

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT RSUD LAKIPADADA TANA TORAJA
DISTRICT***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA RSUD LAKIPADADA KABUPATEN TANA
TORAJA**

Ahmad P. Bitti¹, Adriana Madya Marampa², Dina Ramba³
Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}

ahmadp.bitti@yahoo.co.id¹, marampaadriana09@gmail.com², dinaramba@ukitoraja.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence compensation and work environment have on employee performance at the Lakipadada Regional General Hospital, Tana Toraja Regency. The research method used is a quantitative method using an associative approach. The research location is the Lakipada Regional General Hospital and Tana Toraja Regency. The sample selection method in this research is a saturated sample (census). Data analysis techniques use the classic assumption test, multiple linear regression test, f test and t test. The partial research results show that compensation has a positive and significant effect on this employee's performance. Compensation and the work environment simultaneously influence employee performance and the work environment has a positive and significant influence on employee performance. Dominantly, compensation variables influence employee performance.

Keywords: *Compensation, Work Environment and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. Metode Penelitian Yang Dilakukan Adalah Metode Kuantitatif Melalui Pendekatan Asosiatif. Lokasi Penelitian Yakni Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. Metode Pemilihan Sampel Dalam Penelitian Ini Yaitu Sampel Jenuh (Sensus). Teknik Analisis Data Menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji F Dan Uji T. Hasil Penelitian Secara Parsial Menunjukkan Bahwa Kompensasi Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Ini. Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Serta Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Secara Dominan Variabel Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang merupakan hal terpenting dan harus dimiliki perusahaan adalah karyawan, tanpa adanya para karyawan dengan kinerja yang baik dalam perusahaan tersebut, maka perusahaan tidak akan bisa berkembang. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat

tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya. Untuk itu suatu perusahaan memberikan balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya, dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan, namun perusahaan juga harus dapat memperhatikan keadaan lingkungan kerja para karyawan agar mereka dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal bagi perusahaan. Kompensasi yang perusahaan berikan harus sesuai dengan apa yang diberikan karyawan tersebut, karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua

karyawannya. Sehingga para karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk meningkatkan perusahaan tersebut. Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada merupakan organisasi yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan dan diharapkan mampu bersaing dengan organisasi sejenisnya serta memberikan kualitas pelayanan yang baik bagi masyarakat. Untuk mendapatkan kualitas pelayanan yang baik maka diperlukan kinerja yang baik pula dari para karyawan dengan tetap memperhatikan kebutuhan karyawan seperti kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh manajer atau organisasi agar pegawai merasa nyaman, tenang dan fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Nitisemito, (2008) menyatakan "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain". Menurut Musa Hubeis dan Najib, (2014) lingkungan organisasi adalah faktor-faktor yang berada diluar atau didalam organisasi yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan khususnya di Rumah Sakit. Karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, begitu pula dengan lingkungan kerja karyawan jika tidak sesuai dan nyaman maka akan memberikan dampak negatif bagi rumah sakit. apabila sistem pemberian kompensasi cukup adil untuk karyawan maka akan mendorong karyawan menjadi lebih baik dan bertanggung jawab terhadap tugas dan kinerja yang diberikan. Dalam melaksanakan

perkerjaannya akan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang telah diberikan. Maka dari itu kompensasi bisa menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pelayanan dari sebuah perusahaan/rumah sakit. Jika kompensasi yang diberikan adil dan kompetitif maka sebuah organisasi dapat menarik sumber daya manusia yang lebih kompetitif sehingga hasil dari kinerja karyawan dapat meningkat guna meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit menjadi lebih baik lagi.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai kinerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas terjamin.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Melayu S.P Hasibuan, 2014). Menurut William B. Warther dan Keith Davis dalam buku (Melayu S.P Hasibuan, 2014). "Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel departemen usually designs and administers employee compensation". "Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia".

Menurut Andrew F. Sikula dalam buku (Melayu S.P Hasibuan, 2014). "A competation is anything that constitutes or is regarded as on equivalent or recomense". "Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontitusikan atau

dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen”.

Menurut Griffin dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut Hadari dalam Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasa dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut (Anwar Mangkunegara, 2013).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Menurut Dessler, (2011). “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan

masalah keadilan”

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat”. (Hani T Handoko, 2014) Menurut S.P. Hasibuan, (2014) bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu organisasi dan masyarakat. (Flippo dalam Hani T Handoko, 2014).

Peningkatan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit sangat penting diperhatikan, terutama dalam masa sekarang ini dimana persaingan antar rumah sakit berjalan ketat. Untuk mencapai pelayanan yang berkualitas dibutuhkan kinerja yang baik dari para karyawan/pegawai. Kinerja yang baik ini merupakan tanggung jawab dari seluruh pihak yang ada didalam rumah sakit, termasuk para karyawan, dimana mereka berhubungan dan bersinggungan langsung dengan para masyarakat konsumen. Dalam sebuah perusahaan /organisasi karyawan merupakan bagian integral dari organisasi, sehingga segala masalah yang terkait dengan SDM di organisasi harus dipecahkan dengan baik dan benar. Untuk itu diharapkan dengan adanya kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang nyaman di Rumah

Sakit Umum Daerah Lakipadada maka diharapkan adanya sebuah peningkatan kinerja dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan pelayanan yang sesuai dengan harapan pasien sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan rumah sakit. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul; “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja”.

METODE PENELITIAN

Jenis Metode penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8) menjelaskan bahwa “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2013:61) penelitian asosiatif adalah “suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih.”

Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif/ resiprokal/ timbalbalik. Pada penelitian ini menggunakan hubungan kasual. Hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat Sugiyono,

(2013:61-62).

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja yang berlokasi di Jl. Pongtiku Mandetek, Kelurahan Tambunan Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja. Populasi pada penelitian ini adalah sebagian karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja yang berjumlah 50 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Laki pada Kabupaten Tana Toraja yang berjumlah 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil yang dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1,596	,396		4,031	,000
Kompensasi	,509	,069	,678	7,354	,000
Lingkungan Kerja	,272	,085	,295	3,196	,002

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 1.596 + 0.509X_1 + 0.272X_2$$

Keterangan:

Y= Kinerja Pegawai X1= Kompensasi

X2= Lingkungan Kerja

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar 1.596 artinya jika variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja bernilai 0 maka besarnya tingkat Kinerja Karyawan yang terjadi adalah sebesar 1.596.
2. Koefisien regresi $X_1 = 0,509$ artinya jika Kompensasi naik sebanyak 1 satuan, maka Kinerja Karyawan sebesar 0, 509. Arah

kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

3. Koefisien regresi $X_2 = 0,272$ artinya jika lingkungan kerjasebanyak 1 satuan maka Kinerja Karyawanmeningkat sebesar 0,272. Arah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif

Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis Korelasi (R) digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal, dan *reciprocal*. Nilai korelasi untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja dapat ditunjukkan pada tabel Berikut.

Tabel 2. Hasil Korelasi Variabel Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,611		,594,38631

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel diatas, nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,782. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara Variabel Kompensasi dan Lingkungan

kerja terhadap kinerja pegawai yang dikategorikan kuat. Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut sugiyono (243:2013) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (242:2013)

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini bertujuan untuk

mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap Variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pada tabel 3 terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,611 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 61,1% ditentukan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja selebihnya sebesar 58,9% (100% - 61,1%) ditentukan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, stres kerja, prestasi, dan faktor lainnya yang tidak

termasuk dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengujian tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi. 5% ($\alpha=0,05$). Jika taraf signifikansinya > 0,05 H_0 ditolak dan jika taraf signifikansinya < 0,05 H_0 diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,006	2	5,50336,873		,000 ^b
	Residual	7,014	47	,149		
	Total	18,020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data yang diolah, 2025

Pengujian signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikansi Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 36,873 lebih besar dari F tabel 4 serta nilai P value sebesar 0,000^b lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya berarti bahwa secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.

4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,596	,396		4,031	,000

Kompensasi	,509	,069	,6787,354	,000
Lingkungan Kerja	,272	,085	,2953,196	,002

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 pada statistik uji-t yang terdiri dari Kompensasi(X1), Lingkungan Kerja(X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan(Y),

1. Variabel kompensasi menunjukkan nilai T hitung lebih besar dari T tabel $(7, 354) > (1.677)$ atau $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.05$ berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai T hitung lebih besar dari T tabel $(3.196) > (1.677)$ atau $\text{sig } \alpha = 0.001 < 0.05$ berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X1 diperoleh bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 7.354 dan t tabel sebesar 2.010 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang didapatkan oleh pegawai rumah sakit umum daerah lakipadada memiliki pengaruh yang baik bagi kinerja para karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji

Parsial (Uji-t) hipotesis X2 diperoleh bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat nilai t hitung sebesar 3.196 dan nilai t tabel sebesar 2.010 dengan signifikansi sebesar 0,002. Dengan Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan Nilai signifikansi yang berada di atas 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hubungan antar karyawan yang harmonis, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Selain antar karyawan, hubungan antara karyawan dan pimpinan juga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar 36.873 nilai ini lebih besar dari nilai F tabel 3.20 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dirasakan pada rumah sakit umum daerah lakipadada bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan kompensasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi, kompensasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan mengalami peningkatan

4. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi 7.354, sedangkan lingkungan kerja 3.196. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja lebih dominan dibandingkan dengan lingkungan kerja. Hal ini sesuai sesuai dengan pengertian dari kompensasi adalah imbalan yang didapatkan atas usaha yang telah dilakukan ataupun dicapai, dimana hal tersebut merupakan kebutuhan yang kemudian memengaruhi orang dalam bertindak dan bersikap.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi pegawai lebih dominan

dibandingkan dengan Lingkungan kerja. Dilihat dari pegawai mengerti akan tujuan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi, selain itu adanya kepedulian pimpinan dalam pelaksanaan evaluasi kerja, dan diberlakukannya pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Alex, S Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Agus Wijaya (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja.
- Adrian (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Type-D Perawang.
- Bangun, Wilson. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga
- Dwi Septianto. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*. Jurnal Skripsi. Semarang : jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro

- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Dadag Indah Ayu Pangestu (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan di Rumah Sakit Griya Husada Madiun Tahun 2017.
- Fahmi, Irham. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Eko Widodo, Suparno. (2015).” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*” Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gugun Gunawan (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung (Bagian Instalasi Rawat Inap &Jalan)
- Husein Umar. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFY- Yogyakarta.
- Martoyo Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFY, Yogyakarta.
- Musa Hubeis. Mukhadam Najib. (2014). *Manajemen Strategis Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta
- Warsito, Bambang. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior, Kompensasi, dan Kinerja*. Malang: Jurnal Modernisasi, Volume 4, Nomor 2.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat