

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD PANDAN ARANG
BOYOLALI**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh :

ARIFAH YUNIATI

B 200 120 345

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :
**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD PANDAN ARANG BOYOLALI**

Yang ditulis oleh :

ARIFAH YUNIATI

B 200 120 345

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 15 Februari 2016

Pembimbing




(Drs. Yuli Tri Cahyono, SH, MM, Ak.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammdiyah Surakarta



(Dr. Trivono, SE, M.Si)

ABSTRAKSI

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur dalam keberhasilan suatu instansi. Kompensasi yang sesuai, motivasi yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai dan keberhasilan suatu instansi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Pandan Arang Boyolali.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode *purposive sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 15. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$.

Kata Kunci: *kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai.*

ABSTRACT

Employees performance is one of the elements that can affect the sustainability of an institution. Appropriate compensation, good motivation, and a supportive work environment can improve employees performance and institution's sustainability. This research purposes to examine and analyze the influence of compensation, motivation, and work environment on employees performance at RSUD Pandan Arang Boyolali.

The amount of the sample in this research is 69 employees. The sampling techniques in this research uses purposive sampling method. The data analysis in this research uses the help of SPSS version 15. The analysis method that is used is multiple linear regression to test and prove the research hypothesis.

The analysis showed that compensation, motivation, and working environment have a significant effect on employee performance. This can be seen from the value $t_{count} > t_{table}$ and the probability of $< 0,05$.

Keywords: *compensation, motivation, work environment, employee performance.*

PENDAHULUAN

Para pegawai mempunyai kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi. Keinginan yang harus dipenuhi inilah yang memerlukan perhatian dan dipandang sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan dan bekerja. Untuk itu diperlukan kompensasi yang memadai untuk mendorong semangat kerja pegawai. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi (Hasibuan, 2003:118). Program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena untuk mempertahankan SDM dan sebagai sumber kelangsungan hidup pegawai agar mempunyai kinerja yang tinggi pada instansi rumah sakit.

Kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek suatu organisasi karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama organisasi dengan pegawai, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas

karyawan, menjaga kedisiplinan karyawan, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah (Ardana, dkk., 2012:154). Kompensasi juga bermanfaat untuk meningkatkan keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya (Sedarmayanti, 2001:24).

Selain kompensasi motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai (Hasibuan, 2003:85). Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Meskipun pegawai merupakan bagian dari organisasi yang tindakannya sudah diarahkan, namun mereka tetap mempunyai tujuan masing-masing, karena

kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda-beda. Oleh karena itu sebuah organisasi harus mengetahui apa yang menjadi motivasi pegawainya karena hal itu akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2000:183). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, pertukaran udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001:21).

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Pandan Arang Boyolali.”

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Pengertian Kompensasi. Kompensasi didefinisikan oleh Simamora (2004:541), merupakan

istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Rivai (2004:357), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Tujuan Pemberian Kompensasi. Menurut Rivai (2004:359) tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Jenis-jenis Kompensasi. Jackson dan Mathis (2002:118) berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

Asas Kompensasi. Menurut Hasibuan (2003:122) asas kompensasi meliputi:

- a. Asas adil
- b. Asas layak dan wajar

Motivasi

Pengertian Motivasi. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti

dorongan atau penggerak. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu memiliki tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai (Hasibuan, 2003:85).

Metode Motivasi. Menurut Hasibuan (2003:100), metode motivasi terdiri dari:

- a. Metode Langsung
- b. Metode Tidak Langsung

Jenis-jenis Motivasi. Menurut Hasibuan (2003:91) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif.

Tujuan Pemberian Motivasi. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Teori Motivasi. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya, dan motivasi bertolak dari kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis yang diperoleh dari pengembangan hipotesis berikut ini.

Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Menurut penelitian (Murty,2012) bagi organisasi pegawai merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, bagi pegawai yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, organisasi merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Murty

(2012) menyatakan bahwa teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu unit bisnis. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi pegawai yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja organisasi. Seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para pegawai yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedamaryanti, 2001:1). Pegawai dalam suatu organisasi akan mampu melaksanakan

kegiatan dengan baik apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila seorang pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kerangka Pemikiran

Rerangka pemikiran merupakan bagan skematik yang menyajikan hubungan antara variabel dalam penelitian. Rerangka pemikiran dalam penelitian ini variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak empat variabel terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu kompensasi (K), motivasi (M), dan lingkungan kerja (LK), sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai (KG). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar II.1.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh. Penelitian ini dimaksudkan untuk

mengetahui adanya pengaruh atau hubungan yang diteliti meliputi kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Pandan Arang Boyolali.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2010:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, di mana data tersebut diperoleh melalui kuesioner atau angket dan wawancara

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2010:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai RSUD Pandan Arang Boyolali dan diukur dengan menggunakan skala Likert, lima point

yaitu skor yang berurutan dari angka 1 sampai 5.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen. Uji instrumen yaitu alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Dalam teknik pengujian data ini digunakan dua uji yaitu:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Korelasi *Product Momen* dilakukan dengan bantuan SPSS. Hasil perhitungan yang diperoleh selanjutnya dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi pada taraf signifikansi 5%. Jika hasil perhitungan korelasi *Product Momen* sama dengan atau lebih besar dari nilai r pada angka kritis, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan sebagai alat pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Apabila data memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali pun diambil tetap sama. Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011:47).

Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pengujian ini meliputi:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil pengujian dibandingkan dengan nilai signifikan 5% atau 0,05 menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov*. Apabila nilai signifikan > 0,05 nilai menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikan < 0,05, nilai menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2011:160).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji masalah heteroskedastisitas bisa dilihat pada hasil regresi, yaitu apabila hasil regresi untuk masing-masing variabel menunjukkan signifikan yang lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Dalam hal ini apabila angka signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat diketahui dengan melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* di mana jika nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,10$, maka model

regresi bebas multikolinieritas (Ghozali, 2011:105).

Batas *VIF* yang digunakan untuk menyimpulkan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak adalah 10 dan batas *tolerance* mendekati angka 1. Apabila hasil analisis menunjukkan nilai *VIF* di bawah 10 dan mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Uji F (Uji Ketepatan Model)

Menurut Ghozali (2011:98) uji F adalah untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan untuk mengetahui apakah model dari regresi yang digunakan sudah fit (sesuai) atau tidak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model

dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, pada penelitian ini yang digunakan *adjusted R^2* berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai *adjusted R^2* makin mendekati 1, maka baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel independennya (Ghozali, 2011:97).

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat signifikansi 5% jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan apabila *probability t* > 0,05, maka H_a ditolak, sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sedangkan *probability t* < 0,05, maka H_a diterima (Ghozali, 2011:98).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Objek Penelitian

Dalam penelitian ini sebagai sampel penelitian adalah pegawai RSUD Padan Arang Boyolali dengan total populasi sebanyak 707 orang dan yang memenuhi kriteria *purposive sampling* sebanyak 87 pegawai dengan rincian 19 orang pegawai Bagian Administrasi Pelayanan, 14 orang pegawai Bagian Administrasi Penunjang, 25 orang pegawai Bagian Administrasi Umum, dan 29 orang pegawai Bagian Administrasi Keuangan. Dalam kriteria pengambilan sampel disebutkan adanya masa kerja pegawai harus di atas lima tahun. Dengan penambahan kriteria sampel tersebut, maka jumlah sampel berkurang menjadi total 69 orang pegawai dengan rincian 16 orang pegawai Bagian Administrasi Pelayanan, 10 orang pegawai Bagian Administrasi Penunjang, 18 orang pegawai Bagian Administrasi Umum, dan 25 orang pegawai Bagian Administrasi Keuangan.

B. Analisis Data

Pengujian Instrumen. Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner

harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel, mengingat kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *Product Moment Pearson* dilakukan dengan bantuan *SPSS for Windows release 15.0*. Hasil perhitungan yang diperoleh selanjutnya dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi pada taraf signifikansi 5%. Jika hasil perhitungan korelasi *Product Moment Pearson* sama dengan atau lebih besar dari nilai r pada angka kritis, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan dalam variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memiliki r_{hitung} (0,353 – 0,964) > r_{tabel} (0,237) dengan nilai signifikansi (p value) < 0,05, sehingga semua item pertanyaan

dalam masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

a. Uji F

Dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $59,490 > F_{tabel} (2,75)$ dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen yang meliputi kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Hal ini juga berarti bahwa model regresi yang digunakan *fit of goodness*.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,721 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 72,1%. Hal ini berarti variabel-variabel independen yang meliputi kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 72,1%, sedangkan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji t

Hasil analisis uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar $7,742 > t_{tabel} (1,997)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti (lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi

sebesar $7,742 > t_{\text{tabel}} (1,997)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_1 diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini berhasil dan konsisten dengan hasil penelitian yang sebelumnya oleh Murty (2012) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,255 > t_{\text{tabel}} (1,997)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,027 berarti lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_2 diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini berhasil dan konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Marpaung dkk (2015) dan Murty (2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $8,811 > t_{\text{tabel}} (1,997)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, itu berarti bahwa hipotesis ketiga diterima (H_3 diterima).

Hasil penelitian ini berhasil dan konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Nugrahanto (2015), serta Suwondo dan Sutanto (2015) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{\text{hitung}} (7,742) > t_{\text{tabel}} (1,997)$

atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$, sehingga H_1 diterima.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (2,255) > t_{tabel}(1,997)$ atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,027 < (0,05)$, sehingga H_2 diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (8,811) > t_{tabel} (1,997)$ atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$, sehingga H_3 diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lebih dari satu rumah sakit baik swasta maupun negeri secara bersamaan di dalam maupun di luar Kabupaten Boyolali, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk ruang lingkup yang lebih

luas sehingga dapat memperkuat validitas eksternal yang dibutuhkan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Penelitian berikutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor kompetensi pegawai, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional.
3. Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode tambahan yaitu wawancara secara langsung kepada responden agar responden memberikan jawaban dengan kesungguhan dan keseriusan, serta peneliti lebih terlibat dalam proses penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Danang, Artinto Saputra. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Akademik pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat (RSPAD) Gatot Soebroto Jakarta*. Jurnal Falkutas Ekonomi Universitas Gunadarma. Jakarta.
- Marjani. 2005. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Perhubungan Propinsi DKI Jakarta*. PPs Institut Pertanian Bogor.
- Marpaung, Iga Mawarni, Djahur Hamid, dan Mohammad Iqbal. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. Fakultas Ilmu Administrasi . Universitas Brawijaya. Malang.
- Mathis Robert L & Jackson John H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugrahanto, Faizal Dwi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Suadi, Arief, Ph.D. 1995. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Cetakan Pertama. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, Diah Indriani dan Sutanto, Eddy Madiono. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 17 No. 2 September 2015. Universitas Kristen Petra Surabaya.