

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT DARMAYU
PONOROGO**

Dadiet Whisnu A¹⁾, Dian Citaningtyas Ari Kadi²⁾

**¹Universitas PGRI Madiun
daditwhisnu228@gmail.com**

**²Universitas PGRI Madiun
citakirana11@gmail.com**

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and compensation on the work productivity of employees at Darmayu Ponorogo Hospital. The type of research used in this study is a quantitative approach. In the research using multiple linear regression technique. Sampling using the Purpose Sampling technique. The sample used is 200 respondents. Based on the statistical test results, it is shown that partially leadership has a positive and significant effect on employee work productivity, compensation has a positive and significant effect on employee work productivity and simultaneously leadership and compensation has a positive and significant effect on employee work productivity at Darmayu Ponorogo Hospital.

Keywords: Leadership, Compensation and Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Purpose Sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 200 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan secara simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan

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 (Mansir *et al.*, 2021). Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dapat dikatakan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi perusahaan (Anggraini & Rosidin, 2021). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan.

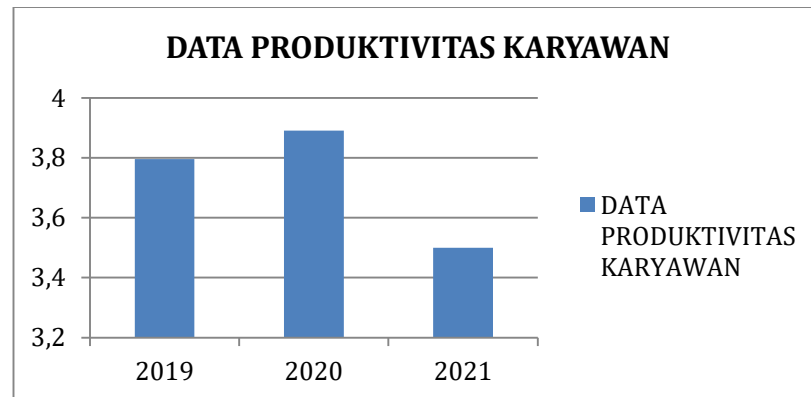
Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Wahyuningsih, 2018). Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kinerja aktual (*output*) dengan pengorbanan (*input*) yang dikeluarkan seseorang/organisasi untuk mencapainya (Sunarsi, 2018).

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun (Gandung & Suwanto, 2021). Permasalahan ketenagakerjaan disepanjang sejarahnya seakan tak pernah selesai, dan senantiasa terkait dengan masalah perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang ketenaga kerjaan.

Tenaga Kesehatan sejatinya diharapkan dapat membantu pasien dimanapun dia berada jika sedang bertugas karena tenaga kesehatan adalah tenaga yang mulia dimana pasien *covid 19* dirawat oleh tenaga kesehatan oleh karena itu diharapkan tenaga kesehatan dilindungi dengan semestinya (Susanto & Asmara, 2020).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo, tenaga kesehatan menganggap kepemimpinan dan kompensasi untuk tenaga kesehatan dirasakan masih terbatas. Masih ada perawat yang tidak merasakan suatu kepemimpinan dan kompensasi yang setara dengan pekerjaan yang sudah mereka kerjakan. hal tersebut menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab perawat terhadap pekerjaannya masih rendah. Berikut merupakan data produktivitas karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja Pada Rumah Sakit Darmayu Ponorogo



Berdasarkan data produktivitas karyawan tahun 2019-2021 Rumah Sakit Darmayu Ponorogo dapat diketahui berapa tingkat produktivitas tenaga kerja pertahun. Dari tabel diatas telah dilakukan bahwa nilai produktivitas ditahun 2019 terdapat nilai 3,8. Ditahun 2020 mengalami kenaikan produktivitas senilai 3,9 dan ditahun 2021 mengalami penurunan yang sangat tajam di nilai 3,5. Nilai-nilai tersebut kemudian digunakan untuk menentukan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan yang ada dilapangan.

