

**ANALISIS EFEK KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA RSU Dr.GL.TOBING  
KAB. DELI SERDANG SUMATERA  
UTARA**

**DIMAS PRAYOGA<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Jl. Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

*dimas23prayoga02@gmail.com*

**ABSTRAK**

*Permasalahan Penelitian ini adalah, menurunnya kinerja karyawan, kinerja karyawan belum optimal dan karyawan kurang memahami pekerjaan, dari beberapa masalah yang ada didalam RSU Dr.GL.Tobing, penulis membatasi masalah tentang kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU Dr.GL.Tobing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan RSU Dr.GL.Tobing. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Dalam penentuan sampel ini yaitu menggunakan teknik jenuh (sensus) dengan seluruh karyawan berjumlah 87 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (questioner). Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), simultan (uji f), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Simpulan penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Dr.GL.Tobing.*

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

# **ANALYSIS EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT Dr.GL.TOBING RSU KAB. DELI SERDANG NORTH SUMATERA**

## **ABSTRACT**

*The problems of this study are, the decline in employee performance, the employee's performance is not optimal and the employees do not understand the work, from some of the problems that exist in Dr. G.L.Tobing General Hospital, the authors limit the problem of compensation, leadership and work environment on employee performance at Dr.GL General Hospital. .Tobing. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation, leadership and work environment on the performance of the employees of Dr. G. L. Tobing Hospital. The research approach used in this research is a quantitative approach. In determining this sample, using saturated techniques (census) with all employees totaling 87 employees. The data collection technique used was a questionnaire. To test the quality of the questionnaire used the validity test and reliability test. The analysis technique used in this research is quantitative data analysis, namely multiple linear regression, classical assumption test, partial test (t test), simultaneous (f test), coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The conclusion of this study is that compensation has a significant effect on employee performance. Leadership has a significant effect on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance. Simultaneously compensation, leadership and work environment have a significant effect on the employee performance of Dr.GL.Tobing Hospital.*

**Keywords:** *Compensation, Leadership and Work Environment, Employee Performance.*

**PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis kerja. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini penting dan menjadi perhatian pada banyak perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Alasan ini membuat banyak perusahaan mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan semangat kerja karyawan dan kinerjanya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan tergantung

pada kewibawaan dan bagaimana menciptakan semangat di dalam diri setiap karyawan. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis terhadap karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Oleh karena itu pemimpin sering kali menjalin hubungan dan komunikasi dengan karyawan agar tujuan perusahaan yang telah dirumuskan di dalam visi, misi, rencana, dan strategi perusahaan akan tercapai. Kenyamanan lingkungan kerja juga penting untuk diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut penerangan, kebisingan, pertukaran udara dan kebersihan, berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, tenang, bersih, terang, tidak bising, dan bebas dari gangguan yang menghambat kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat para karyawan merasa bergairah untuk bekerja yang akan berimbas pada semangat kerja dan peningkatan kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk

mendesripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. (Sugiyono, 2010). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) Pendekatan. (Sugiyono, 2010).

Populai dalam penelitian ini adalah pegawai tetap RSUDr.GL.Tobing Tanjung Morawa yang berjumlah 87 orang pegawai,sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut,penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 87 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel,hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relative kecil,sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus,dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara angket sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden,angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis

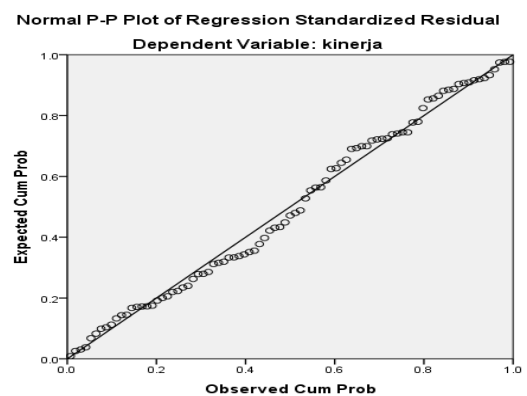
kepada responden untuk dijawabnya. Koesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan alat ukur statistic regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 20, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



**Gambar 1.**  
**Hasil Pengujian normalitas**

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan data yang cenderung normal.

### b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 15 di bawah ini:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.226	3.969	.388	3.332	.000		
	kompensasi	.275	.070	.388	3.902	.000	.945	1.058
	Kepemimpinan	.190	.072	.264	2.656	.009	.946	1.057
	Lingkungan kerja	.140	.064	.212	2.195	.031	.998	1.002

a. Dependent Variable: kinerja

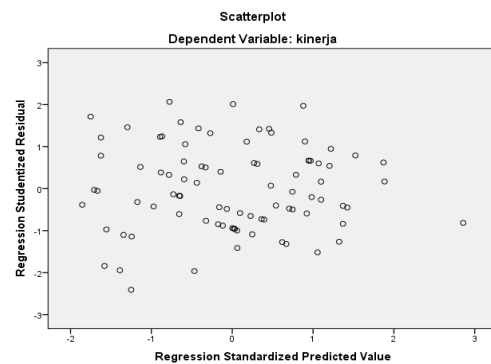
### Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai BIF untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 1,058, variabel kepemimpinan (X2) sebesar 1,057, variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1,002 dan masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari

multikolinieritas. Demikian juga nilai *tolerance* pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0,945, kepemimpinan (X2) sebesar 0,946, lingkungan kerja (X3) sebesar 0,998. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1.

### c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar 2.**  
**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi

layak dipakai untuk variabel Independen.

## 2. Metode Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen dan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 for Windows. Hasil pengolahan regresi linier berganda yaitu :

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,226	3,969		3,332	,000
1 kompensasi	,275	,070	,388	3,902	,000
1 Kepemimpinan	,190	,072	,264	2,656	,009
Lingkungan kerja	,140	,064	,212	2,195	,031

a. Dependent Variable: kinerja

### Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 13,226 + 0,275X_1 + 0,190X_2 + 0,140X_3$$

Keterangan

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a) Jika kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai konstanta sebesar 13,226 menunjukkan

bahwa nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing akan meningkat.

- b) Apabila kompensasi dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,275 atau 27,5 % dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- c) Apabila kepemimpinan dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,190 atau 19,0 % dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan
- d) Apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,140 atau 14,0 % dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### 3. Uji Hipotesis

Bentuk pengujiannya :

Ho: b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = 0, artinya kompensasi, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha: b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> ≠ 0, artinya kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Tolak HO jika probabilitas < 0,05 (sig < a0.05) atau t hitung > t tabel.

Terima HO jika probabilitas > 0,05 (sig>a0,05) atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20 maka

diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut :

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji-t X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> Dan Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.226	3.969		3.332	.000
1 kompensasi	.275	.070	.388	3.902	.000
1 Kepemimpinan	.190	.072	.264	2.656	.009
1 Lingkungan kerja	.140	.064	.212	2.195	.031

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber hasil pengolahan data  
SPSS 20

### 1) Pengaruh Kompensai (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas tentang variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t-hitung 3,902 > t-tabel 1.988 dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing.

Hasil keputusan uji yaitu H<sub>0</sub> ditolak, karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, yaitu 3,902 > 1.988 dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000.

### 2) Pengaruh Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas tentang variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t-hitung 2,656 > t-tabel 1.988 dengan probabilitas sig 0,009 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing. Hasil keputusan uji yaitu H<sub>0</sub> ditolak, karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, yaitu 2,656 > 1,988 dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,009.

### 3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas tentang variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t-hitung 2,195 > t-tabel 1,988 dengan probabilitas sig 0,031 < a 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.GL.Tobing.

Hasil keputusan uji yaitu H<sub>0</sub> ditolak, karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, yaitu 2,195 > 1,988 dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,031

### 4. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berdasarkan hasil pengolaan data SPSS versi 20 maka diperoleh hasil uji f sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137.543	3	45.848	8.031	.000 <sup>b</sup>
Residual	473.859	83	5.709		
Total	611.402	86			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, kompensasi

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS 20

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 87 - 3 - 1 = 83$$

adalah 2,71

Dari tabel tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  8,031  $> F_{tabel}$  2,71 dengan probabilitas sig 0,000  $<$  0,05. Hal tersebut hipotesis (H<sub>0</sub>) ditolak dan (H<sub>A</sub>) diterima. Hal ini menyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD. Dr. GL. Tobing.

### 5. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 <sup>a</sup>	.225	.197	2.389

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, kompensasi  
b. Dependent Variable: kinerja

### Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh nilai R sebesar 0,474. Hal ini berarti 47,4 %. Pada nilai *R Square* dalam penelitian ini sebesar 0.225 (23%), variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X<sub>1</sub>) kepemimpinan (X<sub>2</sub>). lingkungan kerja (X<sub>3</sub>). Sedangkan sisanya 77 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian *standart error of the estimate* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standart error of the estimate* disebut juga *standart deviasi*, dimana dalam penelitian ini sebesar 2,389 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja.

## PEMBAHASAN

### 1) Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh

kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  3,902  $> t_{tabel}$  1,988 dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak H<sub>0</sub> sehingga H<sub>A</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD. Dr. GL. Tobing. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,275 membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000  $<$  0,05 hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Firmandari, 2014), (Harahap & Khair, 2019) dan (Susanta et al., 2013) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

### 2) Pengaruh kepemimpinan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,656  $> t_{tabel}$  1,988 dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak H<sub>0</sub> sehingga H<sub>A</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD. Dr. GL. Tobing .

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,190 membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh



signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,009 < \alpha 0,05$ . Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Arianty, 2015), (Astuti & Iverizkinawati, 2018) dan (Marjaya & Pasaribu, 2019) .yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

### **3) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung} 2,195 > t_{tabel} 1,988$  dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing .

Berdasarkan nilai regresi berganda,memiliki konstanta sebesar 0,140 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,031 < \alpha 0,05$ .

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Saripuddin, 2015), (Prilian et al., 2014) (Virgianti & Sunuharyo, 2018) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **4) Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) Dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kineja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil pengujian simultan dapat diketahui bahwa nilai  $f_{tabel} 8,031 > f_{tabel} 2,71$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menyatakan bahwa kompensasi,

kepemimpinan dan lingkungan kerja ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,225 atau sama dengan 23%, sisanya 77 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr.GL.Tobing,maka penulis menarik kesimpulan sebagai Berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi secara persial  $t_{hitung} (3.902)$  lebih besar dari  $t_{tabel} (1.988)$  dan  $sig 0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan secara persial  $t_{hitung} (2.656)$  lebih besar dari  $t_{tabel} (1.988)$  dan  $sig 0,009 < 0,05$  maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja secara persial  $t_{hitung} (2.195)$  lebih besar dari  $t_{tabel} (1.988)$  dan  $sig 0,031 < 0,05$  maka dapat diartikan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja secar parsial  $F_{hitung} (8.035)$  lebih besar dari  $F_{tabel} (2.71)$  dan  $sig 0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan adanya pengaruh positif. Kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr.GL.Tobing.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Khair, H. (2017) *Manajemen Kompensasi*. Madenatera. Medan.
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

### JURNAL

- Abdullah, I., & Nainggolan, E. P. (2019). Kualitas Laporan Keuangan Daerah Ditinjau Dari Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Tata Kelola Aset Daerah (Study Pada Kantor Badan Tata kelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 19(1), 118-126.
- Arianty, N. (2014) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), pp. 144–150.
- Arianty, N. (2015) 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), pp. 1–16.
- Astuti, R. and Iverizkinawati (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), pp. 26–41.
- AZHAR, M. E., & JUFRIZEN, J. (2018). MODEL STRUKTURAL PENGEMBANGAN LOYALITAS WISATAWAN DI KAWASAN DANAU TOBA. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Firmandari, N. (2014) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)', *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(2), pp. 27–39.
- Gultom, D. K., Arif, M., Azhar, M. E., & Mukmin, M. (2021). Peran Mediasi Brand Satisfaction Pada Pengaruh Self Congruity Terhadap Brand Loyalty. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 72-85.
- Hani, S. (2021). [Prosiding] MEKANISME GOOD CORPORATE GOVERNANCE DALAM MENGUKUR. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.
- Hani, S. (2021). [MODUL] PETUNJUK DAN TATA CARPELAKSANAAN PAJAK RESTORAN. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.
- Hani, S. (2021). [Prosiding] THE PERCEPTION OF THE CONCEPT OF SHARIA FINANCIAL STATEMENTS ON MUSLIM SMALL MEDIUM ENTERPRISES (SMES) ENTREPRENEURS IN MEDAN CITY. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.
- Hani, S. (2021). [TURNITIN] GOOD CORPORATE GOVERNANCE MECHANISMS IN MEASURING QUALITY OF FINANCIAL STATEMENTS AND TRANSFER INVESTOR LEVELS. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.
- Hani, S. (2021). [TURNITIN] A CONCEPTUAL FRAMEWORK FOR THE PREPARATION OF SHARIA FINANCIAL STATEMENTS FOR MICRO SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.
- Harahap, D. S. and Khair, H. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (Kpsbu)', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 69–88.
- Jufrizen, J. (2015) 'Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), pp. 37–47.
- Jufrizen, J. *et al.* (2017) 'The Effect Of Compensation, Organizational Culture And Islamic Work Ethic

- Towards The Job Satisfaction And The Impact On The Permanent Lecturers', *Jurnal International Business Management*, 11(1), pp. 53–60.
- KINARTI, A. C. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.
- MEDAN, A. D. K. PENGARUH PEMUNGUTAN PAJAK HOTEL DAN PAJAK HIBURAN TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN.
- Muis, M. R., Gultom, D. K., Jufrizen, J., & Azhar, M. E. (2020). Model Elektronik Word of Mouth: Citra Destinasi, Kepuasan dan Loyalitas Wisatawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 1-19.
- Nainggolan, E. P., & Abdullah, I. (2019). Pengaruh Dana Pihak Ketiga dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Milik Pemerintah tahun 2015–2018. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 19(2), 151-158.
- Ningsih, S. S., & Saragih, F. (2020). Pemahaman wajib pajak pelaku UMKM mengenai Peraturan Pemerintah tentang PP No. 23 Tahun 2018 tentang Ketentuan Pajak UMKM. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 20(1), 38-44.
- Sanjaya, S., & WAHYUDI, H. (2018). Peran Moderasi Kepemilikan Institusional Terhadap Determinan Return on Equity Di Bursa Efek Indonesia. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Saragih, F. (2020). PENGELOLAAN KEUANGAN MELALUI MENABUNG PADA ANAK USIA DINI DI DESA BINJAI BAKUNG KABUPATEN DELI SERDANG. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 14-20.
- SARI, E. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu.
- Sari, P. (2019). Penerapan Tax Planning Dalam Meminimalkan Hutang Pajak Penghasilan Pada PT. Sry Rahayu Agung 2019 (Doctoral dissertation).
- Sinambela, E., & Saragih, F. (2018). Model Penyaluran Dana Zakat, Infaq Dan Shadaqah Bagi Pengembangan Usaha Kecil Menengah Pada Baznas Sumatera Utara. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Siregar, M., & Azmi, A. (2020). Analisis Penerapan PSAK NO. 46 Atas Pajak Penghasilan Badan Pada Laporan Keuangan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan (Doctoral dissertation, UMSU).
- Virgianti, V. and Sunuharyo, B. S. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang Cuty)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), pp. 55–60.
- Wahyudi, H., & SANJAYA, S. S. S. (2018). Efek Mediasi Kepatuhan Wajib Pajak Pada Pengaruh Pemahaman Dan Kesadaran WAJIB Pajak Terhadap Keberhasilan Penerimaan Pajak Penghasilan. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Wahyudi, H., & Arditio, N. (2018). Pengaruh Tax Amnesty dan Sosialisasi Perpajakan Terhadap Realisasi Penerimaan Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 18(2), 100-111.
- Zurriah, R. (2021). Pengaruh Free Cash Flow Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 21(1), 101-106.