

KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT RATUMBUYSANG MANADO

Oleh:

Christilia O. Posuma

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: christiliaposuma@gmail.com

ABSTRAK

Rumah sakit dibentuk untuk melayani konsumen di bidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan, itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kinerja merupakan tanggungjawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Metode penelitian adalah asosiatif dengan teknik analisis yaitu regresi berganda. Populasi sebanyak 334 responden dan sampel 77 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Namun pada pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang ada masih kurang baik, itu dikarenakan masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Pemimpin sebaiknya memberikan semangat kerja bagi karyawan dan lebih memotivasi karyawan dengan menjalin komunikasi yang baik agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

Kata kunci: kompetensi, kompensasi, kepemimpinan, kinerja karyawan

ABSTRACT

Hospital formed to serve consumer in health area. To reach a efficacy, that need the strong base that is organization capable to strengthen and maximize the competition. Compensation represent the recompensation given by company to employees as according to conducted work. Leadership is the overall of activity in order to influencing people of to be will cooperate to reach an target which is it is true wanted with. Performance represent the responsibility of each every individual to work, assisting definition of performance expectation, labouring framework for supervisor and worker is communicating each other. Research method is asosiatif with the technique analyse that is doubled regresi. Population as much 334 responder and sampel 77 responder. Result of research indicate that the interest, compensation and leadership have an effect on by simultan to employees Performance. But at examination of parsial of leadership variable do not have an effect on the signifikan to employees performance. Matter of this means that existing leadership still be unfavourable, that because of still the lack of communications of between leader and employees, lack of job motivation given by leader to employees. Leader better breathe life into the job for employees and more motivating of employees by braiding good communications to be performance yielded good progressively.

Keywords: competition, compensation, leadership, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian kompetensi menjadi sangatlah berguna dalam membantu organisasi sehingga dengan memaksimalkan kompetensi mendorong budaya kinerja yang tinggi. Kompensasi dan kepemimpinan dalam suatu organisasi juga sangat berpengaruh dalam menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya sumber daya yang baik, maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik pula akan ikut serta dalam organisasi tersebut. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi di pertimbangkan dalam proses sumber daya manusia akan semakin meningkatkan budaya organisasi serta kinerja organisasi yang baik. Demikian pula diperlukan untuk menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan, dan membetuk proses kompensasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar, itu akan berpengaruh pada karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam bekerja untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Seseorang bekerja untuk memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja para pekerja.

Pada saat ini, kinerja tenaga kesehatan juga merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Salah satu pelayanan jasa yang bergerak di bidang kesehatan yang ada di Sulawesi Utara yaitu Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Pasien Rumah Sakit Jiwa Ratumbusang Manado hingga Juni 2013 menangani sebanyak 18.983 pasien sakit jiwa atau pasien psikiatri. Angka tersebut merupakan akumulasi dari pasien yang pernah datang dan saat ini sedang di rawat di satu-satunya Rumah Sakit Jiwa di Sulawesi Utara. Dari data yang ada, jumlah penderita psikiatri dari tahun ke tahun terus bertambah. Pada tahun 2010 tercatat ada 17.170 pasien sakit jiwa meningkat pada tahun 2011 menjadi 17.950. Kemudian pada tahun 2012 tercatat sebanyak 18.518 pasien yang ada di Rumah Sakit Jiwa Ratumbusang Manado. Rumah sakit tersebut mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan melaksanakan upaya rujukan kesehatan masyarakat. Rumah sakit Ratumbusang telah melakukan pengembangan potensi SDM dengan pendidikan lanjut bagi tenaga perawat, dokter, dan tenaga lainnya serta penambahan tenaga spesialis.

Pelayanan Rumah Sakit Ratumbusang dalam praktiknya masih ada keluhan-keluhan pasien yang sering di sampaikan kepada pihak Rumah Sakit. Seperti kurangnya pelayanan yang diberikan, kurangnya kapasitas ruangan, masih kurangnya sarana prasarana yang dibutuhkan. Untuk mencapai tujuan, rumah sakit Ratumbusang melakukan pemeliharaan dan perbaikan sarana, penambahan alat yang menunjang pelayanan dan pengembangan unit pelayanan baru sesuai kompetensi spesialisasi yang tersedia. Oleh sebab itu, pada saat ini Rumah Sakit Ratumbusang masih melakukan perubahan yang bisa menghasilkan kinerja yang baik. Rumah Sakit Ratumbusang berusaha untuk memenuhi kebutuhan kesehatan yang diperlukan oleh masyarakat. Pelayanan kebutuhan kesehatan yang bermutu dapat dilihat dari pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat sebagai pelanggan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang.
2. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang.
3. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang.
4. Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2009:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sunyoto (2012:1), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Wibowo (2007:325).

Kompensasi

Sunyoto (2012:29) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Hasibuan (2009:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. (Wibowo 2007 : 348)

Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Ardana et al (2012:179).

Sunyoto (2012:34) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil Wibowo (2007:7). Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

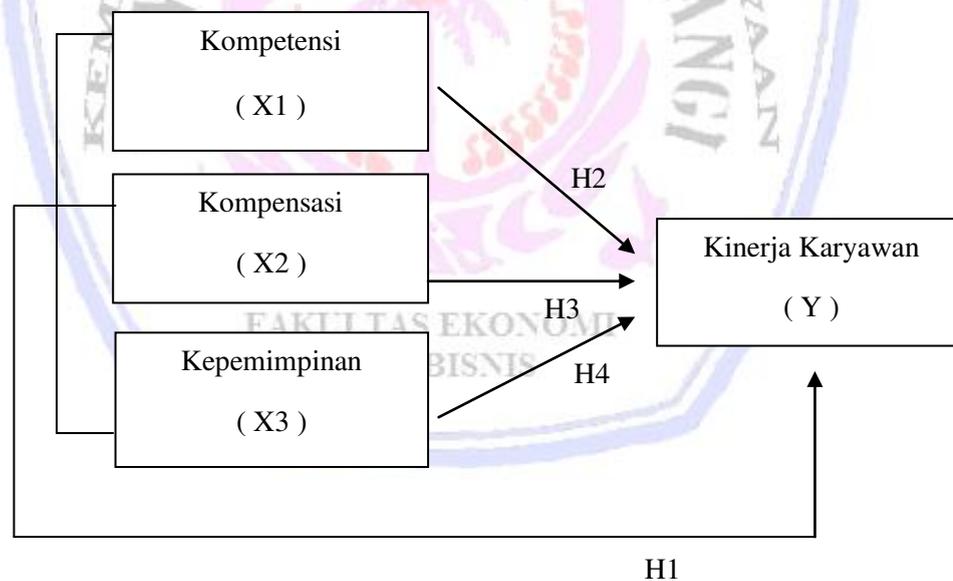
Penelitian Terdahulu

Widyatmini dan Hakim (2008) meneliti Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Metode yang digunakan yaitu Penelitian Survei dengan hasil penelitian bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, dan kompetensi ditemukan mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

Dharma dan Surya (2008) meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. United IndoBali Denpasar yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT. United IndoBali Denpasar. Metode yang digunakan penelitian kuantitatif dengan hasil menunjukkan kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Sudarsono (2008) meneliti Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). Dalam penelitian ini memiliki tujuan menggambarkan kompensasi keuangan dan non keuangan, motivasi intrinsik dan performnace kuliah; menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan motivasi intrinsik terhadap kinerja dosen; menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi intrinsik; menganalisis pengaruh kompensasi non finansial untuk kuliah kinerja. Metode yang digunakan penelitian kuantitatif dengan hasil Kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dosen tetap fakultas ekonomi pada perguruan tinggi swasta dapat di terima secara statistik. Kompensasi finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen. Kompensasi non finansial dan variabel intrinsik mempengaruhi kinerja dosen tetap.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbuyang.
2. Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbuyang.
3. Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbuyang.
4. Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan diduga berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbuyang.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif yang bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel dalam penelitian.

Sumber Data

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, dalam hal ini karyawan Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RS.Prof.dr.V.L.Ratumbusang, Jl. Bethesda No. 77 Kota Manado. Waktu penelitian yaitu bulan Maret - Juli 2013.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2012 : 115). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Ratumbusang Manado dengan jumlah keseluruhan karyawan 334 karyawan Rumah Sakit Ratumbusang Manado.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Kompetensi (X_1) merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Wibowo (2007:325). Variabel ini diukur menggunakan indikator:
 - a. Pengetahuan
 - b. Keterampilan
 - c. Sikap
2. Kompensasi (X_2) merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Sunyoto (2012:29). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:
 - a. Keahlian
 - b. Motivasi Kerja
 - c. Prestasi Kerja
3. Kepemimpinan (X_3) setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Sunyoto (2012:34). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:
 - a. Motivasi
 - b. Koordinasi
 - c. Komunikasi

4. Kinerja (Y) Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil Wibowo (2007:101). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan Balik
- d. Alat atau Sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010: 455). Uji validitas menggunakan teknik uji validitas internal dengan korelasi product moment dari pearson.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja (Y).

Dengan formula: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

5. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistik uji F dan uji t. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan, sedangkan Uji t adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian pada uji validitas dan reliabilitas yang di uji dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 17.0 for windows* menunjukkan bahwa hasil uji validitas memberikan nilai yang baik dengan diketahui bahwa nilai r hitung dari semua indikator variabel lebih besar dari r tabelnya, rata-rata r hitung lebih tinggi dari r tabel 0,224 ($n=77$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat sebesar $X_1=0,668$; $X_2=0,592$; $X_3=0,702$; $Y=0,786$ sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikan 0,05 dengan jumlah data (n) = 77, didapatkan nilai r tabel sebesar 0,224 karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi, dan dikatakan menyebar normal karena nilai $\text{assymp. Sig. (2-tailed)} = 0,522 > \alpha (0,05)$. Dari data tersebut dapat dikatakan nilai residual terstandarisasi menyebar secara normal. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil output pada *coeficients* bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk seluruh variabel X (X_1 1.051, X_2 1.479, dan X_3 1.505) kurang dari 10 (<10) dengan tingkat signifikan dibawah 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model ini. Menurut Suliyanto (2005:75) berdasarkan output pada *coeficients model* dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Hasil output dapat diketahui bahwa pada model ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas karena nilai probabilitas $>$ nilai $\alpha (0,05)$, sehingga model baik bila digunakan untuk peramalan (estimasi).

Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Tabel 1. Ringkasan Hasil Perhitungan dan Pengolahan Data

Variabel	B	Standart Error	t_{hitung}	Sig	Ket
Constant	6.627				
Kompetensi (X_1)	0,225	0,131	1.717	.090	Signifikan
Kompensasi (X_2)	1,793	0,170	10.559	.000	Signifikan
Kepemimpinan (X_3)	-0,168	0,156	-1.081	.283	Tidak signifikan
$R = 0,814$		Sig F= 0,000			Jumlah sampel = 77
$R \text{ Square} = 0,663$		F hitung = 47,932			t tabel = 2,261
$\text{Adjusted R Square} = 0,649$					$\alpha = 0,05$
$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$					
$\text{Kinerja Karyawan} = 6,627 + 0,225 X_1 + 1,793 X_2 + -0,168 X_3 + e$					

Sumber: Hasil Olah Data, 2013

Tabel 1 sebelumnya, dapat diketahui bahwa model regresi yang diperoleh adalah :

1. Persamaan Regresi Linear Berganda $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$Y = 6,627 + 0,225 X_1 + 1,793 X_2 + - 0,168 X_3 + e$$

- a. Konstanta β_0 sebesar 6,627 memberikan pengertian bahwa faktor – faktor kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan konstan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja adalah 6,627 satuan.
 - b. Nilai β_1 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_1 (kompetensi) sebesar 0,225 mempunyai arti bahwa jika terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,225 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
 - c. Nilai β_2 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_2 (kompensasi) sebesar 1.793 mempunyai arti bahwa jika kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, kinerja akan ikut mengalami peningkatan sebesar 1.793 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
 - d. Nilai β_3 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_3 (kepemimpinan) sebesar 0,168 mempunyai arti bahwa apabila faktor kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,168 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
2. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F) dengan menggunakan bantuan SPSS *Version 17.0* maka dapat diketahui $F_{hitung} = 47.932$ dan $F_{tabel} = 2.347$. Jadi nampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti H_a diterima. Atau dapat juga dilihat bahwa signifikan F sebesar 0,000 ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
 3. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t) dengan menggunakan bantuan SPSS *Version 17.0* maka dapat diketahui Nilai t hitung untuk variabel Kompetensi sebesar 1.717 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,261 dengan tingkat signifikan $0,090 < 0,05$, hingga H_0 ditolak artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Ratumbusang Manado, dengan demikian hipotesis alternatif dapat diterima. Nilai t hitung untuk variabel Kompensasi sebesar 10.559 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,261 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hingga H_0 ditolak artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Ratumbusang Manado, dengan demikian hipotesis alternatif dapat di terima. Nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan sebesar -1.081 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,261 dengan tingkat signifikan $0,283 > 0,05$, hingga H_0 diterima artinya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Ratumbusang Manado, dengan demikian hipotesis alternatif tidak dapat di terima.
 4. Nilai R berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS seperti yang ada pada *Model Summary* dapat dilihat bahwa koefisien korelasi linear yang diperoleh adalah sebesar 0,814. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) kuat karena hampir mendekati angka (1), serta angka korelasi yang dihasilkan menunjukkan angka positif (+) yang berarti hubungan kedua variabel searah.
 5. Nilai R^2 berdasarkan pada bagian *Model Summary*, maka dapat diketahui nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,663. Angka ini memberikan arti bahwa 66,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan sementara sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan*Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan*