Ada 3 jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seperti tunjangan kinerja, disiplin, dan tunjangan audit (Nurmiana *et al.*, 2019). Tunjangan yang diberikan setiap bulan dan tidak ada semua tunjangan cair. Tetapi saya menemukan anggaran dana tunjangan audit yang tidak cair selama 1 tahun ini. Sehingga karyawan mengalami kendala dan keberatan terhadap tunjangan yang tidak cair (Aulia & Raffles, 2021).

Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan kepada para karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo juga berdampak signifikan. Kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo yakni kepemimpinan otokratis dimana atas merasa dirinya mempunyai kekuasaan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Sehingga banyak karyawan yang menurun produktivitas mereka, dikarenakan tidak sesuai dengan upah yang diberikan perusahaan (Nurcahyani & Adnyani, 2021). Kepemimpinan Otokrasi disebut juga kediktatoran atau kepemimpinan terarah (Nurcahyani & Adnyani, 2021) Dari beberapa pemaparan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk membahas topik mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo”**.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Financial Distress

- **Kajian Teori**

Manajemen perusahaan swasta dituntut untuk dapat memenuhi selera dan pilihan individual untuk memenuhi keputusan tiap-tiap individu pelanggan (Fadhly, 2019). Berbeda dengan swasta, sektor publik tidak mendasarkan pada pilihan individual dalam pasar akan tetapi pilihan kolektif dalam pemerintahan. karakteristik manajemen perusahaan swasta adalah dipengaruhi hukum permintaan dan penawaran (*supply and demand*). Permintaan dan penawaran tersebut akan berdampak pada harga suatu produk barang atau jasa (Hamiddin & Taaha, 2021). Manajemen perusahaan swasta bergerak berdasarkan mekanisme pasar, tergantung dari permintaan dan penawaran maupun keinginan dari para pemegang modal.

- **Hipotesis penelitian**

1. Pengaruh Antara Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo

Kepemimpinan merupakan pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu (Hamiddin & Taaha, 2021). Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Pahlawan & Onsardi, 2020). Sedangkan menurut Syamsudding (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu hubungan yang digunakan individu untuk membuat seseorang bekerja sama dengan tujuan mencapai sasaran bersama-sama.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H₁: Adakah Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

2. Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo

Kompensasi kerja merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Nurcahyani & Adnyani, 2021). Sedangkan menurut Norawati *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua balas jasa atau imbalan

baik berbentuk uang, maupun berbentuk benda, yang diterima baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diperoleh seseorang sebagai imbalan dari apa yang sudah dikerjakannya. Menurut Farisi & Pane (2020) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gandung & Suwanto (2021) menjelaskan bahwa kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Hadi Prima Teknik. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H₂: Adakah Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

3. Pengaruh Secara Simultan Antara Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo

Menurut Putra *et al.* (2022) kepemimpinan merupakan seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Sedangkan menurut Asrama *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas- aktivitas positif yang ada hubungan dengan pekerjaan dalam organisasi. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Wahyuningsih, 2018). Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kinerja aktual (*output*) dengan pengorbanan (*input*) yang dikeluarkan seseorang/organisasi untuk mencapainya (Sunarsi, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktora *et al.* (2021) menjelaskan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H₃: Adakah Pengaruh Secara Simultan Antara Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

METODE PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Rumah Sakit Darmayu Ponorogo merupakan Rumah Bersalin yang didirikan oleh Almarhumah Bidan Susilowati Sudarman yang berdiri sekitar tahun 1951 s/d 1992 pada tahun 1995. Tempat pelaksanaan penelitian atau pengambilan data dilakukan pada karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Rumah Sakit Darmayu Ponorogo terletak di Jl. Dr. Sutomo No.44-50, Bangunsari, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63419.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian atau pengambilan data dilakukan selama 4 bulan dimulai dengan melakukan observasi ke tempat penelitian kemudian melakukan wawancara kepada para karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Proses penelitian berlangsung mulai bulan Maret sampai bulan Juni 2022.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan memilih sampel dengan menggunakan *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah peneliti tentukan (Sugiyono, 2018). Oleh karena itu, sampel yang dipilih sengaja di tentukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan.

