

# Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto)

Nabillah Siswandari <sup>1\*</sup>, Imam Baidlowi <sup>2</sup>, Agoes Hadi Poernomo <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Indonesia

email : [bibililla2@gmail.com](mailto:bibililla2@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [imambaidlowi@unim.ac.id](mailto:imambaidlowi@unim.ac.id) <sup>2</sup>, [ahp@unim.ac.id](mailto:ahp@unim.ac.id) <sup>3</sup>

Alamat: Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61364

Corresponding author: [ibillla2@gmail.com](mailto:ibillla2@gmail.com)

**Abstract.** *One of the important factors that can influence employee work productivity in an agency or company is compensation and the work environment. Appropriate and appropriate compensation as well as a comfortable and very supportive work environment can increase employee work productivity. In this research, the aim of the research was to determine the effect of Compensation and work environment on employee work productivity at Dian Husada Hospital, Mojokerto. The type of research used is an associative quantitative method with data collection techniques used are interviews and distributing questionnaires to employees. The population in this study were core employees at Dian Husada Hospital, Mojokerto. The research sample used was 50 people using a saturated sampling technique. The results of this research show that compensation and environmental variables have a partially positive and significant effect on employee work productivity. And simultaneously compensation and the work environment have a positive and significant effect on employee work productivity at Dian Husada Hospital, Mojokerto.*

**Keywords:** *Compensation, Work Environment, Work Productivity*

**Abstrak.** Faktor penting yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di suatu instansi atau perusahaan salah satunya ialah terkait kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi yang sesuai dan layak serta Lingkungan kerja yang nyaman dan sangat mendukung bisa meningkatkan Produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Dalam penelitian ini tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan inti pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto. Sampel Penelitian yang digunakan berjumlah 50 orang dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam strategi dan operasional organisasi. Mereka bukan hanya dianggap sebagai pekerja namun, juga dapat berarti sebagai penggerak utama dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan elemen yang selalu ada disetiap perusahaan atau institusi sebagai perencana pelaku dan penentu tercapainya tujuan institusi. Sebagai contoh pada konteks rumah sakit yang tentu tidak tertinggal dengan keberadaan *human* dalam proses kegiatan bekerja. Sebagai instansi pelayanan medis, Berbagai jajaran harus berperan dan mendukung pelayanan medis rumah

sakit supaya meningkatkan pelayanan yang berkualitas dan baik kepada seluruh masyarakat agar dapat memberikan derajat kesehatan setinggi-tingginya kepada masyarakat. Tentunya keberhasilan suatu instansi rumah sakit berkaitan erat dengan operasionalisasinya sebagai fungsi penunjang utama pelayanan medis. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan rumah sakit juga diperlukan suatu sistem manajemen yang menggerakkan seluruh sumber daya manusia yang ada dan mempengaruhi pencapaian kinerja. Tercapainya keberhasilan dalam suatu organisasi tergantung pada kualitas sumber daya yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja institusi.

Manajemen kompensasi berada dibawah manajemen sumber daya manusia yang mana hal ini berkaitan erat dengan penerapan dan perumusan kebijakan dan atau strategi perusahaan yang bertujuan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan atau pegawai secara adil, teratur, sesuai dengan kinerja dan nilai bagi suatu perusahaan. Kompensasi ini sangat penting bagi karyawan dan kemajuan perusahaan karena melalui hasil yang lebih baik maka dapat dengan mudah tercapainya suatu hasil yang berdampak positif bagi perusahaan tersebut. Berbagai komponen kompensasi membuat karyawan merasa lebih aman bekerja di organisasi dan membantu mereka memenuhi kebutuhannya. Ketika seseorang yang bekerja di suatu organisasi merasa aman dan puas dengan pekerjaannya, produktivitasnya akan jauh lebih baik.

Dalam konteks rumah sakit, penting untuk memahami pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Mutu dan kualitas pelayanan karyawan di Rumah Sakit harus diperhatikan. Hal ini menjadi salah satu cara yang bisa digunakan institusi untuk memuaskan pengunjung seperti pasien, keluarga pasien. Semakin baik pelayanan rumah sakit yang diberikan oleh petugas kepada pasien atau pengunjung, bisa di simpulkan bahwa kepuasan pasien atau pengunjung rumah sakit semakin meningkat dalam hal administrasi maupun pelayanannya.

Lingkungan kerja adalah hal yang penting dan perlu perhatian dari seorang pimpinan agar bisa diperbarui dan dilakukan sebuah perubahan demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja sendiri harus dipandang penting bagi seorang pimpinan. Oleh karena itu sangat berperan bagi kenyamanan karyawan saat bekerja. Semakin nyaman karyawan bekerja di institusi secara tidak langsung akan berdampak baik terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang mempromosikan komunikasi terbuka antaer rekan kerja dapat mengurangi hambatan dalam bekerja bersama sehingga dapat menyelesaikan tugas kerja.

Fasilitas kerja yang nyaman, aman dan memadai juga berkontribusi pada produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan dilengkapi dengan peralatan kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan efisien.

Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai rencana yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas kerja sangat penting dalam konteks bisnis dan organisasi, karena produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, efisiensi, dan daya saing di dalam organisasi. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai jika karyawan itu sendiri dapat melakukan pekerjaan dengan cara ideal, merasa bebas dan nyaman dari gangguan yang menghasilkan produktivitas yang tinggi, maupun sebaliknya karyawan yang akan malas dan tidak bias produktif jika bekerja ditempat yang tidak bisa memadai dan tidak bisa mendukung untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik dan melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto)”.

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### **Kompensasi**

Kompensasi sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan mereka kepada institusi atau organisasi. Kompensasi harus dirancang untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas Enny (2019). Segala jenis kompensasi yang mengalir pada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka yang disebut dengan kompensasi Herawati et al.,(2021). Menurut Yustitiya (2022) pemberian kompensasi mempunyai fungsi penting di suatu perusahaan atau instansi yaitu : 1.Mempertahankan karyawan yang mempunyai prestasi, 2.Memperoleh karyawan yang berkualitas, 3.Ada jaminan keadilan pada perusahaan, 4.Sesuai dengan hukum, 5. Menciptakan perubahan tingkah laku menjadi lebih baik. Adapun indikator kompensasi menurut Wisnuwardhana dkk.,(2022) yaitu: 1) Gaji dan Upah, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas, 5) Pensiun.

### **Lingkungan Kerja**

Setiap karyawan pasti menginginkan gaji dan fasilitas kantor yang sesuai ketika ingin pindah ke tempat kerja baru. Namun, banyak orang yang mengutamakan kesesuaian lingkungan kerja di tempat kerja barunya. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya lingkungan yang mempengaruhi lancarnya operasi bisnis perusahaan. Namun lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak yang positif bagi semua karyawan , baik dari segi karir maupun

kepribadian. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan seperti adanya pendingin ruangan , pencahayaan yang memadai dan sebagainya Menurut Darmadi (2020:242). Menurut Fachrezi dan Khair (2020:111) Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut :1) Fasilitas, 2) Kebisingan , 3) Sirkulasi Udara, 4) Hubungan Kerja.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah kemampuan setiap individu , sistem atau perusahaan untuk menghasilkan apa yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut Yayat Rahmat Hidayat (2019) “Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum”. Menurut Alifia (2021) “Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mendapatkan hasil lebih dari biasanya”. Aspek produktivitas kerja yang paling penting menurut Siagian (2019) ada 2 yaitu : 1) efisiensi, 2) efektivitas. Menurut teori Geol Siagian (2019) menerangkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: 1) pendidikan dan pelatihan, 2) kesehatan dan nutrisi, 3) motivasi, 4) kesempatan bekerja, 5) kebijaksanaan pemerintah. Adapun indikator utama produktivitas kerja menurut Andika (2019) yaitu: 1) kemampuan, 2) meningkatkan hasil, 3) semangat kerja, 4) pengembangan diri, 5) mutu, 6) efisiensi.

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sugiyono metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme digunakan untuk mempelajari sampel tertentu dari populasi. Menurut Sugiyono, penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui wawancara dan kuesioner yang datanya akan diolah menggunakan program SPSS versi 22. Populasi dan sampel yang digunakan adalah 50 orang karyawan inti Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Instrumen

##### a) Uji Validitas

**Tabel 1.** Uji Validitas

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,763	0,279	Valid
	X1.2	0,786	0,279	Valid
	X1.3	0,763	0,279	Valid
	X1.4	0,823	0,279	Valid
	X1.5	0,815	0,279	Valid
	X1.6	0,712	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,683	0,279	Valid
	X2.2	0,714	0,279	Valid
	X2.3	0,824	0,279	Valid
	X2.4	0,683	0,279	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,800	0,279	Valid
	Y1.2	0,749	0,279	Valid
	Y1.3	0,639	0,279	Valid
	Y1.4	0,700	0,279	Valid
	Y1.5	0,795	0,279	Valid
	Y1.6	0,704	0,279	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah sebanyak 50 responden yang mana memiliki nilai  $r_{tabel}$  0,279. Pada data tersebut diatas dinyatakan bahwa  $r_{hitung}$  pada semua indikator variabel  $> r_{tabel}$  0,279. Maka sebab itu dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada setiap variabel dinyatakan valid atau sah.

