

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI RSJD Dr. RM. SOEDJARWADI PROVINSI  
JAWATENGAH**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen**

**Peminatan :**

**Manajemen Sumberdaya Manusia**



**Diajukan Oleh :**

**MOCHENDRA**

**NIM: 1621100119**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN  
AGUSTUS 2019**


**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI RSJD Dr. RM. SOEDJARWADI PROVINSI  
JAWATENGAH**

**Diajukan Oleh :  
MOCHENDRA  
NIM 1621100119**

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji skripsi  
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Widya Dharma Klaten  
Pada tanggal .....

**Pembimbing Utama**



**Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd  
NIK. 690 098 194**

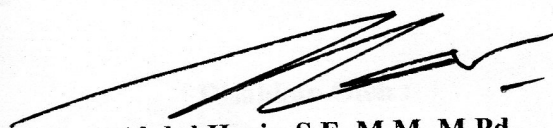
**Pembimbing Pendamping**



**Sarwono Nursito, SE., M.Sc.  
NIP. 19761215 200501 1 001**

**Mengetahui,**

**Ketua Prodi. Manajemen**



**Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd  
NIK 690 098 194**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI RSJD Dr. RM. SOEDJARWADI PROVINSI  
JAWATENGAH**

**Diajukan Oleh :**

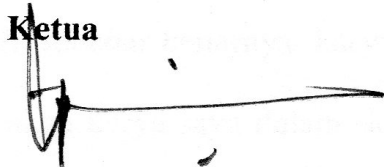
**MOCHENDRA**

**NIM 1621100119**

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi  
Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

Pada tanggal .....

**Ketua**



**Dr. Sutrisno Badri, M.Sc**

**NIK. 690 208 290**

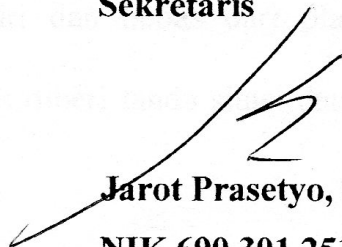
**Penguji Utama**



**Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd**

**NIK. 690 994 143**

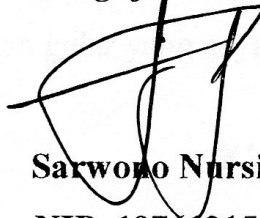
**Sekretaris**



**Jarot Prasetyo, S.E, M.Si.**

**NIK 690 301 251**

**Penguji Pendamping**



**Sarwono Nursito, SE., M.Sc.**

**NIP. 19761215 200501 1 001**

**Disahkan Oleh :**

**Dekan Fakultas Ekonomi**



**Dr. Sutrisno Badri, M.Sc**

**NIK 690 208 290**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MOCHENDRA

NIM : 1621100119

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI RSJD Dr. RM. SOEDJARWADI PROVINSI JAWATENGAH

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



MOCHENDRA

## **MOTTO**

*“Kasihilah Tuhan, Allahmu, dengan segenap hatimu dan dengan segenap jiwamu  
dan dengan segenap akal budimu*

*Kasihilah sesamamu manusia seperti dirimu sendiri”*

## **PERSEMBAHAN**

*Karya ini kupersembahkan untuk :*

*Bapak dan Ibu yang selalu  
memberikan limpahan kasih  
sayangnya dan terima kasih atas  
doa, dukungan, kesabarannya  
serta nasehat-nasehatnya*

*Keluarga besarku*

*Almamaterku.....aku bangga padamu*

*Temen-temenku seperjuangan terima kasih atas  
dukungnya, Semoga masa depan cerah  
mendampingi kita semua.....Amin*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang atas berkat anugerahNya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSJD Dr. RM. SOEDJARWADI PROVINSI JAWATENGAH Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna mendapat gelar sarjana strata satu ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi, bantuan, pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan karunia, kenikmatan yang tiada tara, kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten, atas segala ijin, dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Abdul Haris, SE, MM. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen dan sekaligus pembimbing atas segala ijin dan dukungannya.

5. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc., selaku pembimbing kedua yang dengan sabar memberikan bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga menjadi amal kebaikan Saudara dan Tuhan Yang Maha Esa membalas dengan kenikmatan yang berlipat ganda. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Agustus 2019

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Alasan Pemilihan Judul .....	4
C. Penegasan Judul .....	5
D. Pembatasan Masalah .....	6
E. Perumusan Masalah .....	6
F. Tujuan Penelitian .....	6
G. Manfaat Penelitian .....	7
H. Sistematika Penulisan.....	8

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori .....	9
B. Penelitian Terdahulu .....	29
C. Hipotesis Penelitian .....	31

## BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian .....	32
B. Uji Validitas dan Realiabilitas .....	34
C. Teknik Analisis Data .....	36
D. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden .....	48
B Uji Validitas dan Reliabilitas .....	50
C. Hasil Penelitian .....	53
D. Analisis Data .....	54

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan .....	66
B. Saran .....	67

DAFTAR PUSTAKA .....

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Tabel Interpretasi Nilai r .....	36
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2	: Karakteristik Respon den Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.2	: Karakteristik Respon den Berdasarkan Masa Kerja .....	49
Tabel 4.4	: Uji Validiitas .....	50
Tabel 4.5	: Hasil Uji Reliabilitas .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	: Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho .....	39
Gambar 3.2	: Daerah penerimaan dan penolakan H0 pada F tabel .....	40
Gambar 3.3	: Struktur Organisasi Perusahaan RSJD Dr. RM. Soedjarwadi....	47
Gambar 4.1	: Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Variabel Kompensasi	61
Gambar 4.2	: Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Variabel Lingkungan Kerja	62
Gambar 4.3	: Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Untuk Uji F .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : - Kuesioner

- Data Kuesioner untuk Variabel Kompensasi
- Data Kuesioner untuk Variabel Lingkungan Kerja
- Data Kuesioner untuk Variabel Kinerja Karyawan
- Data Penghitungan Antar Variabel
- Tabel T
- Tabel R

## ABSTRAK

**MOCHENDRA, NIM. 1621100119**, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi. **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSJD DR. RM. SOEDJARWADI PROVINSI JAWA TENGAH”**

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi, 2) untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi, 3) untuk menguji signifikansi simultan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi.

Teknik pengumpulan data dengan angket, observasi dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 40 karyawan. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat ( $Y$ ) yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data dengan analisis korelasi Product Moment.

Berdasarkan rumus korelasi product moment dapat diketahui hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah terdapat hubungan yang signifikan dengan diperoleh  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,5 untuk kompensasi dan 0,404 untuk lingkungan kerja. Apabila dikonsultasikan dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% untuk  $N = 40$  sebesar 0,312 sehingga  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $0,5 > 0,312$ ) untuk kompensasi dan  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $0,404 > 0,312$ ) untuk lingkungan kerja, sedangkan dari perhitungan uji  $t$  dapat diketahui besarnya nilai  $t$  hitung 3,56 untuk kompensasi dan 2,72 untuk lingkungan kerja yang lebih besar dari nilai  $t$  table 2,021. Dengan arah perubahan yang positif, artinya dengan semakin baiknya kompensasi dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Keywords : *Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Edwin B. Flippo (1998) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Untuk mencapai hubungan yang sinergis tersebut, suatu organisasi harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sehingga karyawan diharapkan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam suatu organisasi yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka organisasi perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang siap pakai. Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui pemberian kompensasi yang sesuai.

Tuntutan kebutuhan hidup yang terus meningkat sejalan dengan naiknya biaya hidup yang ada, membuat orang berusaha memperoleh penghasilan supaya bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja orang berharap kebutuhan hidupnya bisa dipenuhi melalui kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan maupun organisasi tempatnya berkerja. Jika kebutuhan hidupnya sudah bisa terpenuhi dengan baik, maka semangat dalam bekerja akan meningkat sehingga motivasi untuk bekerja lebih baik menjadi tinggi yang dengan sendirinya meningkatkan kinerja.

Sedangkan yang dimaksud dengan kompensasi itu sendiri adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko (2011 : 155). Kompensasi dalam bentuk uang diantaranya gaji, insentif, serta bonus. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk lain misalnya, pekerjaan yang menarik, kesempatan pengembangan karir, penyerahan kepercayaan dan tanggung jawab, penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, kondisi lingkungan kerja yang baik, tata tertib dan disiplin yang bijaksana, jaminan pekerjaan yang tetap, pemberian bantuan dalam persoalan pribadi dan keluarga, dan sebagainya.

Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada



dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Seperti disebutkan di atas, lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Bagi karyawan, dengan diberikannya kebutuhan yang diperlukan akan menjadi motivasi bagi dirinya untuk meningkatkan kinerja. Tingkah laku manusia dalam suatu perusahaan sulit diramalkan, sebab tingkah laku ini muncul dari kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri sendiri serta sistem nilai yang sama dari diri individu yang berbeda. Seperti uraian di atas, faktor penentu dalam kelangsungan hidup suatu organisasi adalah faktor karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya maka suatu organisasi harus mampu memberikan dorongan atau rangsangan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Rangsangan tersebut diantaranya adalah pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman.

Dewasa ini pencapaian kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah dirasa belum optimal dan cenderung menurun. Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi organisasi apalagi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan karena dapat mengganggu pelayanan terhadap para pasien. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada kepuasan kompensasi yang dirasa kurang terutama masalah pemberian gaji dan juga hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang masih sering tidak harmonis.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai :”PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSJD Dr. RM. SOEDJARWADI PROVINSI JAWA TENGAH”

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

Alasan pemilihan judul dalam penelitian ini adalah :

1. Alasan Objektif
  - a. RSJD Dr. RM. Soedjarwadi merupakan salah satu instansi yang memberikan serta kompensasi terhadap para karyawannya. Hal ini tentu diharapkan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
  - b. Baik buruknya kinerja karyawan ada hubungannya dengan motivasi kerja. Sementara untuk meningkatkan motivasi kerja perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dan salah satu dari kebutuhan karyawan itu adalah pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik

## 2. Alasan Subjektif

- a. Menghemat waktu tenaga dan biaya karena lokasi penelitian merupakan tempat saudara `peneliti bekerja.
- b. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi.

