

**The Effect Of Compensation and Job Satisfaction On Employee  
Work Productivity  
(At PT. Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya)**

**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas  
Kerja karyawan  
(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya)**

Mochamad Akhsay<sup>1)</sup>; Barin barlian<sup>2)</sup>; Dudu Risana<sup>3)</sup>

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: 1) [aksayallen@gmail.com](mailto:aksayallen@gmail.com); 2) [barinbarlian@unper.ac.id](mailto:barinbarlian@unper.ac.id); 3) [dudu.risana2017@gmail.com](mailto:dudu.risana2017@gmail.com)

**ARTICLE HISTORY**

Received [22 November 2023]  
Revised [29 December 2023]  
Accepted [02 Januari 2024]

**KEYWORDS**

Compensation, Job  
Satisfaction, Work  
Productivity

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Penelitian ini termasuk penelitian *kuantitatif* dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data sampai penafsiran terhadap data dengan pengujian statistik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan metode survey. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi termasuk pada kategori sangat baik, kepuasan kerja termasuk pada kategori baik, dan produktivitas kerja pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya termasuk pada kategori baik. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine compensation, job satisfaction, and work productivity of employees at Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. The effect of compensation on the work productivity of Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya employees. The effect of job satisfaction on the work productivity of Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya employees. This research includes quantitative research in the sense that in this study it uses numbers, starting from data collection to interpreting data with statistical tests. The data collection technique used was a survey method. The data analysis technique used was descriptive statistical analysis and multiple linear regression tests. The results of the study show that compensation is included in the very good category, job satisfaction is included in the good category, and work productivity for Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya employees is included in the good category. There is a positive effect of compensation on work productivity for Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya employees. There is a positive influence of job satisfaction on work productivity for Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya employees.*

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan kepada masyarakat. Sebagai lembaga pelayanan, yang salah satu usahanya adalah pelayanan kepada pasien, perusahaan tentu membutuhkan usaha yang keras untuk dapat bersaing dengan pihak lain, dimana perusahaan harus mampu menjaga citra baik di mata konsumen dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya yang berkompeten dan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi agar mampu bekerja maksimal dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat menghadapi persaingan layanan jasa kesehatan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ikbal, (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Saprudin (2018) mengemukakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian dari Ariyanto (2014) menjelaskan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Adapun penelitian dari Tanri (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Perusahaan menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diusahakan melalui pemberian kompensasi yang tepat dan pencapaian kepuasan kerja yang memadai. Untuk itu perlu dilaksanakan suatu tindakan evaluasi guna melihat dan menilai hasil kerja serta produktivitas masing-masing karyawan. Produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya dinilai berdasarkan penilaian hasil kerja yang dicapai karyawan setiap 1 (satu) tahun yang ditandatangani oleh manajer tiap-tiap bidang dan diketahui oleh dewan direksi.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan terhadap kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya, menunjukkan bahwa produktivitas karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

**Tabel 1. Data Target dan Realisasi Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya Tahun 2021**

No	Bulan	Target	Realisasi
1.	Januari	100%	80,8%
2.	Februari	100%	86,8%
3.	Maret	100%	74,0%
4.	April	100%	81,1%
5.	Mei	100%	79,9%
6.	Juni	100%	78,8%
7.	Juli	100%	81,3%
8.	Agustus	100%	83,6%
9.	September	100%	81,0%
10.	Oktober	100%	88,3%
11.	November	100%	81,1%
12.	Desember	100%	89,5%

Sumber: Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas perbandingan target dan realisasi produktivitas karyawan pada bulan Januari 2021 hanya tercapai 80,8% dari 100% yang ditargetkan. Selanjutnya pada bulan Februari 2021 produktivitas tercapai 86,8% dan mengalami peningkatan dari bulan sebelumnya. Namun pada bulan Maret 2021 terjadi penurunan menjadi 74,0% dan menjadi angka produktivitas terendah pada tahun 2021. Selanjutnya kenaikan dan penurunan masih terjadi dari bulan April 2021 sampai Desember 2021. Pada bulan Desember 2021 produktivitas karyawan mencapai angka tertinggi yaitu sebesar 89,5%. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya".