Variabel Penelitian

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*construcs*) atau sifat yang akan dipelajari. Kerlinger juga menyatakan bahwa variabel dapat dinyatakan sebagai suatu sifat yang di ambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*).

Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya sudah diberi nilai dalam bentuk bilangan atau konsep yang mempunyai dua nilai atau lebih pada suatu kontinu (Sugiyono, 2018). Nilai suatu variabel dapat dinyatakan dengan angka atau kata-kata. Sehingga hubungan variabel dapat dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Sugiyono (2018) instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam suatu penelitian, dapat berupa kuesioner sehingga sekala pengukuran instrumen adalah menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkatan data apakah data tersebut berjenis normal,

ordinal, interval maupun rasio. Dalam penelitian ini uji instrumen menggunakan kuesioner yang sudah divalidasi sebelumnya.

a. Uji Validitas

Kuesioner terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel bebas kepemimpinan, 6 pertanyaan untuk variabel bebas kompensasi dan 14 pertanyaan untuk variabel terikat produktivitas. Berdasarkan tabel hasil uji validitas, maka korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari pada r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,1381$. Instrumen dikatakan valid (sahih) apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1.) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen valid dan jika sebaliknya maka tidak valid.
- 2.) Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$, maka instrumen valid, dan jika sebaliknya maka tidak valid.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

| Item Variabel | Nilai r_{hitung} | Nilai $r_{tabel} = 0,1381$ | Keterangan |
|------------------|--------------------|----------------------------|------------|
| X _{1.1} | 0,637 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| X _{1.2} | 0,630 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| X _{1.3} | 0,556 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| X _{1.4} | 0,436 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| X _{1.5} | 0,627 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| X _{1.6} | 0,637 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| X _{1.7} | 0,630 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| X _{1.8} | 0,556 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan oleh peneliti adalah SPSS versi 25 dengan menggunakan *Alpha Cronbach* (Ghozali, 2018). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,6$. Berikut hasil uji reliabilitas tersebut.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Standar | Keterangan |
|--------------------------------|------------------|---------------|------------|
| Kepemimpinan (X ₁) | 0,781 | 0,7 | Reliabel |
| Kompensasi (X ₂) | 0,763 | 0,7 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,872 | 0,7 | Reliabel |

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4. 9, diketahui bahwa semua variabel $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

Pembahasan

1. Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,453 lebih besar dari t_{tabel} 1,971 dan nilai $Sig.$ (0,000) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti kepemimpinan yang diterapkan pimpinan Rumah Sakit Darmayu Ponorogo kepada sumber daya manusianya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan juga sumber daya manusia merasa tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan, sehingga tugas pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan. Hal ini berupa pengaruh pemimpin dalam memberi intruksi terhadap karyawan, melakukan pengawasan yang ketat terhadap pekerjaan sehari-hari, memiliki dominasi dalam membuat kebijakan perusahaan dan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dalam melakukan pengambilan keputusan.. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain itu indikator-indikator dari kepemimpinan juga memengaruhi seperti mengembangkan kreativitas anak buah, memberikan kesempatan kepada anak buah untuk mengambil keputusan, mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama serta mengambil keputusan

dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kepemimpinan merupakan pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu (Hamiddin & Taaha, 2021). Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Pahlawan & Onsardi, 2020). Sedangkan menurut Syamsudding (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu hubungan yang digunakan individu untuk membuat seseorang bekerja sama dengan tujuan mencapai sasaran bersama-sama.

2. Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,812 lebih besar dari t_{tabel} 1,971 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan Rumah Sakit Darmayu Ponorogo kepada sumber daya manusianya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, serta para karyawan diberikan dukungan sosial dari segala elemen yang ada sehingga sumber daya manusia merasa tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan, sehingga tugas pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gandung & Suwanto (2021) menjelaskan bahwa kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Hadi Prima Teknik.