##### b) Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,865	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,736	0,70	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,821	0,70	Reliabel

Sumber : hasil olah data SPSS,2024

Menurut hasil pada uji reabilitas diatas menampilkan bahwa pernyataan setiap variabel memiliki Cronbach Alpha >0,70 yang mana dapat disimpulkan bahwa variabel dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**a) Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3.** Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance Value	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,650	1,538	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,650	1,538	Non Multikolinearitas

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Menurut hasil uji multikolinearitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai tolerance > 0,10 nilai VIF < 10. Maka model regresi memperlihatkan hasil tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**b) Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 4.** Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,263	1,313		,201	,842
Kompensasi	-,075	,073	-,181	-1,025	,311
Lingkungan Kerja	,161	,106	,269	1,523	,134

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Hasil data olah SPSS, 2024

Menurut hasil uji diatas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**c) Uji Normalitas**

Pada penelitian ini uji normalitasnya menggunakan analisis uji Kolmogrov-Smirnov , tingkat signifikansi adalah > 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi normal.

**Tabel 5. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,92171973
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,083
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber : Hasil data olah SPSS, 2024*

Bedasarkan hasil dari uji normalitas diatas, memperlihatkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang mana  $> 0,05$ . Maka dengan ini dinyatakan bahwa setiap data terdistribusi normal.

### Uji Hipotesis

#### 1) Regresi Linier Berganda

Dibawah ini merupakan rumus dari uji regresi linear berganda diatas, yakni sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1,942 + 0,536 + 0,523$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

**Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,942	2,171		,895	,376
	Kompensasi	,536	,120	,514	4,456	,000
	Lingkungan Kerja	,523	,175	,346	2,997	,004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber ; Hasil olah data SPSS, 2024*

Model yang ada diatas sudah memenuhi seluruh dugaan dalam regresi linear berganda, 2 (dua) variabel independen memperlihatkan berpengaruh terhadap variabel dependen. atau variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Penjabaran untuk setiap variabel independen terhadap variabel dependen yakni sebagai berikut :

- a) Diketahui nilai a sebesar 1,942 adalah konstanta saat variabel produktivitas produktivitas kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti variabel (X1) kompensasi dan (X2) lingkungan kerja. Jika variabel independen tidak ada maka nilai pada produktivitas kerja tidak terjadi perubahan.
- b) nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) yaitu sebesar 0,536 menjabarkan bahwa pada variabel kompensasi terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, yang artinya kenaikan pada 1% variabel akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,536 dengan dugaan tidak terdapat variabel yang lain.
- c) nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) yaitu sebesar 0,523 menunjukkan bahwa peningkatan 1% variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, yang artinya variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,523 dengan dugaan tidak terdapat variabel lain.

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menjabarkan bahwa variabel kompensasi (X1) bernilai  $0,000 < 0,05$  yang artinya signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Selanjutnya variabel lingkungan kerja (X2) bernilai  $0,004 < 0,05$  yang artinya signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

**2) Uji t (Parsial)**

Uji t parsial memiliki tingkat kepercayaan nilai  $sig < 0,05$  atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh.  $t_{tabel}$  pada uji ini dengan 50 responden  $t_{tabel}$  dirumuskan sebagai berikut :  $t_{tabel} = t(a : 2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 47) = 2,012$ .

**Tabel 7. Uji t Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,942	2,171		,895	,376
Kompensasi	,536	,120	,514	4,456	,000
Lingkungan Kerja	,523	,175	,346	2,997	,004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil data diolah SPSS, 2024

Bedasarkan hasil table 7. data diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)  $< 0,05$  yaitu 0,000 dan 0,004 dan  $t_{hitung}$  (X1 dan X2)  $> 2,012$  dari  $t_{tabel}$  yaitu 4,456 dan 2,997. Maka bisa disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3) Uji f (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh yang terjadi dengan menggunakan signifikan  $< 0,05$ . Uji simultan juga dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan nilai  $F_{tabel}$ , dengan langkah sebagai berikut :

- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang artinya variabel independen (bebas) cara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat).
- Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya variabel independen (bebas) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

**Tabel 8.** Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,806	2	69,903	34,326	,000 <sup>b</sup>
	Residual	95,714	47	2,036		
	Total	235,520	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil data diolah SPSS, 2024

