

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI HONORER RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SIDIKALANG

Rikawati Ginting Munthe

rikawati.ginting@gmail.com

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Quality

ABSTRACT

This research was conducted at Rumah Sakit Umum Derah (RSUD) Sidikalang. With the purpose to determine the effect of compensation on the productivity of honorary employees. Data collection techniques used by distributing the questionnaire, to the sample research of 52 people. Data analysis used is quantitative analysis with simple linear regression method. Based on the result of the research, it is obtained partially that the productivity of honorary employees of Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang is influenced by compensation, this is proved by partial test (t test) with t value 2, 145 > t table 2,009 with significance (Sig) 0,037 < 0,05. The value of determination coefficient (R Square) is 0,084 or 8,4% which means employee productivity influenced by compensation variable equal to 8,4% which mean influence of compensation to productivity of employee Honorer of Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang is low and the rest 91,6% influenced by other variable that is not examined in this research. The results of this study indicate that compensation has a positive but not significant effect on the productivity of honorary employees of Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang

Keywords: compensation, productivity, honorary employee

1.PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia berperan aktif terhadap jalannya kegiatan organisasi. Sebab Sumber Daya Manusia merupakan Sumber Daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua Potensi tersebut sangat menunjang pencapaian sasaran organisasi. Kendatipun dengan kecanggihan teknologi, tersedianya modal dan perkembangan informasi, namun tanpa Sumber Daya Manusia sasaran organisasi tidak akan tercapai.

Untuk mempertahankan dan mengembangkan potensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia, organisasi harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia yang dapat mendorong semangat kerja serta dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional serta meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan tuntutan dalam organisasi yang harus dicapai oleh tenaga kerja, karena produktivitas merupakan salah satu sasaran utama organisasi. Pegawai dituntut untuk dapat bekerja dan memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien yang artinya bekerja dengan

tepat guna dan tepat waktu tanpa memerlukan biaya yang berlebihan. Sehingga kinerja para pegawai berfungsi secara optimal.

Pencapaian produktivitas ini tidaklah mudah bagi organisasi, oleh sebab itu pencapaian produktivitas yang tinggi menjadi salah satu sasaran jangka panjang oleh sebuah organisasi. Dengan kondisi tersebut organisasi harus mampu memberikan dukungan terhadap para pegawai yang dapat mengembangkan, meningkatkan keterampilan yang dimilikinya secara optimal. Memberikan pelatihan juga sudah menjadi keharusan perusahaan, agar pegawai tidak merasa jemu dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini juga dilakukan guna memperoleh produktivitas tinggi. Dan yang paling utama adalah pemberian kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi yang memuaskan adalah satu hal yang dilihat para pegawai. Faktor kompensasi yang memuaskan inilah yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kerja, prestasi kerja dan kepuasan pegawai.

Kompensasi atau balas jasa ini sudah menjadi kewajiban organisasi terhadap pegawai. Jika kompensasi diberikan dengan adil, maka pegawai akan merasa puas dan tentu akan lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi dinilai sangat penting karena tingkat besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh pegawai

adalah sebagai penghargaan atas jerih payahnya terhadap perusahaan. Kompen-sasi juga merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan pegawai yang dimilikinya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang merupakan Layanan Kesehatan milik Pemerintah Kabupaten Dairi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna, dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan, yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan melalui penyehatan serta pencegahan dan upaya rujukan.

Sejauh ini masalah-masalah yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang adalah terbatasnya sarana dan prasarana Rumah Sakit, gedung Rumah Sakit yang sudah tua, kurangnya rawatan/ tempat tidur pasien, kurangnya tenaga Dokter spesialis dan Dokter umum dan pelayanan para jasa medis yang kurang memuaskan pasien. Penanganan pasien yang kurang efektif juga masih sering terjadi di Rumah Sakit tersebut. Dalam hal ini kurang efektif dimaksudkan bahwa masih sering terjadi keterlambatan dalam penanganan pasien. Masalah lain yang ditemukan adalah adanya keluhan dari para pegawai honorer mengenai kompensasi. Kompensasi yang diberikan terhadap honorer dinilai masih relatif rendah. Adapun kompensasi yang diterima oleh pegawai honorer adalah berupa gaji dan BPJS.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang.