### C. Penegasan Judul

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami atau menafsirkan, maka dalam penelitian ini dikemukakan penegasan judul sebagai berikut.

#### 1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

#### 2. Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik ditempat kerja yang berkaitan dengan sistem organisasi, komunikasi, fasilitas, perlengkapan kerja dan keadaan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 3. Kinerja

Kinerja merupakan suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Sondang, 1995:227).

#### **D. Pembatasan Masalah**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini peneliti menganggap bahwa faktor kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja, sehingga dalam penelitian ini hanya dibicarakan faktor kompensasi dan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi sedangkan faktor lain tidak disinggung.

#### **E. Perumusan Permasalahan**

Dari pembatasan masalah yang telah dijelaskan diatas maka masalah yang diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi?
3. Apakah ada pengaruh simultan yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini diharapkan agar dalam melaksanakan penelitian penulis tidak kehilangan arah dan hasil yang dicapai benar-benar bermanfaat sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi.
3. Untuk menguji signifikansi simultan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi.

#### **G. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengalaman penelitian dan aplikasi ilmu yang telah dipelajari apabila terjun di masyarakat.

2. Bagi RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten

Untuk mengurangi permasalahan yang timbul di perusahaan yang menyangkut bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi untuk suatu penelitian dan tambahan pengetahuan serta memberikan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya.

## **H. Sistematika Penulisan**

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, tinjauan tentang kompensasi, lingkungan kerja, kinerja serta penelitian terdahulu, dan Hipotesis.

BAB III. Metode Penelitian, berisi tentang metode penelitian, dan penjelasan tentang objek penelitian

BAB IV. Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari penyelesaiannya

BAB V. Simpulan dan saran, berisi tentang simpulan dan saran diajukan dalam hasil akhir penelitian.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V ini, disajikan kesimpulan dari hasil analisis data serta saran yang diharapkan dapat memberikan suatu solusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada RSJD Dr. RM. Soedjarwadi provinsi Jawa Tengah.

#### A. Simpulan

1. Berdasarkan rumus korelasi product moment dapat diketahui pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan diperoleh  $r$  hitung sebesar 0,5 untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan  $r$  hitung sebesar 0,404 untuk variabel lingkungan kerja apabila dikonsultasikan dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% untuk  $N = 40$  sebesar 0,312 sehingga  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel
2. Dari perhitungan dengan analisis regresi dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 28,39 + 0,32X$  untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) yang artinya  $a = 28,39$  (konstanta) tanpa ada kompensasi masih ada kinerja karyawan sebesar 28,39 satuan.  $b = 0,32$  (slope) jika kompensasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan juga naik 0,32 satuan. Sedangkan persamaan regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )  $Y = 31,63 + 0,25X$  yang artinya  $a = 31,63$  (konstanta) tanpa lingkungan kerja yang baik masih ada kinerja karyawan sebesar 31,63 satuan.  $b = 0,25$  (slope) jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan juga naik 0,25 satuan.

3. Dari perhitungan uji t dapat diketahui besarnya nilai t hitung 3,56 untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) yang lebih besar dari nilai t tabel 2,021 dan 2,72 untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ). Dengan demikian berarti hipotesis diterima sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran-saran**

1. Salah satu teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan dorongan-dorongan berupa pemberian kompensasi yang pantas dan sesuai serta memperbaiki lingkungan kerja, karena karyawan adalah penentu keberhasilan organisasi. Dengan dorongan-dorongan ataupun motivasi yang diberikan diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat
2. Pemberian kompensasi baik dalam bentuk uang maupun bentuk lainnya diharapkan dapat terus berjalan. Contohnya dengan pemberian remunerasi, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja, dll. Dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman harus selalu diusahakan oleh pihak rumah sakit. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga efektivitas kerjanya meningkat dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Jumlah kuesioner dalam penelitian selanjutnya ditambah agar hasil penelitian selanjutnya lebih valid.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bemowski, K. 1996. *Baldrige Award Quality Press 29*.
- Djarwanto, Ps., Pangestu Subagyo. 1994. *Statistik Induktif*, Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- Flippo, Edwin B. 1998. *Personal Manajemen Sixth Edition*. New York, MC Hill Book Company.
- Henry Simamora. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Payaman J. Simanjuntak. 2003. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI.
- Robert Bacal (Surya Dharma). 2001. *Perfomance Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sondang P. Siagian. 2001. *Manajemen Strategik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1990. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tulus, Muh. Agus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- T.Hani Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Wirjana, Bernardine R. 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas. Organisasi, Kinerja, Program*. Yogyakarta : Andi Offset.