

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA RUMAH SAKIT UMUM CUT MEUTIA KABUPATEN ACEH UTARA**

**Zakaria Yahya**

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bumi Persada Lhokseumawe

### **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 80 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara. Nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,796 dan nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,624 atau 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dari hasil pengujian secara parsial, variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung} 5,115 > t_{tabel} 1,991$ . Dimana bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung} 3,157 > t_{tabel} 1,991$ . Dimana bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk pengujian secara simultan, diperoleh nilai  $F_{hitung} 66,659 > F_{tabel} 3,12$  artinya bahwa secara simultan atau bersamaan variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan tingkat signifikansi 0,000.*

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.*

### **PENDAHULUAN**

Fenomena yang terjadi mengenai kompensasi di Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara adalah pegawai kurang puas dengan kompensasi yang didapatkan setiap bulannya. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai karena adanya selisih antara kompensasi yang diterima dengan kompensasi yang dibutuhkan atau diharapkan pegawai. Ketidakpuasan pegawai mengenai kompensasi juga sering menjadi topik pembicaraan pegawai di rumah sakit, para pegawai berharap adanya kenaikan kompensasi yang diterima. Ketidakpuasan terhadap kompensasi tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, ditandai dengan kurang fokusnya pegawai dalam bekerja.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja pegawainya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada pada sumber daya manusia. Kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu kedua hal tersebut perlu diperhatikan oleh Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara dalam rangka peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik serta disiplin kerja yang tinggi pada pegawai, diharapkan bahwa produktivitas kerja pegawai juga ikut meningkat. Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara sebagai salah satu instansi yang bergerak dalam bidang layanan jasa kesehatan. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, Produktivitas kerja pegawai sangat penting peranannya untuk mencapai tujuan instansi yaitu melayani pasien dengan memberikan rasa kenyamanan kepada pasien.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti ingin mengangkat masalah penelitian yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai. Hal ini mendorong penulis untuk memilih judul skripsi “Pengaruh Kompensasi dan

Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Subjek Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara yang beralamat di Jalan Banda Aceh-Medan Km 6 Buket Rata Kota Lhokseumawe Aceh. Yang menjadi subjek penelitian yaitu para pegawai negeri sipil yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2007). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara yaitu sebanyak 392 orang (Sumber : Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara, 2015).

#### **Sampel**

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2007). Menurut Sugiyono (2011), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menghitung besarnya sampel, digunakan rumus Slovin menurut Umar (2009):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. (Tingkat kesalahan yang diambil sebesar 10%)

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat di hitung besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{392}{1 + (392 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{392}{1 + (3,92)}$$

$$n = \frac{392}{4,92}$$

$$n = 79,67 = 80$$

Dari hasil perhitungan rumus Slovin, maka didapat jumlah sampel untuk penelitian ini adalah sebanyak 80 sampel.

Untuk teknik pengambilan sampel, dalam menentukan sampel menggunakan teknik *proportional sampling*. Teknik ini menghendaki cara pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut. Cara ini dapat memberi landasan generalisasi yang lebih dapat dipertanggungjawabkan daripada tanpa memperhitungkan besar kecilnya sub populasi dan tiap-tiap sub populasi.

Maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan kembali dengan rumus  $n = (\text{populasi bagian} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$ . Berikut perhitungan sampel yaitu sebagai berikut :

Administrasi :  $82 / 392 \times 80 = 16,73$  dibulatkan 17  
Penunjang :  $134 / 392 \times 80 = 27,34$  dibulatkan 27  
Keperawatan :  $176 / 392 \times 80 = 35,91$  dibulatkan 36  
Sehingga dari keseluruhan sampel tersebut adalah  $17 + 27 + 36 = 80$  sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Setiap penelitian ilmiah, pengumpulan data ditujukan untuk mendapatkan data responden. Adapun teknik yang diperlukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner; Merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian diharapkan setiap masing-masing responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri.
2. Studi kepustakaan (*library research*); Dengan mengumpulkan bahan-bahan baik dari buku maupun dari dokumen-dokumen perusahaan yang berguna bagi analisis yang akan dilakukan dan berhubungan dengan penelitian.

### **Metode Analisis Data**

Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_i$$

Keterangan :

- Y = Variabel Terikat (Produktivitas Kerja)  
 $b_0$  = Konstanta  
b = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Variabel Bebas (Kompensasi)  
 $X_2$  = Variabel Bebas (Disiplin Kerja)  
 $\epsilon_i$  = *Error term*

### **Definisi Operasional Variabel**

Secara operasional variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah kompensasi dan disiplin kerja. Dan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara**

Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Aceh Utara. Rumah sakit ini merupakan salah satu milik Pemerintah Kabupaten Aceh Utara, yang memiliki tugas memberikan pelayanan kesehatan yang prima, profesional dan islami sesuai kaidah ilmu kedokteran dan teknologi modern. Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas, yaitu mutu pelayanan, agar Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara dapat terus memberikan pelayanan di dunia kesehatan.

Untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan maka Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara berusaha agar mampu bersaing dengan rumah sakit lain yang ada di

Kota Lhokseumawe dan sekitarnya. Di era globalisasi manajemen berusaha menerapkan konsep-konsep manajemen mutu terpadu dengan kualitas pelayanan terbaik bagi konsumen.

Untuk visi dari Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara adalah Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkualitas, manusiawi dengan bernuansa islami yang menjangkau dan terjangkau oleh masyarakat Kabupaten Aceh Utara dan sekitarnya. Dan misi adalah :

1. Menjadikan Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara sebagai pusat rujukan untuk daerah Kabupaten Aceh Utara dan sekitarnya.
2. Menjadikan Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara sebagai kebanggaan Pemerintah Daerah dan masyarakat Kabupaten Aceh Utara dan sekitarnya.
3. Menjadikan Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara tempat pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan di wilayah Kabupaten Aceh Utara.

Berbagai macam jenis pelayanan dilakukan oleh pihak rumah sakit guna mendukung dan mensukseskan visi dan misi yang telah dibuat di masa yang akan datang. Pelayanan yang disediakan rumah sakit pada umumnya meliputi pelayanan yang bergerak di bidang kesehatan dan penunjang kesehatan. Adapun jenis pelayanannya adalah sebagai berikut :

1. Rawat inap dan rawat jalan, meliputi poliklinik umum untuk pemeriksaan kesehatan umum.
2. Instalasi gawat darurat, yaitu pelayanan untuk kasus kegawatdaruratan. Pelayanan ini ditangani oleh tenaga-tenaga profesional dengan pelayanan 24 jam.
3. Poliklinik spesialis yang meliputi: poliklinik kesehatan anak, poliklinik kebidanan dan kandungan, poliklinik telinga, hidung, dan tenggorokan, poliklinik syaraf, poliklinik penyakit dalam, penyakit bedah, bedah umum, bedah *digestive*, bedah *orthopedic*, penyakit mata, dan poliklinik penyakit kulit kelamin.
4. Pelayanan penunjang meliputi instalasi farmasi, instalasi radiologi dan *rontgen*, laboratorium klinik *urine* analisa, hemotologi, kimia darah, ambulan, perawatan jenazah, ambulan jenazah.

### **Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara**

Suatu lembaga tentunya di dalamnya memiliki sebuah susunan pembagaaian tugas yakni sebuah stuktur organisasi, begitu pun rumah sakit menunjukkan pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab dan penempatan pegawai sesuai keahliannya. Guna memperjelas bentuk organisasi maka harus di buat bagan stuktur-stuktur gambar dari bentuk organisasi yang di tunjukkan dengan kotak atau garis menurut kedudukannya. Untuk memudahkan pembagian tugas dalam suatu organisasi, maka dibuatlah sebuah struktur organisasi.

### **Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 pegawai negeri sipil yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara. Responden dikelompokkan dalam beberapa karakteristik responden. Berikut ini data karakteristik responden diketahui bahwa terdapat 46 responden (57,5%) berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 34 responden (42,5%) berjenis kelamin perempuan. Dilihat dari segi usia terdapat responden yang berusia 31 tahun s/d 35 tahun sebanyak 32 responden (40%), terdapat responden yang berusia 36 tahun s/d 40 tahun sebanyak 47 responden (58,8%) dan untuk responden yang berumur diatas atau sama dengan 41 tahun sebanyak 1 responden (1,2%).

Untuk karakteristik responden dari pendidikan responden, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 responden (6,2%), responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 46

responden (57,5%), untuk responden yang berpendidikan Sarjana (S1) berjumlah 28 responden (35%) dan responden yang berpendidikan diatas atau sama dengan Magister (S2) sebanyak 1 responden (1,2%)

Dilihat dari segi pendapatan responden, untuk responden yang berpenghasilan dibawah atau sama dengan Rp. 1.999.999,- yaitu sebanyak 5 responden (6,2%), untuk responden yang berpenghasilan sebesar Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 2.999.999,- yaitu sebanyak 47 responden (58,8%), untuk responden yang berpenghasilan sebesar Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 3.999.999,- yaitu sebanyak 27 responden (33,8%) dan responden yang berpenghasilan diatas atau sama dengan Rp. 4.000.000,- adalah sebanyak 1 responden (1,2%).