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, dikutip pada penelitian oleh Ikbal, (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Saprudin (2018) mengemukakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh positif

terhadap produktivitas kerja. Penelitian dari Ariyanto (2014) menjelaskan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Adapun penelitian dari Liza Tanri (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2015:118), bahwa:

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selanjutnya menurut B. Siswanto Sastrohadiwiry (2013:181), bahwa:

“Kompensasi adalah imbalan jasa / balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Adapun menurut Hariandja, (2017: 244) bahwa:

“Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima 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”.

Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi dkk (2012:176):

“Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Sedangkan menurut Garry Dessler dalam Subekhi, dkk (2012:175),

“Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu”.

Selain itu, Gomes dalam T. Hani Handoko (2018:129):

“Mengungkapkan bahwa definisi kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

### Indikator Kompensasi

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2015: 118), secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Langsung  
Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.
2. Kompensasi Tidak Langsung  
Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit.

### Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi. Karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2016:74):

“Kepuasan adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Selanjutnya menurut Anoraga (2019:13) bahwa:

“Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja merupakan refleksi dari tingkah laku dalam bekerja yang bernilai positif”.

Hal ini juga dikemukakan oleh Robbins (2018:148) bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidaknya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain)”.

Seperti halnya As'ad Mohammad (2015:103) bahwa:

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi kerja, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari para pekerja, yaitu seberapa jauh pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan”.

Hal ini dipertegas oleh T Hani Handoko (2018:158) bahwa:

“Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerja dan segala sesuatu yang dihadapi kepuasan kerjanya”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sehingga kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil interaksi manusia dengan kepuasan kerjanya.

### Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2016:80) terdiri dari:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai.

Hal ini juga dikemukakan oleh Nelson and Quick (2016:321) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi lima indikator spesifik dari pekerjaan yaitu :

1. Gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
2. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.
3. *Supervise* merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
4. Rekan Kerja merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan factor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya, serta dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2018:274) adalah: motivasi, komitmen organisasi, ketidakhadiran, berhentinya karyawan, dan *stress* yang dirasakan.

Seperti halnya yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2015:202), indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja

4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi rasa tertarik pada pekerjaan, menyukai pekerjaan dibandingkan dengan orang lain, antusiasme pada pekerjaan, menikmati pekerjaan, pekerjaan yang adil.

## Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2017:88) bahwa:

“Produktivitas karyawan merupakan ukuran produktivitas kerja yang mencakup pencapaian tujuan atau hasil (yang dapat dikaitkan sebagai efektivitas) dan penggunaan sumber daya manusia sebagai masukan yang dibutuhkan untuk mencapainya secara efisien”.

Diungkapkan oleh Edy Sutrisno (2016:59) bahwa:

“Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai”.

Dalam hal ini, pendapat lain diungkapkan juga oleh Yuniarsih dalam Malayu S.P Hasibuan (2015:125) bahwa:

“Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini”.

Sedangkan Sondang P. Siagian (2016:130) bahwa:

“Produktivitas karyawan adalah tercapainya korelasi terbalik antara masukan dan keluaran, artinya suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan keluaran yang semakin besar”.

Berdasarkan definisi produktivitas karyawan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah memaksimalkan segala sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil atau *output* yang optimal.

## Indikator Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas karyawan diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2017:88) indikator produktivitas karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Keandalan
4. Sikap

Hal ini dijelaskan oleh Henry Simamora (2018:612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas karyawan dengan menggunakan indikator-indikator di bawah ini:

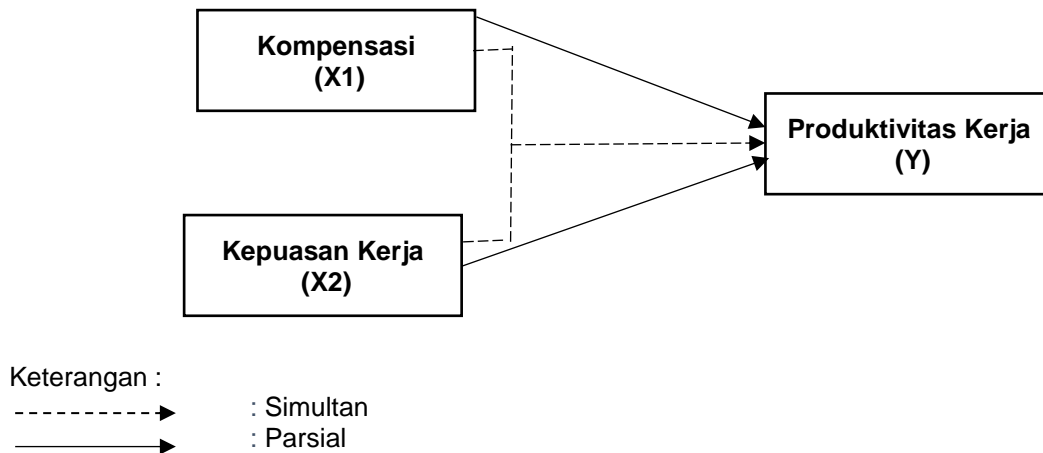
1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Untuk mengukur produktivitas karyawan, diperlukan suatu indikator seperti yang diungkapkan oleh Edy Sutrisno (2016:104) yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa untuk mengukur suatu produktivitas diperlukan beberapa indikator saling berkaitan satu sama lain sehingga dapat menghasilkan hasil yang maksimal.

Adapun paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Dengan mengacu kepada kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Ir. H. Juanda No. 46181, Panyingkiran, Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya Jawa Barat.

### Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Angket  
Teknik angket sebagai teknik utama. Angket ini mengukur variabel dalam penelitian ini, dimana menyediakan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada subjek penelitian untuk memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut.
- b. Wawancara  
Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi atau keterangan langsung dari responden/ informasi sekaligus sampel mengenai permasalahan yang diteliti.

### Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sudarmanto, 2005). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Keterangan:**

- Y : Produktivitas kerja
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : Kompensasi
- X<sub>2</sub> : Kepuasan kerja
- e : Standar error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	25.4118
	Std. Deviation	2.45908
Most Extreme Differences	Absolute	.222
	Positive	.146
	Negative	-.222
Kolmogorov-Smirnov Z		1.585
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113

Sumber: Hasil Output SPSS 2023

Berdasarkan Tabel bahwa nilai signifikannya sebesar 0,113. Hal ini menyatakan bahwa data berdistribusi normal, karena  $0,113 > 0,05$ . Artinya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.939	1.397		4.251	5.939		
	Kompensasi	.317	.105	.387	3.007	.317	.268	3.727
	Kepuasan Kerja	.339	.066	.594	5.137	.339	.268	3.727

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS 2023

Dari hasil pengolahan SPSS versi 21 pada tabel toleransi diketahui bahwa kompensasi  $0,268 > 0,10$  dan kepuasan kerja  $0,268 > 0,10$ . Selain itu, kolom kompensasi VIF adalah  $3,727 < 10,0$  dan kepuasan kerja  $3,727 < 10,0$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja tidak menunjukkan multikolinearitas, sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

#### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.687	1.290			2.082	.043
	KO	.040	.097		.110	.411	.683
	KK	-.085	.061		-.371	-1.387	.172

Sumber: Hasil Output SPSS 2023

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) adalah 0,683 dan untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) adalah 0,172. Hal ini menunjukkan Kompensasi dan Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

**Tabel 5. Uji Autokorelasi**

<i>Runs Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value<sup>a</sup></i>	.72436
<i>Cases &lt; Test Value</i>	25
<i>Cases &gt;= Test Value</i>	26
<i>Total Cases</i>	51
<i>Number of Runs</i>	23
<i>Z</i>	1.977
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.058

Sumber: Hasil Output SPSS 2023

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,058. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi dalam model regresi pada penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	5.939	1.397		4.251	.000
	<i>KO</i>	.317	.105	.387	3.007	.004
	<i>PK</i>	.339	.066	.594	5.137	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 5,939 + 0,317 X_1 + 0,339 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah:

1. Konstanta sebesar 5,939. Artinya, jika Kompensasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) nilainya sebesar 0 (nol), maka Produktivitas kerja ( $Y$ ) nilainya sebesar 5,939.
2. Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,317. Nilai tersebut memiliki arah positif, artinya jika Kompensasi naik satu satuan maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,317 dengan asumsi variabel independen yang lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.
3. Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,339. Nilai tersebut memiliki arah positif, artinya jika Kepuasan kerja naik satu satuan maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,339 dengan asumsi variabel independen yang lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.

