

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM  
DAERAH MANDAU KABUPATEN BENGKALIS**

**Oktavia Gusmalinda<sup>1)</sup>, Nuryanti<sup>2)</sup>, Dewita Suryati Ningsih<sup>3)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : [gusmalindaoktavia@gmail.com](mailto:gusmalindaoktavia@gmail.com)

*The Effect Of Motivation, Training And Work Environment On Employee Performance At  
The Mandau Regional General Hospital, Bengkalis Regency*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether: 1) there is an effect of motivation on employee performance at the Mandau general hospital, 2) there is an effect of training on employee performance at the Mandau general hospital, 3) there is an influence of the work environment on employee performance at a general hospital. Mandau area. This type of research is quantitative descriptive with primary data derived from questionnaire respondents, which amounted to 148 respondents. The location of this research was carried out at the Mandau general hospital. The sampling technique used was purposive sampling. To determine the size of the sample taken from the population, the researcher uses the formula proposed by Slovin in Mustafa (2010) with a 95% confidence level with a value of  $e = 5\%$ . The results of this study indicate that: 1) there is a positive and significant effect of motivation on employee performance at the Mandau regional general hospital, 2) there is a positive and significant influence on training on employee performance at the Mandau regional general hospital, 3) there is a positive and significant influence on the environment. work on employee performance at the Mandau regional general hospital.*

*Keywords : Work Motivation, Training Work Environment and Employee Performance.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan dimana majunya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Tantangan yang dihadapi perusahaan pada masa sekarang dan dimasa akan datang adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, inovatif dan memiliki kreativitas tinggi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena merupakan sumber yang mengendalikan

perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan dengan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar mampu memadukan pengetahuan dan keterampilan sehingga memiliki daya saing yang tinggi Bangun,(2012)

Rumah sakit adalah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Rumah sakit sesuai dengan fungsinya (melaksanakan pelayanan medis, pelayanan penunjang medis) berkewajiban memerankan,

menyediakan dan menyelenggarakan pelayanan yang bermutu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas rumah sakit umum daerah Kecamatan Mandau terletak di Kecamatan Mandau di Jalan Stadion No.10 Kelurahan Air Jamban Bengkalis. Pembangunan rumah sakit ini bentuk peran meningkatkan status dan kapasitas pelayanannya kepada masyarakat sehingga menjadi pilihan masyarakat dalam bidang kesehatan.

Fenomena yang terjadi pada rumah sakit umum daerah mandau kabupaten bengkalis berdasarkan observasi bahwa diketahui masih banyak pegawai rumah sakit yang tidak memiliki motivasi kerja yang mana hal tersebut diketahui dari keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dan juga sering lalainya pegawai didalam memberikan pelayanan terhadap pasien.

Selain motivasi kerja fenomena lain yang terjadi pada rumah sakit umum daerah mandau kabupaten bengkalis adalah pelatihan yang didapat pegawai. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya Dessler, (2019).

Fenomena yang terjadi pada rumah sakit umum daerah mandau kabupaten bengkalis diketahui bahwa para pegawai rumah sakit jarang mendapatkan pelatihan, sehingga para pegawai merasa kurang menguasai pekerjaan baru yang berikan maka hal tersebut juga akan mengakibatkan terhadap turunnya kinerja pegawai karena pegawai merasa kurang paham terhadap pekerjaan yang diberikan. Pelatihan yang diberikan bertujuan untuk meningkan pengetahuan dari para

pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Selain motivasi dan pelatihan, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Fenomena yang terjadi pada rumah sakit umum daerah mandau kabupaten bengkalis berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang pegawai diketahui bahwa lingkungan kerja pada rumah sakit umum daerah mandau kurang nyaman dan memadai didalam melakukan pekerjaan para pegawai seperti terbatasnya jumlah fasilitas-fasilitas pada rumah sakit, sehingga pasien harus dirujuk kerumah sakit yang lebih besar, ruang kerja yang terlalu sempit dan suasana kerja yang kurang kondusif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* ( perestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja ( prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja yang baik menunjukkan perusahaan tersebut akan mampu tumbuh dan berkembang. Kinerja pegawai menurut Roziqin (2010), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Rivai (2010) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam

perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan.

### Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*desire*) atau impuls Usman, (2013). Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

### Pelatihan

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rivai dan Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

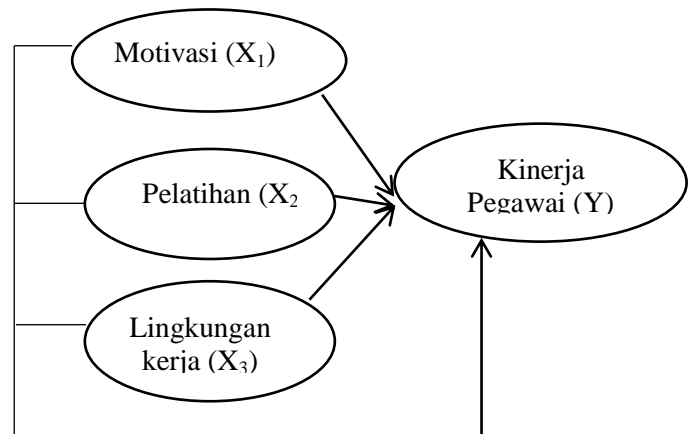
### Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan

kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

## Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> Motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah mandau (Y).
- H<sub>2</sub> Pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah mandau (Y).
- H<sub>3</sub> Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah mandau (Y).

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Guna menyelesaikan penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian di rumah sakit daerah Mandau yang terletak di Kecamatan Mandau di jalan Stadion No.10 Kelurahan air jamban Bengkalis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	85	57,5%
Wanita	63	42,5%
Total	148	100%

Sumber : data olahan penelitian 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden pria lebih banyak dengan persentase 57,5% dibandingkan responden wanita yang hanya 42,5%. Hal ini berarti pegawai pada rumah sakit umum daerah mandau kabupaten bengkalis dominasi oleh pria.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
21-25 tahun	14	9,6%
26-30 tahun	54	36,4%
>30	80	54,0%
Total	148	100%

Sumber : data olahan penelitian 2021

Berdasarkan tabel diatas, pegawai pada rumah sakit umum daerah mandau kabupaten bengkalis kebanyakan berusia antara >30 dengan persentase 54,0% dan yang paling sedikit yaitu usia 21-25 tahun dengan persentase 9,6%. Hal ini sesuai taraf usia >30 adalah usia yang produktif seseorang dalam pekerjaannya karena memiliki tanggung jawab dalam keluarga.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
2 Tahun	20	13,5 %
2-5 Tahun	75	50,6 %
5-8 Tahun	15	10,3 %
> 9 Tahun	38	25,6 %
Total	148	100 %

Sumber : data olahan penelitian 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa pegawai pada rumah sakit umum daerah mandau kabupaten bengkalis untuk 2 tahun sebanyak 20 orang atau 13,5% kemudian lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 75 orang atau 50,6% dan untuk lama kerja 5-8 tahun sebanyak 15 orang atau 10,3% dan > 9 tahun sebanyak 38 orang atau 25,6%. Berdasarkan lama bekerja diatas maka rata-rata pegawai pada rumah sakit umum daerah Mandau kabupaten Bengkalis paling banyak berada pada 2-5 tahun sebanyak 75 orang atau 50,6%.

### Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan butir-butir dalam kuesioner, apakah butir-butir yang ada mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel dan bernilai positif Ghozali (2011).

Dari tabel 5.9 diatas dengan  $df = n-2$  ( $148-2$ ) =146 dapat diperoleh  $r$  tabel untuk  $df$  (146) =0,161. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini adalah 0,161. Dan diketahui nilai  $r$  hitung semua variabel penelitian  $\geq 0,161$  artinya seluruh item – item variabel dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *corrected total correlation* diatas, dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk semua variabel penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuisioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Uji Reliabilitas adalah data

untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2017), Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 pada hasil pengujian.