Kompensasi

Menurut Dessler (2010) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Handoko (2014), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkariere.

Kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum Flippo (2010).

Pemberian kompensasi adalah untuk membantu pencapaian keberhasilan perusahaan. Pemberian kompensasi juga harus memberikan

kepuasan terhadap semua karyawan, dan harus mampu memenuhi kebutuhannya.

Pemberian kompensasi sudah menjadi kewajiban dalam sebuah organisasi. Dengan pemberian kompensasi inilah organisasi dapat mempertahankan karyawan. Kompensasi yang memuaskan juga sangat berpengaruh terhadap hasil kerja para karyawan, membuat para karyawan lebih produktif, dan memiliki semangat yang tinggi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Kompensasi mau tidak mau harus dikaitkan dengan orang, kinerjanya, visi dan misi organisasi yang didukung oleh kinerja orang-orang tersebut. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi dalam pemberian kompensasi. Faktor tersebutlah yang menjadi acuan dalam suatu organisasi dalam pemberian kompensasi.

Menurut Ardana, dkk. (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, Pemerintah dengan UU dan Keppres, biaya hidup atau *cost of living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

Kriteria keefektifan pemberian kompensasi harusnya memadai, adil, seimbang, aman dan menyediakan insentif serta dapat diterima karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan para pekerja dan juga memotivasi pekerja agar lebih efektif dan efisien.

Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau 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.

Menurut Greenberg (2014) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2014) 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 hari ini.

Sunyoto (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sinungan (2014) mengemukakan faktor-faktor produktivitas yang umum, yaitu: manusia, modal, metode/ proses, produksi, lingkaran organisasi, lingkungan negara (eksternal), lingkungan Internasional, umpan balik. Sedangkan menurut Agustini (2011) produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kemampuan dan keahlian karyawan serta kemampuan pimpinan perusahaan, lingkungan, iklim dan budaya kerja yang baik, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan, pendidikan karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas sangatlah penting dalam perusahaan untuk dicapai. Peningkatan produktivitas selain untuk mencapai sasaran perusahaan juga untuk menciptakan kesejahteraan karyawan. Untuk itulah perusahaan memerlukan upaya-upaya peningkatan produktivitas. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2014) faktor-faktor peningkatan produktivitas adalah perbaikan terus-menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM). Sinungan (2014) peningkatan produktivitas di dalam perusahaan terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber: Modal (perlengkapan, material, energy, tanah dan bangunan), tenaga kerja, manajemen dan organisasi.

Hasil penelitian Lala Ikhtilafili (2014) variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuktikan dengan diperolehnya nilai t hitung sebesar 3, 471 dan probability sebesar 0,001. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dibuktikan diperolehnya nilai t hitung sebesar 4, 035 dan probability sebesar 0,000. Variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan., dibuktikan diperolehnya nilai F hitung sebesar 19, 179 dan probability sebesar 0,000. Variabel produktivitas kerja hanya mampu

dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja sebesar 26,9%.

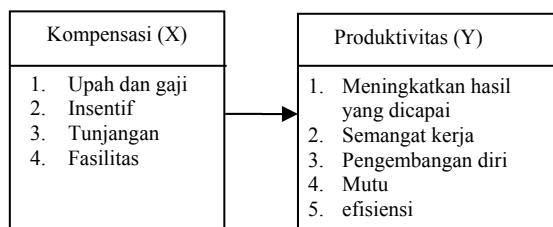
Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan : kompensasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ratna Suryani (2011) Berdasarkan hasil analisa data dengan metode analisis jalur kompensasi memiliki hubungan yang lemah dengan stress kerja dengan koefisien korelasi sebesar – 0.468 yang artinya korelasi bersifat negatif dengan besar pengaruh – 5.747, dengan menggunakan analisis jalur didapatkan besarnya koefisien jalur dari kompensasi ke produktivitas adalah 0. 867 dan koefisien jalur dan stres kerja menuju produktivitas adalah – 0.056, yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas produktivitas (karena nilainya positif) sebesar 0/ 867 satuan, dan setiap peningkatan stres sebesar satu satuan, maka akan menurunkan produktivitas sebesar 0.056 satuan Secara simultan variabel kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dengan hasil uji bersama (F) yang lebih tinggi dari F tabel yaitu sebesar 233.46. sedangkan uji secara parsial menghasilkan besar pengaruh total kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah 77.38 % dan besar pengaruh total stres kerja terhadap produktivitas adalah 2.5%. dari perhitungan tersebut diperoleh total pengaruh variabel kompensasi dan stres kerja terhadap produktivitas adalah sebesar 79.96 %. Sedangkan pengaruh faktor lainnya terhadap produktivitas ditunjukkan oleh nilai 20.04% .