### Hasil Uji Simultan

**Tabel 7. Hasil Korelasi dan Determinasi**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>			
<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
.910 <sup>a</sup>	.828	.820	.94990

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien koefisien korelasi sebesar 0,910 dan termasuk kategori sangat kuat. Adapun koefisien determinasi sebesar 0,828 atau 82,8%. Artinya, variabel independen yaitu Kompensasi dan Kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Produktivitas kerja sebesar 82,8%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji simultan (Uji F) merupakan uji yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh pada variabel independen yaitu Kompensasi dan Kepuasan kerja secara bersamaan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 8. Hasil Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.002	2	104.011	115.271	.000 <sup>b</sup>
	Residual	43.311	48	.902		
	Total	251.333	50			

Berdasarkan Tabel hasil dari perhitungan SPSS versi 26 yang diperoleh, bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5.939	1.397		4.251	.000			
	KO	.317	.105	.387	3.007	.004	.623	.300	.175
	PK	.339	.066	.594	5.137	.000	.814	.705	.551

Sumber: Data hasil *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan Tabel dapat diketahui variabel  $X_1$  yaitu Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan Tabel dapat diketahui variabel  $X_2$  yaitu Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya, adalah sebagai berikut:
  - Kompensasi pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya termasuk pada kategori sangat baik.
  - Kepuasan kerja pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya termasuk pada kategori baik.
  - Produktivitas kerja pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya termasuk pada kategori baik.
- Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.
- Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.
- Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

### Saran

Berdasarkan simpulan pada penelitian ini, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat guna untuk meningkatkan produktivitas kerja pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya disarankan untuk meningkatkan faktor apa saja yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti kepuasan kerja karena berdasarkan beberapa pendapat ahli menyatakan bahwa kepuasan kerja yang mendukung mampu memberikan pengaruh baik terhadap produktivitas kerja karyawan dan faktor lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi usaha sejenis maupun lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A A, Anwar Prabu Mangkunegara. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- As'ad, Mohammad. 2012. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bambang S. Soedibjo. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Blocher, et al, 2017, *Manajemen Biaya Penekanan Strategis, Edisi Ketiga*, Jakarta: Salemba Empat.
- Daryanto, 2013, *Strategi dan Tahapan Mengejar*, Bandung: CV Yrama Widya.
- Edy Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ervianto, Wulfram. (2018) . *Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*, Jakarta: Andi
- Fayol, Henry. 2012. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Hani, Handoko T, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marhot Tua Efendi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta : Grasindo.
- Henry Simamora, 2018, *Panduan Riset Perilaku Konsumen, Cetakan Ketiga*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ikbal, Muhammad, Fitriani Dewi Juradi. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara*. Jurnal Equilibrium 04(02), h:55-70.
- Kreitner dan Kinicki. 2018. *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> Edition*, Thomson South-Western.
- Kurniawan, M. Adistya Dwi, Djambur Hamid, dan Hamidah Nayati Utami. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas kerja Studi pada PT Prudential Life Assurance*. Jurnal Administrasi Bisnis, 16(1), h:1-8
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Malayu SP. Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Muchdarsyah Sinungan, 2018, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, D.L & Quick, J.C. 2016. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western, United States of America.
- Panji, Anoraga. 2019. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Robbins SP, dan Judge, 2018, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sadili, Samsudin, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sondang P Siagian,, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Stoner. A.F. 2012. *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabetha.
- Sunyoto, Danang, 2013. *Perilaku Konsumen*, CAPS (Center of Academy Publishing Service), Yogyakarta.
- Terry, George R & Rue, Leslie W, Rue, 2013, *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A. Ticoalu), Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.