Sebuah kompensasi yang diberikan pada karyawan oleh Rumah Sakit Darmayu Ponorogo juga sangat berpengaruh. Dimana kompensasi sendiri dapat meningkatkan sebuah produktivitas dari karyawan di sebuah perusahaan. Menurut Apriyanti *et al.* (2020) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan. Selain itu, kompensasi juga sebagai pemacu semangat karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan. Dari definisi diatas maka indikator yang diperoleh

untuk menilai reward adalah gaji dan insentif yang cukup, kesamaan penghargaan, tingkat penghargaan yang cukup dan perlakuan yang sama kepada karyawan (Suparmi & Septiawan, 2019).

Kompensasi kerja merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Nurchayani & Adnyani, 2021). Sedangkan menurut Norawati *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua balas jasa atau imbalan baik berbentuk uang, maupun berbentuk benda, yang diterima baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diperoleh seseorang sebagai imbalan dari apa yang sudah dikerjakannya. Menurut Farisi & Pane (2020) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

3. Pengaruh Secara Simultan Antara Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,160 lebih besar dari F_{tabel} 3,04 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat kepemimpinan dan kompensasi yang terjadi pada karyawan berada di kategori sedang, dapat diartikan karyawan tidak mengalami kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan Rumah Sakit Darmayu Ponorogo kepada sumber daya manusianya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan juga sumber daya manusia merasa tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktora *et al.* (2021) menjelaskan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Putra *et al.* (2022) kepemimpinan merupakan seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Sedangkan menurut Asrama *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut,

serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas- aktivitas positif yang ada hubungan dengan pekerjaan dalam organisasi.

Kompensasi kerja merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Nurchayani & Adnyani, 2021). Sedangkan menurut Norawati *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua balas jasa atau imbalan baik berbentuk uang, maupun berbentuk benda, yang diterima baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diperoleh seseorang sebagai imbalan dari apa yang sudah dikerjakannya. Menurut Farisi & Pane (2020) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Wahyuningsih, 2018). Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kinerja aktual (*output*) dengan pengorbanan (*input*) yang dikeluarkan seseorang/organisasi untuk mencapainya (Sunarsi, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.
3. Ada pengaruh simultan positif dan signifikan kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sangat penting untuk tetap meningkatkan kepemimpinan dan kompensasi karena hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
 - b. Bagi para karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
2. Bagi Masyarakat
 - a. Peningkatan produktivitas kerja yang baik dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan dan kompensasi yang baik karena itu merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan-tujuan dalam bidang sumber daya manusia.
 - b. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan kesadaran untuk meningkatkan kepemimpinan dan kompensasi dengan menjadikan karyawan sepenuhnya memahaminya dalam diri masing-masing dan dapat menerapkannya di lingkungan sekitarnya baik dalam lingkungan masyarakat.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128.
- Amalia, R., Lamsah, & Yulianti, F. (2019). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Catherine Fashion Designer Banjarmasin. 1.*
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Anggraini, N. S., & Rosidin. (2021). Peran Pengelola Kelembagaan Usaha Mikro Kecil Menengah Saat Pandemi Covid-19 Studi Dinas Perindustrian Perdagangan *Jurnal Manajemen Publik & Kebijakan Publik ...*, 3(September), 52–65.
- Apriyanti, R., Sudiarditha, I. K. R., & Saptono, A. (2020). *Green Human Resource Management, Customer Environmental Collaboration And The Enablers Of Green Employee Empowerment: Enhancing An Environmental Performance. 1(2)*, 358–372.
- Armika, R., & Kusmindari, D. (2020). *Time And Motion Study Menggunakan Metode Maynard Operational Sequence Technique Di Usaha Kecil Menengah Ikkal Elektronik. 1–9.*
- Asrama, M. B. Y., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Program K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. TELKOM AKSES STO JIMBARAN. 2*, 749–757.
- Astuti, A., & Purnama, A. (2019). Pengaruh Membaca Al-Quran Terhadap Kadar Glukosa Darah Pada Pasien Diabetes Melitus Di RSUD Cengkareng Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia*, 9(02), 577–584.
- Aulia, M. Z., & Raffles. (2021). *Pemusatan Kepemilikan Media Massa Di Indonesia: Tinjauan Aspek Hukum. 51(1)*, 159–176.
- Basuki, R., & Puspita, R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang. 3*, 1–11.