### **Jawaban Untuk Variabel Bebas**

Berikut ini merupakan jawaban responden untuk variabel bebas yang diajukan peneliti pada semua responden, dapat dijelaskan bahwa untuk masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu untuk variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) untuk pada item pertanyaan pertama terdapat 6 responden (7,5%) menjawab tidak setuju, 14 responden (17,5%) menjawab netral, 40 responden (50%) menjawab setuju dan 20 responden (25%) menjawab sangat setuju. Pada item pertanyaan kedua terdapat 5 responden (6,2%) menjawab tidak setuju, 18 responden (22,5%) menjawab netral, 38 responden (47,5%) menjawab setuju dan 19 responden (23,8%) menjawab sangat setuju,.

Pada item pertanyaan ketiga terdapat 2 responden (2,5%) menjawab tidak setuju, 11 responden (13,8%) menjawab netral, 36 responden (45%) menjawab setuju dan 31 responden (38,8%) menjawab sangat setuju. Pada item pertanyaan keempat terdapat 5 responden (6,2%) menjawab tidak setuju, 14 responden (17,5%) menjawab netral, 30 responden (37,5%) menjawab setuju dan 31 responden (38,8%) menjawab sangat setuju. Pada item pertanyaan kelima terdapat 2 responden (2,5%) menjawab tidak setuju, 12 responden (15%) menjawab netral, 48 responden (60%) menjawab setuju dan 18 responden (22,5%) menjawab sangat setuju.

Selanjutnya tanggapan untuk variabel bebas disiplin kerja dapat dijelaskan bahwa untuk masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu untuk variabel bebas disiplin kerja ( $X_2$ ) untuk pada item pertanyaan pertama terdapat 4 responden (5%) menjawab tidak setuju, 16 responden (20%) menjawab netral, 34 responden (42,5%) menjawab setuju dan 26 responden (32,5%) menjawab sangat setuju. Untuk item pertanyaan kedua terdapat 5 responden (6,2%) menjawab tidak setuju, 14 responden (17,5%) menjawab netral, 35 responden (43,8%) menjawab setuju dan 26 responden (32,5%) menjawab sangat setuju.

Untuk pertanyaan ketiga terdapat 9 responden (11,2%) menjawab tidak setuju, 14 responden (17,5%) menjawab netral, 36 responden (45%) menjawab setuju dan 21 responden (26,2%) menjawab sangat setuju. Untuk pertanyaan keempat terdapat 28 responden (35%) menjawab netral, 43 responden (53,8%) menjawab setuju dan 9 responden (11,2%) menjawab sangat setuju. Untuk item pertanyaan kelima terdapat 2 responden (2,5%) menjawab tidak setuju, 45 responden (56,2%) menjawab netral, 18 responden (22,5%) menjawab setuju dan 15 responden (18,8%) menjawab sangat setuju.

### **Jawaban Untuk Variabel Terikat**

Berikut ini merupakan tanggapan responden atas pertanyaan untuk variabel terikat yang diajukan peneliti pada semua responden, dapat dijelaskan bahwa untuk masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu untuk variabel terikat produktivitas kerja ( $Y$ ) untuk pada item pertanyaan pertama terdapat 5 responden (6,2%) menjawab tidak setuju, 8 responden (10%) menjawab netral, 40 responden (50%) menjawab setuju dan 27 responden (33,8%) menjawab sangat setuju. Untuk item pertanyaan kedua terdapat 4 responden (5%)

menjawab tidak setuju, 17 responden (21,2%) menjawab netral, 31 responden (38,8%) menjawab setuju dan 28 responden (35%) menjawab sangat setuju.

Untuk item pertanyaan ketiga terdapat 5 responden (6,2%) menjawab tidak setuju, 19 responden (23,8%) menjawab netral, 33 responden (41,2%) menjawab setuju dan 23 responden (28,8%) menjawab sangat setuju. Untuk item pertanyaan keempat terdapat 2 responden (2,5%) menjawab tidak setuju, 12 responden (15%) menjawab netral, 39 responden (48,8%) menjawab setuju dan 27 responden (33,8%) menjawab sangat setuju. Untuk item pertanyaan kelima terdapat 21 responden (26,2%) menjawab netral, 39 responden (48,8%) menjawab setuju dan 20 responden (25%) menjawab sangat setuju.