Kerangka Pemikiran

Kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong utama bagi karyawan untuk melakukan tugasnya di suatu organisasi. Kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan terhadap pegawai. Dengan adanya kepuasan tentu dapat juga meningkatkan produktivitas pada organisasi tersebut.

Produktivitas yang tinggi tentu sudah menjadi keinginan sebuah organisasi, sehingga organisasi harus mampu mempertahankan pegawai dengan segala upaya. Organisasi harus memperhatikan segala kebutuhan-kebutuhan organisasi guna mempertahankan pegawai dan mencapai produktivitas yang tinggi. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu kompensasi (X) dan produktivitas (Y)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H_0 = Kompenasai (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y), H_a = Kompenasai (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y)

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang yang berada di Jl. Rumah Sakit, No. 19, Sidikalang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (sugiyono, 2016:80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang yang berjumlah 108 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono: 2016). Pengambilan jumlah sampel dalam populasi menggunakan rumus Slovin, sehingga penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 52 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan terjuang langsung terhadap objek penelitian. Teknik yang digunakan adalah wawancara (*interview*) yaitu melakukan wawancara langsung terhadap pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang. Menurut Sugiyono (2015:245) wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon, atau internet. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan tertulis kepada responden.

Definisi operasional merupakan penjelasan akan definisi variabel penelitian dengan mencantumkan indikator-indikator dalam

penelitian serta skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompenasai (X)	Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011: 118) kompenasai adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Skala likert
Produktivitas (Y)	Menurut Komarudin dalam Ardana, dkk (2012:269) produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya.	1. Meningkatkan hasil yang dicapai 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu 5. Efisiensi	Skala likert

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono 2011:363). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu skala pengukuran untuk menentukan valid atau tidaknya adalah sebagai berikut (taraf signifikansi 5%) :

1. jika $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dikatakan tidak valid

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda, Sugiyono (2016:268). Dalam pengambilan keputusan

realibilitas suatu instrument dikatakan reliable apabila *cronbach alpha* > 0,6 (0,6).

Analisis kuantitatif dengan metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah melihat pengaruh dua variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai honorer Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang. Berdasarkan data pada tahun 2018 populasi berjumlah 108 pegawai, dengan menggunakan rumus slovin, sehingga penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 52 pegawai.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1	Laki – laki	10	19,230%
2	Perempuan	42	80,769%
Jumlah		52	100 %

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 2. dapat dilihat bahwa rata- rata jenis kelamin didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 42 orang atau 80, 769% sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 10 orang atau 19, 230%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Umur

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1	20 s/d 30	40	76, 923%
2	31 s/d 40	12	23,076
Jumlah		52	100%

Sumber : Data Diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata – rata umur responden didominasi oleh responden yang berusia 20 s/d 30 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 76, 923% responden yang berusia 31 s/d 40 tahun adalah sebanyak 12 orang atau 23,076%. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data identitas responden menurut jenis pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase
1	D3	47	90, 384%
2	S1	5	9, 615%
Jumlah		52	100 %

Sumber : Data diolah

Dari tabel 4. dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan D3 sebanyak 47 orang atau 90, 384 % dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 5 orang atau 9, 615 %.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase
1	1 s/d 5	39	75,000%
2	6 s/d 10	11	21,153%
3	11 keatas	2	3, 846 %
Jumlah		54	100 %

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 5. dapat dilihat lama bekerja responden 1 s/d 5 tahun sebanyak 39 orang atau 75%, dan responden yang bekerja selama 6s/d 10 tahun sebanyak 11 orang atau 21,153 % dan responden yang bekerja selama 10 tahun keatas sebanyak 2 orang atau 3, 846%.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier sederhana. Dilakukan dengan menggunakan metode enter dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan meregresikan produktivitas sebagai variabel dependen dan kompensasi sebagai variabel independen. Berikut adalah rangkuman hasil pengujian regresi linier sederhana.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,113	5,944		3,720	,001
KOMPENSASI	,419	,195	,290	2,145	,037

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 22, 113 + 0,419 + e$

Dimana :

- Nilai konstanta (a) adalah sebesar 22, 113 yang artinya adalah apabila kompensasi tetap maka produktivitas sebesar 22,113
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi adalah sebesar 0,419. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai produktivitas sebesar 0,419 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh parsial antara variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (produktivitas). Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat tabel hasil uji parsial (uji t) dibawah ini :

Tabel 7. Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	22,113	5,944		3,720	,001
KOMPENSASI	,419	,195	,290	2,145	,037

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Hipotesis dalam uji Uji t adalah sebagai berikut:

H_0 = Kompensasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y)

H_a = Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y)

Terima H_0 Tolak H_a , apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig t > 0,05$

Tolak H_0 Terima H_a , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig t < 0,05$

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel kompensasi adalah 2, 145 dan nilai t tabel 2,009. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2, 145 > 2,009$) dan signifikansi (Sig) $0,037 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y).

Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel produktivitas dipengaruhi oleh nilai variabel bebas yaitu kompensasi. Uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,290 ^a	,084	,066	3,335	1,562

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dari tabel 8. diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,084 (8,4%) artinya produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang dipengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 8,4% sedangkan 91,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin dan kemampuan.

Pembahasan

Dari hasil penelitian, dengan menyebar kuisioner kepada 52 responden pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang yang membahas pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas pegawai honorer menunjukkan bahwa dengan uji parsial (uji t), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,145 > 2,009$) dan signifikansi (Sig) $0,037 < 0,05$. Hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap produktivitas (Y).

Berdasarkan uji regresi maka diperoleh persamaan $Y= 22, 113 + 0,419 + e$ yang artinya jika kompensasi tetap maka produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang adalah sebesar 22, 113. Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0, 419.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ atau $t_{hitung} 2,145 > 2,009$ dan signifikansi $0,037 < 0,05$.

Berdasarkan nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,84 atau 8,4% yang artinya variabel produktivitas dipengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 8,4%. Dapat dikatakan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang adalah sangat rendah. karena 91, 6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin dan kemampuan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Agustini (2011) yang menyatakan produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan karyawan dan kemampuan pimpinan, keahlian, lingkungan dan iklim, budaya kerja yang baik, motivasi, pendidikan, kesehatan dan keselamatan kerja. Demikian juga pendapat lainnya Ardana (2012) faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seperti pendidikan,

keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial Pancasila, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh peneliti terdahulu Diajeng (2014) yang menyatakan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya t hitung ($3,471 > t$ tabel $(0,001)$). Dengan uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 26,9% yang artinya Variabel produktivitas kerja hanya mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja sebesar 26,9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pegawai honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas. Pada hasil uji parsial (uji t) pengaruh kompensasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas yang ditunjukkan dengan t hitung = $2,145$ dan t tabel = $2,009$ dengan signifikansi (Sig) $0,037 < 0,05$. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pegawai adalah rendah dimana diperoleh R square sebesar 0,84 atau 8,4%. Artinya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pegawai adalah sebesar 8,4% dan sisanya sebesar 91,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam hal ini sebaiknya instansi memberikan kompensasi yang adil, memberikan upah tepat waktu serta pengadaan fasilitas yang memadai bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang. Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas untuk mengukur produktivitas, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya yang juga relevan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo*. Gorontalo
- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dewi, Frestiani V., 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian,Perdagangan, Koperasi Dan UMKM Samarinda*. Samarinda. http://eprints.ums.ac.id/30640/13/NASK_AH_PUBLIKASI.pdf (15, diakses Maret 2018, 19: 40
- Haibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ikhtilafil, Lala D., 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://www.academia.edu/people/search?utf8=%E2%9C%93&q=pengaruh+kompensasi+terhadap+produktivitas>, Diakses 15 Maret 2018, 19:00
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta : Andi Offset
- Samsudin, Salidi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset

Suryani, Ratna. 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Quality Assurance PT. Liebra Permana*. Bandung. Universitas Pasundan Bandung

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada