

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

Fatimah Dwi Riganis¹⁾ Metik Asmike²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

fatimahdwiriganis@gmail.com

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

metikasmike@unipma.ac.id

Abstrak

Rumah sakit didirikan dan diselenggarakan dengan tujuan utama memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau kepada masyarakat, tindakan medis dan diagnostik serta upaya rehabilitasi medis. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo secara parsial dan simultan. Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 200 responden. Analisis data yang dilakukan yaitu: analisis data deskriptif, uji instrument penelitian (meliputi uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (menggunakan uji t dan uji F), dan koefisien determinasi berganda.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja

Abstract

The hospital was established and operated with the main aim of providing quality and affordable health services to the community, medical and diagnostic procedures as well as medical rehabilitation efforts. The aim of this research is to determine the influence of leadership and compensation on employee work productivity at Darmayu Ponorogo Hospital partially and simultaneously. This type of research is quantitative research with a total of 200 respondents. The data analysis carried out was: descriptive data analysis, research instrument testing (including validity and reliability testing), classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (using the t test and F test), and multiple coefficients of determination.

Keywords: Leadership, Compensation, and Work Productivity

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang kompleks dengan padat karya dan padat modal yang beroperasi 24 jam per hari. Rumah sakit didirikan dan diselenggarakan dengan tujuan utama memberikan pelayanan

kesehatan yang bermutu dan terjangkau kepada masyarakat, tindakan medis dan diagnostik serta upaya rehabilitasi medis. Rumah sakit perlu dilengkapi sumber daya bermutu dan profesional baik di bidang teknis medis maupun administrasi kesehatan guna memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Di dalam rumah sakit dan lembaga layanan kesehatan lainnya, layanan kesehatan terdiri dari jaringan komponen yang saling berhubungan dan saling memperkuat. Mutu pelayanan kesehatan rumah sakit merupakan hasil dari hubungan yang rumit dan saling ketergantungan antar komponen pelayanan yang berbeda. Untuk meningkatkan standar pelayanan di suatu unit, berbagai faktor mempengaruhi layanan rumah sakit atau kesehatan. Oleh karena itulah pada suatu rumah sakit sangat mengutamakan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sultana *et al.*, (2017) produktivitas sebagai kemampuan untuk mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang telah ditentukan. Artinya, produktivitas karyawan dapat dinilai dari segi efisiensi seorang karyawan dalam melakukan tugasnya. Secara keseluruhan, produktivitas karyawan dapat dievaluasi dalam hal output karyawan selama periode waktu tertentu. Selain itu, produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Seorang petugas rekam medis atau karyawan rumah sakit dinilai produktif jika memiliki sikap mental untuk terus memacu dan mendorong dirinya agar tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Dengan begitu, petugas rekam medis dapat menangani berkas rekam medis sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, Rumah sakit harus sangat selektif dalam memilih perekam medis.

Fokus penelitian ini yaitu pada karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Rumah Sakit Umum “Darmayu” Ponorogo adalah salah satu dari 6 (enam) rumah sakit yang ada di Kabupaten Ponorogo. Segi letak geografisnya RSUD “Darmayu” berada dipusat kota Ponorogo yaitu di Jl. Dr Sutomo No 44-50 Kelurahan Bangunsari, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo. Keberhasilan suatu perusahaan seperti halnya pada rumah sakit dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Upaya meningkatkan produktivitas suatu rumah sakit bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa karyawan pada Rumah Sakit Darmayu Ponorogo memiliki produktivitas yang baik. Akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan Rumah Sakit Darmayu Ponorogo yang kurang maksimal

dalam produktivitas kerja. Seperti terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam kinerja, terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki produktivitas kerja, dan pengembangan diri yang dimiliki oleh karyawan masih kurang memenuhi (Sumber: Bapak Ridwan selaku salah satu karyawan Rumah Sakit Darmayu Ponorogo).

Beberapa variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Darmayu Ponorogo yaitu kepemimpinan dan kompensasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dadiet Whisnu (2022) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Penelitian yang dilakukan oleh Jublina Oktora (2021) juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kelurahan Pondok Benda. Penelitian yang dilakukan oleh Meli Andriani (2019) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan tingkat kompensasi terhadap produktivitas karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam (Studi pada kantor kecamatan Way Ratai, Pesawaran). Penelitian yang dilakukan oleh Faisal Ibrahim Alfatoni (2020) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara langsung kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo. Penelitian yang dilakukan oleh Revandy Caubertin Girsang (2019) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang diperlukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang (Amin & Maryati, 2019). Keberhasilan suatu organisasi (Rumah Sakit) tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu sumber daya yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM) termasuk didalamnya karyawan pada rumah sakit. Selain itu, suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Fitriani, 2017).

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa kepemimpinan Rumah Sakit Darmayu Ponorogo dalam kategori baik, kecuali pada kemampuan mendengar yang dalam kategori cukup. Hal ini dikarenakan pimpinan merasa memiliki kekuasaan penuh, sehingga keputusan mutlak dari pimpinan. 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 kepemimpinannya otokratis dimana atas merasa dirinya mempunyai kekuasaan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Dimana kepemimpinan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Adanya kepemimpinan yang baik maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan, ketika terjadinya kepemimpinan yang buruk maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itulah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

Hal ini diperkuat Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Tresna Ariana (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. Penelitian yang dilakukan oleh Suhendra (2021) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosat, Tbk. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nafiah (2019) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Mega Inti Gemilang Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Muammar Khadafi (2020) yang juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mandiri Tunas Finance. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anjelina Yedo Lein (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hypermart Lippo Plaza Kupang.

Indikasi selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kompensasi. Program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena untuk mempertahankan SDM dan sebagai sumber kelangsungan hidup pegawai agar mempunyai kinerja yang tinggi pada instansi rumah sakit. Kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek suatu organisasi karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama organisasi dengan pegawai, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan karyawan, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah (Ardana, 2016). Kompensasi juga bermanfaat untuk meningkatkan keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya (Sedarmayanti, 2018).

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa komponen kompensasi pada Rumah Sakit Darmayu Ponorogo dalam kategori baik kecuali pada indikator bonus yang dalam kategori cukup. Hal ini dikarenakan karyawan yang menerima bonus cenderung karyawan lama. Sedangkan untuk karyawan baru kurang memiliki kesempatan untuk memperoleh bonus tambahan. Akan tetapi pihak

Rumah Sakit Darmayu Ponorogo tetap berusaha agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat adil dan sesuai dengan kinerja mereka. Hal ini dikarenakan kompensasi sangat penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan. Adanya pemberian kompensasi yang tepat waktu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya ketika kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itulah kompensasi dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Alfian Didi Qurniawan (2019) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Moon Lion Industries (Studi Kasus Pada PT. Moon Lion Industries). Penelitian yang dilakukan oleh Ezky Tiyasiningsih (2019) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan oleh Ryan Rinaldi Krisna (2020) juga menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Cold Rolling Mill Pada PT Krakatau Steel (Persero) TBK. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra Brata Tarigan (2021) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suryanti, R. (2022) menjelaskan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.

Kepemimpinan

Menurut Rivai (2015), kepemimpinan dapat pula di definisikan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Anoraga (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut. Baharudin (2015), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengolaborasikan potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu Nawawi (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Adapun indikator

kepemimpinan yaitu: kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan (Kartono, 2017).

Kompensasi

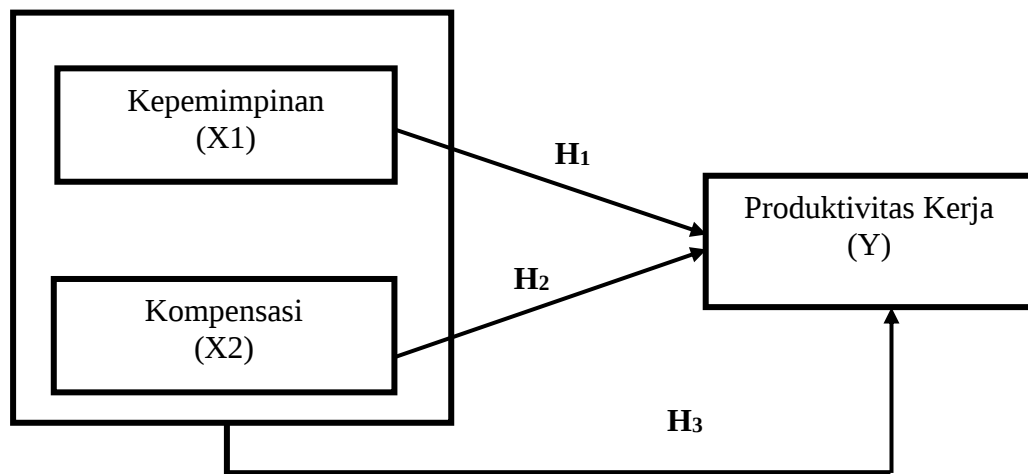
Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Mangkuprawira, 2017). Lebih lanjut Sofyandi (2015) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Adapun indicator kompensasi menurut Hasibuan (2019) yaitu gaji, insentif, jaminan Kesehatan, bonus, dan tunjangan.