Menurut tabel 8. menunjukkan hasil simultan nilai  $F_{hitung}$  yaitu 34,326 dan nilai signifikannya 0,000. Pada  $F_{tabel}$  mempunyai nilai kepercayaan 5% sedangkan nilai  $F_{tabel}$  bisa diperoleh dengan melihat tabel statistik sebesar 3,19. Artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $34,326 > 3,19$ ) dengan nilai signifikannya ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang mana bisa disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

### 4) Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis Koefisien Determinasi mempunyai rentang nilai antara 0 dan 1 yang artinya nilai koefisien determinasinya tidak boleh  $< 0$  dan tidak lebih dari 1.

**Tabel 9.** Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 <sup>a</sup>	,594	,576	1,42705

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

*Sumber: Data diolah SPSS, 2024*

Bedasarkan tabel 9. diatas bisa diketahui jika besar koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menjabarkan bahwa nilai dari *R Square* adalah 0,594. Hal ini menunjukkan jika perubahan variabel independen kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) hanya sebesar 59, 4% terhadap variabel dependen Lingkungan Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 40,6% (100% - 59, 4%) dipengaruhi oleh variabel lain selain yang tidak diteliti.

### **Pembahasan**

#### **a. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto**

Menurut hasil uji hipotesis pada Tabel 7. didapatkan nilai sig sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) atau artinya 0,000 kurang dari 0,05 disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima dan secara parsial dengan nilai thitung  $>$  ttabel ( $4,456 > 2,012$ ). Maka hasil analisis dari penelitian ini memperlihatkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dengan ini semakin tinggi pemberian kompensai dan tepat maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerja di Rumah Sakit Dian Husada. Begitu juga sebaliknya apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan standart maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan turun. Dapat diartikan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa penghargaan yang perusahaan berikan kepada karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi karyawan akan merasa bahwa hasil kerja kerasnya dihargai oleh perusahaan atau instansi.

#### **b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto**

Bedasarkan hasil penelitian pada tabel 7. menunjukkan jika adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Dengan perolehan nilai signifikan sebesar ( $0,004 < 0,05$ ) yang artinya 0,004 kurang dari 0,05 yang disimpulkan bahwa  $h_0$  ditolak  $h_a$  diterima. Dengan uji parsial menunjukkan nilai thitung  $>$ t tabel ( $2,997 > 2,012$ ). Hasil dari uji regresi ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang sesuai standar terbaik dalam suatu perusahaan

dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Dian Husada dalam menyelesaikan pekerjaannya . Apabila instansi atau perusahaan ingin mencapai tujuan dan mempunyai karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, maka perusahaan harus bisa memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

### **c. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Bedasarkan hasil dari penelitian pada uji F (Simultan) yang telah dilakukan , diketahui jika Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto berpengaruh positif dan signifikan secara simultan, dibuktikan dengan hasil olah data spss yang mana diperoleh nilai  $sig$   $0,000 < 0,05$  , dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $34,326 > 3,19$ ). Hal ini menunjukkan jika variabel Independen X1 (Kompensasi) dan X2 (Lingkungan Kerja) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto. Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja yang baik dan sesuai merupakan salah satu faktor penting meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

## **5. KESIMPULAN**

Bedasarkan hasil dari penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto) disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto.
- b. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto
- c. Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto

## **DAFTAR REFERENSI**

- E. Safira Hasan, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati, “Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT XYZ),” *Apl. Adm. Media Anal. Masal. Adm.*, vol. 26, no. 2, pp. 170–178, 2023, doi: 10.30649/aamama.v26i2.219.
- E. Suprpto, M. Rizky Mahaputra, and M. Ridho Mahaputra, “Pengaruh Lingkungan Kerja,

Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi,” *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 4, pp. 948–955, 2023, doi: 10.38035/jim.v1i4.164.

- M. Wisnuwardhana, Wolor, “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya,” *J. Manaj. Ris. Inov.*, vol. 2, no. 1, pp. 13–27, 2024, [Online]. Available: <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- N. Amelia Agustina, E. Siska, and N. Indra, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI,” *CiDEA J.*, vol. 2, no. 1, pp. 92–103, 2023, doi: 10.56444/cideajournal.v2i1.790.
- Susanti and N. H. Mardika, “Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT Nusapersada Tbk,” *Sci. J. J. Ilm. Mhs.*, vol. 3, 2021, [Online]. Available: [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- U. S. Rahmah and R. K. Sari, “Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi,” *J. Econ.*, vol. 2, no. 3, 2023.