## **Pembahasan**

### **Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk dapat diketahui pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Untuk mengetahui apakah kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ), dapat dilihat dengan membandingkan nilai hitung pada tabel hasil uji statistik. Berikut merupakan pembahasan hasil pengolahan data digunakan untuk menghitung besarnya nilai antara variabel bebas dan variabel terikat, maka digunakan formula regresi linear berganda untuk hasil analisis ini adalah:

$$Y = 0,414 + 0,552X_1 + 0,353X_2 + \epsilon_i$$

Dari hasil perhitungan tersebut, konstanta mempunyai nilai koefisien sebesar 0,414 yang berarti bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai sama dengan konstan, maka produktivitas kerja ( $Y$ ) mempunyai nilai sebesar 0,414. Berikut ini merupakan hasil perhitungan pada variabel-variabel bebas penelitian ini :

1. Pada nilai koefisien variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 0,552 yang berarti jika variabel tersebut meningkat satu persen, maka akan terjadi peningkatan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,552 (55,2%).
2. Pada nilai koefisien pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 0,353 yang berarti bahwa jika variabel tersebut meningkat satu persen, maka akan terjadi peningkatan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,353 (35,3%).

### **Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui seberapa besar nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel 4.9, berikut merupakan pembahasan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai koefisien  $R$  (korelasi) diperoleh sebesar 0,796 yang berarti bahwa variabel-variabel bebas yang terdiri dari kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan terhadap variabel terikat produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,796 atau 79,6%. Untuk melihat besarnya pengaruh dari variabel-variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil uji *Adjusted R<sup>2</sup>*, dari pengujian maka diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,624 yang berarti bahwa pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) saling mempengaruhi sebesar 0,624 atau 62,4%. Sedangkan sisanya sebesar 0,376 atau 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Uji Parsial (Uji t)**

Berikut ini merupakan hasil yang diperoleh untuk uji parsial (uji t) dapat diperoleh dari (*degree of freedom*)  $df = (n-k-1)$  jadi  $df = (80-3-1)$  maka diperoleh  $df = 76$  dengan tingkat

signifikan 0,05 maka diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,991, berikut merupakan penjelasan untuk uji parsial (uji t):

1. Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{\text{hitung}} 5,115 > t_{\text{tabel}} 1,991$ . Dimana bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan tingkat signifikansi 0,000.
2. Disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{\text{hitung}} 3,157 > t_{\text{tabel}} 1,991$ . Dimana bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan tingkat signifikansi 0,002.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Berikut ini merupakan tabel uji simultan (uji F) dapat diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 66,659, di mana nilai  $F_{\text{tabel}}$  diperoleh dari (*degree of freedom*)  $df = (n-k)$ , Jadi  $df (80-3) = 77$ , jadi pada tabel uji F dapat dilihat nilai  $df$  pada nilai 77 dan diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,12. Jadi nilai  $F_{\text{hitung}} 66,659 > F_{\text{tabel}} 3,12$ , artinya bahwa secara bersamaan atau simultan variabel bebas yang terdiri dari kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ), dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan ataupun secara bersamaan kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil ( $Y$ ) pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan variabel independen yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara. Hal ini didapat dari perhitungan  $t_{\text{hitung}}$  variabel kompensasi ( $X_1$ ) lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $t_{\text{hitung}} = 5,115 > t_{\text{tabel}} = 1,991$ ). Oleh karena itu, jika variabel kompensasi meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Dengan demikian hipotesis ( $H_1$ ) yang diajukan penelitian ini dapat diterima.
2. Disiplin kerja merupakan variabel independen yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara. Hal ini didapat dari perhitungan  $t_{\text{hitung}}$  variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $t_{\text{hitung}} = 3,157 > t_{\text{tabel}} = 1,991$ ). Oleh karena itu, jika variabel disiplin kerja meningkat, maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Dengan demikian hipotesis ( $H_2$ ) penelitian ini dapat diterima.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Untuk variabel kompensasi, pihak Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara sebaiknya dalam memberi kompensasi, rumah sakit memperhatikan produktivitas kerja, keadilan dan kemampuan rumah sakit. Kompensasi merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, maka pengambil kebijakan agar memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai

supaya produktivitas semakin meningkat. Maka Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawainya, baik dalam ketepatan pemberiannya maupun secara penilaiannya. Sehingga diharapkan kompensasi yang diberikan dapat dirasakan oleh seluruh pegawainya dan memberi kepuasan kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

2. Untuk variabel disiplin kerja, pihak Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara harus memperhatikan disiplin kerja pegawai akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap pegawai yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Oleh karena itu pimpinan haruslah memperhatikan kedisiplinan pegawai yang kurang baik yaitu dengan cara melakukan pendisiplinan pada pegawai, terutama pendisiplinan dalam hal berpakaian rapi, waktu jam kerja dan penggunaan perlengkapan atau peralatan agar para pegawai tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan mengembangkan variabel yang lebih luas dan bisa menambahkan variabel-variabel yang lainnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fathoni, Abdurrahmat. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Bandung.
- Ferdinand, Augusty. (2007). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit BP UNDIP. Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marihot, Efendi Tua. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Moekijat. (2008). *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Alumni. Bandung.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.