### Uji Asumsi klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel menyebar secara normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan terhadap motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk melihat sebaran data tersebut normal atau tidak adalah dengan teknik statistik *One sample kolmogorov-Smirnov test* dengan nilai signifikansi besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Metode Tolerance dan VIF dengan SPSS

Konsep dasar Uji Multikolinearitas

- Uji Multikolinearitas adalah bagian dari Uji Asumsi Klasik dalam analisis regresi linier berganda
- Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi Interkolerasi (hubungan yang kuat) antar variable Independent

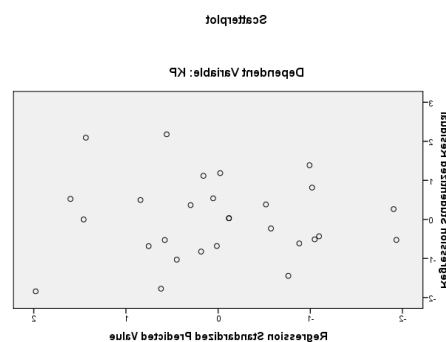
- Metode regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkolerasi antar variabel independent (tidak terjadi gejala multikolinearitas)
- Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor)

Dasar Pengambilan Uji Multikolinearitas:

- Melihat Nilai Tolerance jika nilai Tolerance lebih besar dari > 0.10 aka artinya tidak terjadi Multikolinearitas
- Melihat Nilai jika nilai VIF lebih kecil dari < 10.00 artinya tidak Multikolinearitas

#### Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2



Berdasarkan OutPut Scatterplots diatas diketahui bahwa :

- Titik –titik menyebar diatas dan di bawah disekitaran angka 0
- Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterodastisitas, hingga model regresi yang baik dan terpenuhi.

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi (meramalkan) seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda yang dapat sebagai berikut

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh koefisien regresi berganda antara variabel yaitu motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:

$$Y = 12.125 + 1.212X_1 + 0.94X_2 + 0.34X_3$$

- Nilai koefisien regresi motivasi ( $X_1$ ), sebesar 1,212, mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan kata lain dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel motivasi ( $X_1$ ) naik sebesar satu satuan maka menyebabkan meningkatnya penilaian kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 1.212.
- Pelatihan ( $X_2$ ), sebesar 0,94 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan kata lain dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel pelatihan ( $X_2$ ) naik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya penilaian kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,94.
- Lingkungan kerja ( $X_3$ ), sebesar 0,34 mempunyai pengaruh positif

terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan kata lain dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ), naik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya penilaian kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,34.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ). Data pengujian simultan diperoleh dari hasil *Fhitung* adalah 435.775 dengan signifikansi 0.000. *F* tabel dapat diperoleh

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 : k$$

Hal ini menunjukkan bahwa nilai *F*-hitung (435.775) lebih besar dari *F*-tabel (1.6552) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh antara motivasi kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), Terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan membandingkan *t* hitung dengan *t* tabel nya.

Mencari *t* tabel :

- Jumlah responden ( $n$ ) = 148 orang
- Jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 3 ;  $\alpha$  = 5%
- Degree of Freedom ( $df$ ) =  $n-1=148-1 = 147$
- *t* tabel = 1.6552 ()

Kriteria Hipotesis :

- $H_0 : \beta_1 = 0$ , ( $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak) artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial (individu)
- $H_a : \beta_1 \neq 0$ , ( $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima) artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial (individu).

Dasar pengambilan keputusan :

- Bila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka berada pada daerah  $H_0$  diterima
- Bila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka berada pada daerah  $H_0$  ditolak

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah Mandau kabupaten Bengkalis.**

Motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) didapatkan angka  $t$ -hitung sebesar  $35.840 > t$ -tabel  $1.6552$  berarti  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian Ardityo (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah Mandau kabupaten Bengkalis**

Pelatihan ( $X_2$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) didapatkan angka  $t$ -

hitung sebesar  $2.122 > t$ -tabel  $1.6552$  berarti  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara pelatihan ( $X_2$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini sejalan dengan Widodo (2015) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personil, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personil.