Produktivitas Kerja

Menurut Komaruddin (2019) pada hakekatnya produktivitas meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Mulyadi (2019) mengungkapkan produktivitas adalah suatu ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Adapun indicator produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2018) yaitu tindakannya konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, miliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan kedepan.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir menjelaskan hubungan antara setiap variabel untuk menganalisis permasalahan dari hal umum ke hal yang khusus. Adapun kerangka berfikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H3 : Diduga kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sampel penelitian ini yaitu karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo sebanyak 200 responden. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan kompensasi sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah produktivitas kerja. Analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis yang meliputi uji T dan uji F.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Analisis data deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), maximum, dan minimum. Analisis data deskriptif dalam penelitian ini dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Deskripsi Data

		Statistics		
		Kepemimpinan	Kompensasi	Produktivitas Kerja
N	Valid	200	200	200
	Missing	0	0	0
Mean		32.9100	33.6050	33.2600
Median		33.0000	34.0000	33.0000
Std. Deviation		5.11593	5.89941	5.69602
Minimum		18.00	17.00	16.00
Maximum		40.00	40.00	40.00

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi data pada tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

- Pada variabel kepemimpinan diperoleh nilai mean sebesar 32,9100. Untuk nilai median yaitu sebesar 33,0000. Untuk nilai standar deviasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 5,11593. Untuk nilai maksimum yaitu sebesar 40,00 dan untuk minimum yaitu sebesar 18,00.
- Pada variabel kompensasi diperoleh nilai mean sebesar 33,6050. Untuk nilai median yaitu sebesar 34,0000. Untuk nilai standar deviasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 5,89941. Untuk nilai maksimum yaitu sebesar 40,00 dan untuk minimum yaitu sebesar 17,00.
- Pada variabel produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai mean sebesar 33,2600. Untuk nilai median yaitu sebesar 33,0000. Untuk nilai standar deviasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 5,69602. Untuk nilai maksimum yaitu sebesar 40,00 dan untuk minimum yaitu sebesar 16,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *one sample kolmogorv smirnov* sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22023980
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.102
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas tabel 2, dapat diketahui dari keempat variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan, kompensasi, dan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar $0,082 > 0,05$ sehingga keempat variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.897	1.031		3.780	.000
Kepemimpinan	.478	.061	.429	7.862	.000
Kompensasi	.507	.053	.525	9.619	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y), dan variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Uji Determinasi

Besarnya proporsi sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda, dengan simbol R^2 . Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.847	2.23148

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan dari tabel 4 hasil uji determinasi (Uji R) dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,848 atau 84,8%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap Variabel produktivitas kerja

(Y) secara gabungan, sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh faktor variabel lain sisanya yaitu 15,2% dipengaruhi variabel bebas lain.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Pengukuran hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5475.517	2	2737.758	349.805	.000 ^b
	Residual	980.963	197	4.980		
	Total	6456.480	199			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) berpengaruh berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Secara parsial variabel kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Secara simultan variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo, sehingga hipotesis ketiga diterima.

E. SARAN

Saran bagi peneliti selanjutnya untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alfatoni, F. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo. *Jurnal Manajemen* Vol 01 No. 02

Amin, M., & Nasharuddin, S. Z. (2019). Service Quality Dimension and Customer Satisfaction : An Empirical Study in the Malaysian Hotel Industry effects on patient satisfaction and. *Clinical Governance: An International Journal*, 18(3), 238–254. <https://doi.org/10.1108/CGIJ-05-2012-0016>

Andriani, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada kantor kecamatan Way Ratai, Pesawaran). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Anoraga. (2016). *Pendekatan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional,

Ardana. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Ariana, W. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *Jurnal Manajemen*. Vol 01 No. 01

Baharudin dan Umiarso. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media

Fitriani, Tri. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Study Kasus Badan Pemberdayaan Masyarakat Kab. Kepulauan Selayar). *Economics Bosowa 2.3 (2017): 61-72*.

Girsang, R. C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jom Fekon* Vol. 1 No. 2 Oktober 2019

Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Askara.

Kartono, K. (2017): *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.

Khadafi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Mandiri Tunas Finance. *Tesis*. Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Komaruddin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa-Sigma,

Krisna, R. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Cold Rolling Mill Pada PT Krakatau Steel (Persero) TBK. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Lein, A.Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hypermart Lippo Plaza Kupang. (e)ISSN 2747-125X *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*

Mangkuprawira, Sjafri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia

Mulyadi. (2019). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Nafiah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mega Inti Gemilang Surabaya. *Diploma thesis*, STIE Mahardhika.

Nawawi, H. (2016). *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Haji Mas Agung,

Oktora, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lokabmas Kreatif* Vol.02,No.01,Maret 2021 Hal. 15-19

Qurniawan, A. D. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Moon Lion Industries (Studi Kasus Pada PT. Moon Lion Industries). *Skripsi*. Program Studi Strata-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

Rivai, V. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Cahaya Ilmu

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

Sofyandi, H. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi. Bersama. *Agora*, Vol.3, No.2, 2015.

Suhendra (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosat, Tbk. *Jurnal Pemandhu*. E-ISSN : 2775-0396 Vol 2, No 1 (2021)

Sultana, A., Irum, S., Abid, K., & Nasir Mehmood. (2017). Impact of training on employee performance :A study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 646–661.

Suryanti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Ikraith-Ekonomika* No 2 Vol 5 Juli 2022

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Tarigan, C. B. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kencana Inti Perkasa. *Jurnal Humaniora*, Vol.5, No. 1, April 2021 : 142-152

Tiyasiningsih, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pdam Tirta Siak Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*. Vol 2 No. 02

Whisnu, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun September 2022 E-ISSN: 2686 - 1771.