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Widyatmini (2008) bahwa secara bersamaan Variabel kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dengan adanya hubungan yang positif, maka pihak Rumah Sakit harus terus lebih dalam lagi meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang ada agar kinerja yang ada tersebut tidak akan menurun. Semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Rumah Sakit Ratumbuyasng dan semakin baik kompensasi yang diberikan kepada para pegawai maka mereka akan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik juga. Begitu juga dengan kepemimpinan, semakin baik kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit Ratumbuyasng maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,090 dengan signifikansi sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang lemah karena lebih besar dari 0,05. Tapi meskipun lemah, hubungan ini signifikan. Hasil ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Widyatmini (2008) bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang sangat lemah terhadap kinerja karyawan tetapi sangat signifikan. Oleh sebab itu, pegawai yang ada harus lebih meningkatkan lagi kompetensi yang ada. Harus lebih lagi menunjukkan keterampilan dalam pekerjaan, harus memiliki pengetahuan yang lebih dalam tentang pekerjaan yang dia jalani, dan harus bersikap baik dengan para pasien yang ada pada Rumah Sakit. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka dapat diharapkan pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan bisa menghasilkan kinerja yang baik dan pasien bisa merasa puas dengan pelayanan yang ada pada Rumah Sakit Ratumbuyasng. Implikasi dalam penelitian ini adalah bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kompetensi agar kinerja yang dihasilkan lebih baik. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi maka ditunjang oleh beberapa faktor yaitu pengetahuan, seorang pegawai harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka masing-masing agar apa yang dikerjakan bisa terlaksana dengan baik, seorang pegawai juga harus meningkatkan dan mempertahankan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sikap seorang pegawai dalam melayani pasien harus selalu baik agar pasien merasa lebih nyaman dalam pelayanan yang mereka berikan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Itu berarti variabel Kompensasi sangat signifikan karena lebih kecil dari pada nilai signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ada pada Rumah Sakit Ratumbuyasng Manado.

Hasil uji sesuai dengan yang dikemukakan oleh Made Surya Putra (2008) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang akan diberikan kepada para pegawai harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan yang ada pada Rumah Sakit Ratumbuyasng tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi. Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang pegawai dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan.

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,283 dengan nilai signifikansi sebesar 0.05. itu berarti nilai signifikan lebih besar dari nilai signifikansi. Oleh karena itu, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan hanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel kompensasi. Kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit Ratumbusang harus perlu ditingkatkan lagi karena kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai belum memuaskan. Itu berarti Pemimpin belum mampu menciptakan hubungan yang baik bagi para pegawai. Pemimpin belum mampu memberi motivasi, mengkoordinasi para pegawai, dan komunikasi pemimpin dengan para pegawai masih kurang. Implikasi yang ada dalam penelitian ini yaitu harus ditingkatkan lagi kepemimpinan yang ada karena dalam penelitian ini kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai oleh sebab itu, ditunjang dengan beberapa faktor yaitu pemimpin harus selalu memberi motivasi kepada para pegawai agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam menjalankan pekerjaan, pemimpin harus selalu mengkoordinasi pekerjaan yang dilakukan pegawai apakah benar atau tidak, dan pemimpin harus lebih mendekati diri dengan para pegawai dengan cara berkomunikasi lancar dengan para pegawai agar mereka bisa merasa dekat dengan pemimpin dan bisa dengan nyaman juga dalam melakukan pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado.
4. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Kinerja karyawan hanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel kompensasi. Kepemimpinan yang ada harus lebih lagi ditingkatkan karena dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan yang ada masih kurang baik. Pemimpin masih kurang baik dalam berkomunikasi dengan karyawan, masih kurangnya motivasi kerja yang diberikan pemimpin kepada karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan masih kurang. Pemimpin sebaiknya memperhatikan dan meningkatkan komunikasi dengan para karyawan, harus selalu memberi motivasi kerja agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Rumah Sakit Ratumbusang Manado, harus terus meningkatkan dan mempertahankan kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan yang ada agar karyawan akan terus menghasilkan kinerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana.K, Mujiati.W, Utama.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dharma Putra, Surya Putra. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT.United IndoBali*. Denpasar.
- Hasibuan.P.S. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sudarsono. 2008. *Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta)*.
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Torang, Syamsir. 2012 *metode riset struktur & perilaku organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. PT.Raja Grafindo Prasada. Jakarta.
- Wibowo, 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Gave Media.
- Widyatmini dan Hakim. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan*. Depok