- Fadhly, Z. (2019). Perbandingan Manajemen Sektor Pemerintah Dengan Sektor Swasta. *Jurnal Public Policy*, 2(2), 186–195.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar Of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Gandung, M., & Suwanto. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 1–14.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Univertas Diponegoro.
- Hamiddin, M. I. N., & Taaha, Y. R. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Hubungan Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 307.
- Hartati, P. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh Pada Dinas Kebakaran Kota Palembang. *Media Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Hasyim, S. L. (2018). Manajemen Sumber Daya Insani. *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 17(2), 139–149.
- Jayaputra, K. H., & Sriati, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2), 58–66.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Mansir, F., Abas, S., & Kian, L. (2021). *Sarana Dan Metode Pembelajaran Efektif Peserta Didik Di Sekolah Dasar Era Digital*. 4(1), 6.
- Mardiana, A., & Kasim, N. A. (2016). Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Loyalitas Pelanggan Butik Busana Muslim Anisa Kota Gorontalo. *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 133–148.
- Munawaroh, S. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan*

Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen) SITI MUNAWAROH.

Norawati, S., Kamal, M., Zakaria, N., & Gusman, Y. (2021). *Analisis Disiplin, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Dan Padakerja Karyawan (Studi Pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar) ANALYSIS. XV(01), 148–158.*

Nurchayani, N., & Adnyani, I. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(1), 253981.*

Nurhalimah, S. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia. *'Adalah, 1(1), 59–72.*

Nurmiana, Husnawati, & Al Husnaini, F. (2019). Analisis Audit Sumber Daya Manusia Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Calang. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2(1), 23–33.*

Oktora, J., Warasto, H. N., Abidin, A. Z., Tanjung, A. W., & Gandung, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif, 2(1), 15.*

Pahlawan, A., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT, 1(2), 153–163.*

Putra, Y. P., Fikri, K., & Sulityandari. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru Produktifitas Kerja Karyawan , Variabel Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan. 2(1), 160–170.*

Putri, S. A., & Setyaningrum, F. (2019). Pengaruh Kalimat Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Optima, 3(1).*

Rohmah, N. (2021). Adaptasi Kebiasaan Baru Di Masa Pandemi Covid-19. *Al-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam Dan Humaniora, 1(2), 78–90.*

Saputra, A. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 7(1), 68–77.*

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen. CV. ALFABETA.*

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL Semarak, 1(1), 66–82.* <https://doi.org/10.32493/Smk.V1i1.1247>

Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu

- Kinerja Karyawan Pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), 51–61.
- Susanto, M., & Asmara, T. T. P. (2020). Ekonomi Versus Hak Asasi Manusia Dalam Penanganan Covid-19: Dikotomi Atau Harmonisasi. *Jurnal HAM*, 11(2), 301.
- Syamsudding. (2022). *Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Luwu)*. 5(3), 603–612.
- Tjahayuningtyas, A. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Keluhan Musculoskeletal Disorders (Msds) Pada Pekerja Informal. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, 8(1), 1.
- Tsani, M. M. (2021). *Manajemen SDM*.
- Uyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi, 60(April)*, 91–96.
- Walid, Sugiman, Sunarmi, & Wijayanti, D. T. (2018). Analisis Produktivitas Kinerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan Dalam Mewujudkan Tahun Reputasi Universitas Negeri Semarang (UNNES) Menggunakan Jaringan Saraf Tiruan. *Prosiding Seminar Nasional Matematika, 1*, 919–927.