan dan pengawasan kepada bawahan agar semangat kerjanya tetap tumbuh dan pemimpin berkomunikasi secara baik dalam menyampaikan pekerjaannya kepada bawahan. Dalam hal pengambilan keputusan seorang pemimpin sebaiknya memberikan wewenang dan tanggung jawab penuh dalam pendelegasian tugas kepada pegawainya untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya.
2. Pihak manajemen sebaiknya lebih dapat memberikan gaji sesuai dengan prinsip adil, dan meningkatkan kompensasi lain dalam bentuk upah, insentif, tunjangan, asuransi, fasilitas dan sarana prasarana kantor yang lebih memadai dan lebih ditingkatkan agar dapat menunjang pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat dan mendapatkan hasil yang lebih optimal.
3. Sebaiknya karyawan RSUD dr. Djasamen Pematangsiantar meningkatkan kinerjanya dengan menjalankan segala tugas yang diberikan secara tepat sesuai dengan kuantitas, kualitas hasil yang baik serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan, sesuai dengan target pekerjaannya dan lebih teliti lagi dalam setiap tindakan dan pelayanannya. Kehadiran dan kerjasama juga lebih ditingkatkan. Hal ini sangat diperlukan mengingat Rumah Sakit adalah salah satu layanan kesehatan yang harus mengutamakan kualitas hasil pelayanan, memiliki

ketepatan waktu dan ketelitian dalam bekerja demi keselamatan pasien dan pelayanan yang paripurna.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh, Rosidah. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta. Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian "Suatu Pendekatan Praktik"*. Jakarta. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Daft, Richard. 2004. *Manajemen edisi 5*. Penerbit: PT Gramedia Pustaka Pertama, Jakarta
- Dessler., Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Indeks.
- Duwi Priyatno 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Andi Yogyakarta
- Efendi, Marihot Tua. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Ferdinand A. 2002. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03/BP UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, 2008. *Perilaku Organisasi Jakarta*. Salemba
- Gibson, dkk. 1987. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga
- Hani. Handoko. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta*. Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P, 2012. *Manajemen dasar, pengertian dan masalah (Rev.ed)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Erlangga, Jakarta.
- Ilyas, Yaslis, 2012. *Kinerja*. Edisi keempat. Depok. Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Ivancevich, J. M. Konopaske R. dan Matteson M.T., 2005. *Organizational Behavior and Management*. Seventh Edition. The McGraw-Hill Companies. Edisi Bahasa Indonesia
- Jonathan, Sarwono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Khaerul Uman. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- M. Manullang. 2004. *Dasar - dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, A. A. A.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta : Alfabeta
- Maryoto, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Nitisemito, 2001 Manajemen Personalialia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Oemar, H, 2005. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu). Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachmany Hasan. 2006. Kepemimpinan dan Kinerja. Cetakan Pertama. Yapensi. Jakarta
- Ridwan, Ahmad Engkos. 2012. Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur), Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal, Sagala, E. J., 2009 Manajemen Sumber Daya