

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RSIA YK MADIRA PALEMBANG

Oleh :

Rahmad Basuki dan Riska Puspita S

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: Rahmadbasuki762@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang dengan titik permasalahan adakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang?. Dengan tujuan untuk mengetahui ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y = 15.654 + 0,040X_1 + 0.135X_2 + 0.080X_3 + e$ untuk uji F didapat $F_{hitung} (2,971) \geq F_{tabel} (2,500)$, artinya ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Non Medis RSIA YK. Madira Palembang. Untuk uji t variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,369) \geq t_{tabel} (1,991)$, artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Uji t variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (3,347) \geq t_{tabel} (1,991)$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel kompensasi (X_3) diperoleh $t_{hitung} (3,752) \geq t_{tabel} (1,991)$, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang merupakan ciri era globalisasi secara eksponensial akan mengubah dengan sangat cepat, cara dan gaya hidup manusia. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. RSIA YK Madira Palembang merupakan salah satu rumah sakit ibu dan anak yang ada di kota Palembang, selain itu membuka praktek dokter bersama dan menerima pasien BPJS

serta asuransi lainnya. Untuk dapat bersaing, RSIA YK Madira Palembang harus selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang masih belum optimal dalam bekerja. Dapat dilihat dari sudut pandang karyawan non medis yang sering kali tidak disiplin dalam bekerja, seperti sering terlambat masuk kerja, tidak mematuhi peraturan dalam bekerja yaitu sering merokok di dalam ruang kerja, kurang terlatih dalam melayani atau menyapa tamu masih kurang memberi senyuman dan kurang

tanggap dalam melayani konsumen sehingga mengakibatkan keterampilan karyawan menurun dan menghasilkan tidak maksimalnya dalam bekerja. Walaupun peraturan mengenai jam kerja sudah dibuat oleh pimpinan untuk menegakkan disiplin kerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang, tetapi masih banyak karyawan non medis yang datang terlambat ke kantor hingga pukul 09:00 wib. Bahkan karyawan non medis pulang lebih awal pada saat jam makan siang dan tidak kembali lagi ke kantor, sehingga karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang tersebut tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh pihak manajemen mengenai jam kerja. Maka dari itu banyak karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang mendapatkan sanksi hukuman seperti potongan gaji atau tidak mendapatkan uang insentif berupa bonus. Kelalaian yang terjadi pada RSIA YK Madira tersebut disebabkan oleh kurangnya pengawasan melekat (waskat) maka dari itu banyak karyawan yang sering melanggar aturan kerja. Dari hal tersebut, timbul masalah yaitu berupa cemburu sosial antara karyawan non medis yang disiplin kepada karyawan non medis yang tidak disiplin. Sehingga karyawan non medis yang disiplin merasa tidak adanya keadilan yang diberikan dari pimpinan RSIA YK Madira Palembang. Hal tersebut terjadi disebabkan karena gaji yang diterima para karyawan non medis masih di bawah upah minimum Kota Palembang berkisar antara Rp 1.500.000 s.d. Rp 2.000.000 disesuaikan dengan masing-masing divisi yang dikerjakan oleh karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang. Kemudian daripada itu sering kali para karyawan non medis mengalami keterlambatan waktu dalam menerima gaji kemudian insentif yang diterima relatif masih kecil seperti

bonus dan dari segi jenjang karir jarang karyawan yang naik jabatan. Berdasarkan informasi yang diperoleh, kepemimpinan yang dilakukan dalam mempengaruhi bawahannya masih kurang dirasakan oleh karyawan non medis itu sendiri. Dilihat dari cara pemimpin dalam berkomunikasi kepada bawahannya, pemimpin hanya berkomunikasi dengan karyawan non medis tertentu saja, sehingga sebagian karyawan non medis merasa ada jarak dengan pimpinan yang menyebabkan kurang harmonisnya hubungan antara sebagian karyawan dengan pimpinan. Dilihat dari cara pengambilan suatu keputusan, pemimpin hanya mendengarkan karyawan non medis tertentu saja atau karyawan non medis yang sangat dekat dengan pimpinan sehingga karyawan non medis merasa keputusan yang diambil oleh pimpinan itu tidak adil bagi karyawan lainnya. Selain itu, pimpinan juga kurang memperhatikan sebagian karyawan non medis yang datang terlambat pada saat masuk kerja. Kurangnya ketegasan dalam menegur karyawan non medis yang kurang disiplin, hal ini dapat mengakibatkan karyawan non medis yang kurang efektif dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang.

2. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang.

3. Kajian Pustaka

Menurut Wibowo, (2014:3) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil

dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Menurut Sutrisno, (2014:213) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Singodimedjo (2002) dalam Edi Sutrisno, (2014:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut

2. Operasionalisasi Variabel

Malayu Hasibuan, (2016:118) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Hipotesis

Ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang.

METODE PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada RSIA YK Madira Palembang yang beralamat Jl. Jend.Sudirman No.1051 Blok C-D-E Palembang.

Tabel 1
Variabel, Definisi, Indikator dan Skala

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Adalah hasil dari pekerjaan karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang yang berkaitan dengan tujuan seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas pada RSIA YK Madira Palembang.	1. Kompetensi. 2. Fasilitas. 3. Keterampilan.	Ordinal
Kepemimpinan (X ₁)	Adalah suatu proses kegiatan karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang untuk menggerakkan karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan RSIA YK Madira Palembang.	1. Komunikasi 2. Kemampuan 3. Pengambilan Keputusan	Ordinal
Disiplin Kerja (X ₂)	Adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di RSIA YK Madira Palembang.	1. Sanksi Hukuman. 2. Waskat. 3. Keadilan.	Ordinal

Kompensasi (X ₃)	Adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada RSIA YK Madira Palembang.	1. Gaji. 2. Bonus. 3. Insentif.	Ordinal
------------------------------	--	---------------------------------------	---------

Sumber : Gagasan Penulis berdasarkan berbagai teori, 2017.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang yang berjumlah sebanyak 110 orang (Sumber: RSIA YK Madira Palembang). Penentuan besarnya jumlah sampel menggunakan pendapat yang dikembangkan dari Isaac dan Michael (Sugiyono, 2014:118). Untuk jumlah populasi karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang di ambil tingkat kesalahannya 10% dari 110 orang karyawan non medis adalah 78 orang karyawan non medis (tabel terlampir). Teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. *Cluster Sampling* adalah teknik penentuan sampel dilakukan secara acak tanpa memperlihatkan strata yang ada dalam populasi itu.

4. Data yang diperlukan

Data primer yang berupa jawaban dari responden terhadap kuesioner yang dibagikan oleh peneliti, dan data sekunder yang berupa struktur organisasi, visi, misi, dan pembagian tugas.

5. Teknik Pengumpulan Data

Daftar pernyataan (Kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

6. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Untuk meyakinkan bahwa

variable independent mempunyai pengaruh terhadap variable dependent, selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji f dan uji t) dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum RSIA YK Madira Palembang

Dalam rangka ikut berperan mencapai visi Indonesia Sehat 2010 dan Sumsel Sehat 2008 Yayasan YK MADIRA mendirikan pusat pelayanan kesehatan yang diberi nama Pusat Kesehatan YK MADIRA. Pusat Kesehatan YK MADIRA didirikan pada tanggal 15 Januari 1994, diresmikan oleh Bapak Dr. Suwandi Makmur mewakili Kepala Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Sumatera Selatan. Tujuan utamanya ialah memberikan pelayanan kesehatan yang merata dan bermutu kepada masyarakat khususnya wilayah Sumatera Selatan.

2. Uji Validitas

2.1 Variabel Kinerja (Y)

Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kinerja(Y)

No	Keterangan	<i>Corrected Item - Total Correlation</i>	r_{tabel} (a=5%)	Hasil Validitas
1	Y. P ₁	0.524	0.222	Valid
2	Y. P ₂	0.705	0.222	Valid
3	Y. P ₃	0.649	0.222	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 22, 2017.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 78-2 = 76 maka didapat r_{tabel} sebesar 0.222. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0.222 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total dinyatakan valid,

2.2 Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berikut pengujian validitas pada variabel Kepemimpinan (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)

No	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel} (a=5%)	Hasil Validitas
1	$X_1. P_1$	0.647	0.222	Valid
2	$X_1. P_2$	0.815	0.222	Valid
3	$X_1. P_3$	0.687	0.222	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 22, 2017.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 78 – 2=76 maka didapat r_{tabel} sebesar 0,222, maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut dinyatakan valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2.3 Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berikut pengujian validitas pada variabel Disiplin Kerja (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

No	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel} (a=5%)	Hasil Validitas
1	$X_2. P_1$	0.687	0.222	Valid
2	$X_2. P_2$	0.859	0.222	Valid
3	$X_2. P_3$	0.627	0.222	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 22, 2017.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 78-2 = 76 maka didapat r_{tabel} sebesar 0,222 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total dinyatakan valid.

2.4 Variabel Kompensasi (X_3)

Berikut pengujian validitas pada variabel Kompensasi (X_3). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5

Uji Validitas Kompensasi (X_3)

No	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel} (a=5%)	Hasil Validitas
1	$X_3. P_1$	0.644	0.222	Valid
2	$X_3. P_2$	0.761	0.222	Valid
3	$X_3. P_3$	0.629	0.222	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 22, 2017.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 78-2=76 maka didapat r_{tabel} sebesar 0,222. maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total dinyatakan valid.

2.5 Uji Reliabilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha – Cronbach*. Standar hitung yang digunakan dalam menentukan reliable atau tidaknya suatu instrumen penelitian adalah perbandingan antara nilai $r -$ hitung dengan $r -$ tabel pada taraf signifikansi 5 %. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
Y	0.718	0.60	Reliabel
X ₁	0.782	0.60	Reliabel
X ₂	0.788	0.60	Reliabel
X ₃	0.758	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS Versi 22, 2017.

Berdasarkan tabel 6. bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi standar reliabilitas. Karena nilai seluruh *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument tersebut dinyatakan reliable.

3. Gambaran Umum Karyawan Non Medis

3.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7

Distribusi Karyawan Non Medis Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah karyawan Non Medis	Persentase (%)
1	Laki – laki	29	37,2%
2	Perempuan	49	62,8%
TOTAL		78	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017.

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan non medis berdasarkan jenis kelamin terdiri dari

karyawan non medis Laki – laki sebanyak 29 orang karyawan non medis (37,2%) dan karyawan non medis perempuan sebanyak 49 orang karyawan non medis (62,8%). Artinya karyawan non medis terbanyak berjenis kelamin perempuan.

3.2 Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 8

Distribusi Karyawan Non Medis Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah karyawan Non Medis	Persentase (%)
1	≤ 1	18	23,1%
2	2 – 3	11	14,1%
3	4 – 6	28	35,9%
4	≥ 7	21	26,9%
TOTAL		78	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017.

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan non medis berdasarkan masa kerja masa kerja ≤ 1 tahun sebanyak 18 orang karyawan non medis (23,1%), masa kerja 2 – 3 tahun hanya terdapat 11 orang karyawan non medis (14,1%), masa kerja 4-6 tahun sebanyak 28 orang karyawan non medis (35,9%) dan masa kerja ≥ 7 tahun sebanyak 21 orang karyawan non medis (26,9%), Artinya karyawan non medis terbanyak adalah dengan masa kerja 4-6 tahun dan manajemen RSIA YK Madira Palembang menilai karyawan non medis dengan masa kerja tersebut sudah berpengalaman di bidangnya serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

3.3 Berdasarkan Pendidikan

Tabel 9

Distribusi Karyawan Non Medis Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

No	Pendidikan	Jumlah karyawan non medis	Persentase (%)
1	SMA	18	23,1%
2	SMK	11	14,1%
3	D1/D2/D3	21	26,9%
4	S1 – S2	28	35,9%
TOTAL		78	100

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA sebanyak 18 orang (23,1%), tingkat pendidikan SMK sebanyak 11 orang karyawan non medis (14,1%), tingkat pendidikan D1/D2/D3 sebanyak 21 orang karyawan non medis (26,9%) dan tingkat pendidikan S1 – S2 sebanyak 27 orang (35,9%). Artinya karyawan non medis terbanyak adalah pendidikan S1 – S2 dan pihak manajemen RSIA YK Madira Palembang menilai karyawan non medis dengan pendidikan tersebut memahami pekerjaannya serta lebih baik dibandingkan dengan karyawan non medis yang memiliki pendidikan lainnya.

3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat dilihat dari tabel 3.5. berikut ini:

Tabel 10

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.654	2.106		7.433	.000
Kepemimpinan	.040	.109	.043	2.369	.000
Disiplin kerja	.135	.100	.156	3.347	.000
Kompensasi	.080	.107	.086	3.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS Versi 22, 2017

Berdasarkan tabel 10 hasil Uji regresi linier berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 22.0, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Medis dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 15.654 + 0.040X_1 + 0.135 X_2 + 0.080X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat nilai koefisien dari variabel X₁ (Kepemimpinan), X₂ (Disiplin Kerja) dan X₃ (Kompensasi) bernilai positif. Artinya antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi meningkat maka kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang.

3.5 Uji F (Simultan)

Adapun hasil uji f (simultan) dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11

Tabel Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.476	3	2.492	2.971	.000 ^a
	Residual	189.973	74	2.567		
	Total	197.449	77			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin kerja Kompensasi,

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS Versi 22, 2017

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis diperoleh sebesar 2.971 sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α)=

5% (dkb)= $n-k-1$ adalah sebesar (2,500). Berdasarkan hasil uji F hipotesis dengan taraf nyata (α)= 5% (dkb)= $n-k-1 = 78-3-1= 74$, maka $F_{hitung} 2.971 > F_{tabel} 2.500$ atau signifikan $F 0,000^b \leq \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang.

3.6 Uji t (Parsial)

Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.654	2.106		7.433	.000
Kepemimpinan	.040	.109	.043	2.369	.000
Disiplin kerja	.135	.100	.156	3.347	.000
Kompensasi	.080	.107	.086	3.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Hasil pengolahan data SPSS Versi 22, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan table 12 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} dengan taraf nyata (α)= 5% dan $df (n-2) = 78-2= 76$ adalah sebesar 1,991. Nilai signifikan t variabel kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan non medis 2.369 menggunakan t_{tabel} dengan taraf nyata $df = 78 - 2 = 76$, maka $t_{hitung} 2.369 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan kepemimpinan $0,00 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan non medis. Nilai signifikan t variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non medis dengan menggunakan $t_{tabel} 1,991$ dengan taraf nyata $df = 78 - 2 = 76$ maka $t_{hitung} 3.347 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan disiplin kerja $0,00 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan non medis. Nilai signifikan t variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis dengan menggunakan $t_{tabel} 1,991$ dengan taraf nyata $df = 78 - 2 = 76$, maka $t_{hitung} 3.752 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan kompensasi $0,00 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan non medis.

3.7 Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh terhadap variabel bebas, yaitu kepemimpinan, disiplin dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang sebagai berikut ini:

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.295 ^a	.740	.70	1.602	.740	2.971	3	74	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2017

Nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat diterangkan oleh persamaan ini sebesar 70%. Sedangkan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yaitu seperti variabel motivasi, kepuasan kerja, produktivitas kerja, prestasi kerja, kompetensi atau variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja lainnya pada suatu perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

- a. Pengujian secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang.
- b. Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang.
- c. Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang.
- d. Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, penulis memberikan saran kepada manajemen RSIA YK Madira Palembang, yaitu kepemimpinan harus berkomunikasi baik kepada karyawan non medis, mempunyai kemampuan baik untuk memimpin karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang dan dalam pengambilan keputusan pimpinan harus secara adil dan bijaksana terhadap karyawan non medis. Pihak manajemen RSIA YK Madira harus menegakkan disiplin kerja karyawan non medis dengan cara memberikan sanksi hukuman kepada karyawan non medis yang melanggar aturannya ditetapkan perusahaan, memberikan ketegasan bagi karyawan non medis yang melanggar aturan dan memberikan keadilan bagi karyawan yang sering melanggar aturan. Pihak manajemen RSIA YK Madira Palembang seharusnya memberikan gaji yang sesuai dengan standar pemerintah kota Palembang (UMK) dan menambah bonus serta insentif bagi karyawan non medis. Selalu melakukan rapat bulanan untuk melihat hasil kerja para karyawan non medis, supaya para karyawan non medis mengetahui kompetensi, fasilitas dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik untuk kedepan.

Daftar Pustaka

- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Rosda.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana- Prenda Media Group.

- Danang, Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana- Prenda Media Group.
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana- Prenda Media Group.
- Husein,Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan TesisBisnis*.EdisiKedua. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- I Wayan, Tresna Ariana. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawanpada Hotel Cendana Resort dan SPA Ubud, Gianyar Bali*.(Online), <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4220/3365.pdf>, diakses 18 Juli 2017.
- Iqbal, Hasan. (2014). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)* Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Junaidi. (2010).*Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05 df untuk penyebut (N2)*. Page 1 - Page 5. Online, <http://junaidichaniago.wordpress.com>, diakses 16 Mei 2017.
- Junaidi. (2010).*Titik Persentase Distribusi t untuk Probabilita = 0,05 df untuk penyebut (N2)*. Page 1 - Page 5. Online, <http://junaidichaniago.wordpress.com>, diakses 16 Mei 2017.
- Malayu, Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mudrajad, Kuncoro Phd. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi BagaimanaMeneliti dan Menulis Tesis?*.Edisi Ketiga. Jakarta:Penerbit Erlangga.
- Muhammad, Aris Nuraini. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya-Global Yogyakarta*.(Online), <http://manajemen.upy.ac.id/manajemen/wp-content/uploads/2016/12/Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan-Motivasi-Kerja-dan-Disiplin-Kerja-terhadap-Kinerja-Karyawan-Stikes-Surya-Global-Yogyakarta.pdf>, diakses 18 Juli 2017.
- Muhammad, Kadarisman. (2014).*Manajemen Pengembangan SumberDaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers PT. Raja Grafindo Persada.
- Oki, Dwi Cahyo. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi*. (Online), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/.../1/OKIDWICAHYO-FEB.pdf>, diakses 18Juli 2017.
- Program Strata Satu.(2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Rusdi, A.Rifai. (2015). *Pengantar Manajemen*. Edisi:Kelima. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis(Pendekatan Kuantitatif danKualitatif dan R&D)*. Edisi Kedelapan Belas.Bandung: CV Alfabeta. Palembang.

Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi: Kedua. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers PT. RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi:Keempat. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers PT. RajaGrafindo Persada.