### **Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah Mandau kabupaten Bengkalis.**

Lingkungan kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) didapatkan angka  $t$ -hitung sebesar  $1.673 > t$ -tabel  $1.6552$  berarti  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito (2012) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan system kerja yang efisien.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) rumah sakit umum daerah Mandau kabupaten Bengkalis
2. Pelatihan ( $X_2$ ), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) rumah sakit umum daerah Mandau kabupaten Bengkalis.
3. Lingkungan kerja ( $X_3$ ), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) rumah sakit umum daerah Mandau kabupaten Bengkalis.
4. Dengan adanya fasilitas yang lengkap maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu pihak rumah sakit harus memperhatikan fasilitas yang tersedia di rumah sakit, seperti AC, kursi, meja dan ruangan yang bagus kepada pegawai agar pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### Saran

1. Seharusnya pihak rumah sakit memberikan kesempatan bagi pegawai agar dapat memenuhi kebutuhan prestasi dengan baik. Hal ini dapat dilakukan antara lain adalah sarana dan prasarana yang menunjang pegawai menuangkan ide – ide yang berguna dan positif bagi rumah sakit. Ini salah satu memotivasi pegawai dengan cara memenuhi kebutuhan prestasi mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja.
2. Pegawai bersama – sama menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan para pemimpin di atasnya, dengan begitu agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh rumah sakit.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak rumah sakit harus memberikan pelatihan semaksimal mungkin terhadap pegawai guna untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan serta psikomotorik seperti memberikan

### DAFTAR PUSTAKA

- Afiyah, S. N., Djaelani, A. Q., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). *Jurnal Riset Manajemen*, 124–135.
- Ahmad, R. (2010). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman*. [bkd.jabarprov.go.id/artikel/86-](http://bkd.jabarprov.go.id/artikel/86-)
- Apridani, A., Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88.



<https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>

- Citta, A. B., Brasit, N., Hamid, N., & Yusuf, R. M. (2020). Jurnal Mirai Management. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Deddy Novie Citra Arta, H. (2014). Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 5(2), 182–205.
- Gek Indah Pujastuti Sukarta, & A.A Sagung Kartika Dewi. (2020). Effect Of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(2), 27–33.
- Goni, L. W., A, A., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 44–54.
- Hannoum, N., & Basyir, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaa Keuangan Kabupaten Pidie. *Jurnal Ilmiah Manajemen Galus*, 1(1), 57–66.
- Indrawati, Baharuddin, B. (2018). Pengaruh Semangat Kerja , Disiplin Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar The Influence of Morale , Work Discipline , and Compensation Against Work Productivity Employees at the District O. *YUME: Journal of Management*, 1(1), 11–33.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kusuma, Y.W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Cv. F.a Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2).
- Mahdani, F., Hafasnuddin, & Adam, M. (2017). Pengaruh motivasi, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–15.
- Motivasi, P., Dan, K., Organisasional, K., & Behavior, O. (2017). Pengaruh motivasi, kompensasi dan komitmen organisasional, terhadap organizationalcitizenship behavior. 19(1), 163–167.
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi

- Finansial Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 26–42.
- Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(2), 11–20.  
<https://doi.org/10.37403/sultanist.v7i2.149>
- Pinujo, E. (2018). *Vol .7 No. 1 Tahun 2018 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TAMBUSAI UTARA* Edi Pinujo. 1, 1–5.
- Putri, M. W. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Farmasi (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya). *Idea : Jurnal Humaniora*, 171–184.  
<https://doi.org/10.29313/idea.v0i0.4974>
- Raharjo, R. (2014). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 15(2), 84788.
- Setyorini, R. W., Yuesti, A., & Landra, N. (2018). The Effect of Situational Leadership Style and Compensation to Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero),
- Sipatu, L. (2013). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. *Katalogis*, 1(1), 147–158.
- Suyanto. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Banjarmasin Pada PT.Permodalan Nasional Madani (PERSERO) Kantor Cabang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 36.
- Tumarni. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Internal Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr Soedirman Kebumen*. 1–13.
- Tbk Denpasar Branch. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20974–20985.  
<https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/570>