

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
RUMAH SAKIT MARTHA FRISKA MEDAN**

Oleh

Rohani Gultom

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa

Email : rohanigultom@dharmawangsa.ac.id

Mini Roniala Sihombing

**ABSTRACT**

Without a high performance, resulting in unfinished work tasks. The poor implementation of tasks performed by employees shows the low performance of employees that will interfere with the process of achieving the goals of the work environment. To provide a common performance, the company must set measurements or work standards so that they can be used as guidelines by every employee. The type of data used in this study is quantitative data, in the form of the results of respondents' questionnaire answers. In addition, qualitative data (data not stated in numbers) were also collected, in the form of data on the history of the company, a general description of the company that was applied in the company and the information needed to support this research. From the results of this study partially obtained variables with a significance value smaller than the alpha of 5% or  $t_{count} > t_{table}$ ,  $1.914 > 1.666$ . Based on the results obtained, H1 is accepted - H0 is rejected for work environment variables. Thus, partially that the work environment variable has a significant effect on employee work performance at Martha Friska Brayan Hospital Medan. Partially the compensation variable with a significance value is greater than the alpha of 5% or  $t_{count} < t_{table}$ ,  $3.832 < 1.666$ . Based on the results obtained, H2 is rejected, H0 is accepted, for the compensation characteristic variable. Thus, partially that the compensation variable does not significantly influence employee performance at Martha Friska Brayan Hospital Medan. The results of the f test in this study are known to be of a greater significance value than the alpha value of 5% or the value of fitting  $< f_{tabel}$ , which is  $19.244 > 3.12$ . Thus it can be concluded that simultaneously the Work Environment and Compensation did not significantly influence work performance at Martha Friska Brayan Hospital Medan.

**Keywords:** Work Environment, Employee Compensation, Work Achievement.

## A. PENDAHULUAN

Pelayanan Rumah Sakit di era sekarang tidak terlepas dari perkembangan ekonomi masyarakat. Hal ini tercermin pada perubahan fungsi klasik Rumah Sakit yang pada awalnya hanya memberi pelayanan yang bersifat penyembuhan saja terhadap pasien melalui rawat inap dan rawat jalan bergeser ke pelayanan yang lebih *komprehensif*. Rumah Sakit merupakan suatu lembaga pelayanan kesehatan dan sekaligus sebagai suatu unit usaha (baik pemerintah maupun swasta), di mana lembaga kesehatan ini dari waktu ke waktu semakin lama akan semakin berkembang, baik dari segala kuantitas maupun dari segi kualitas dan dilihat dari berbagai macam bentuk Rumah Sakit kecil maupun besar yang ada di seluruh penjuru tanah air.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam sebuah Rumah sakit memegang peranan sangat penting. Dengan dukungan dari sumber daya manusia, sebuah perusahaan mampu menjalankan usaha atau kegiatan di dalam perusahaan tersebut. Salah satunya adalah dengan tenaga kerja yang

memiliki keterampilan sehingga memilikipotensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik, selain itu sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat dari pelaksanaan perencanaan sampai dengan evaluasi yang mana sumber daya manusia tersebut mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dilakukan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal.

Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan manajemen yang tepat. Manajemen dalam perusahaan harus mampu memberikan keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan memberikan pencapaian dalam efisien dan efektivitasnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang merupakan satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja dengan

maksimal yang akan menghasilkan pekerjaan yang baik, sebaliknya jika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat karyawan yang dibutuhkan menjadi tidak cepat yang membuat tingkat kinerja karyawan menjadi rendah. Setiap karyawan pasti menginginkan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman untuk menjalankan aktivitas dengan optimal, baik secara fisik dan non fisik untuk menghasilkan prestasi kerja tinggi.

Selain lingkungan kerja yang baik dan nyaman, salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja yaitu dengan cara memberi kompensasi dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian kompensasi pada dasarnya merupakan hak dari setiap karyawan dan kewajiban setiap perusahaan untuk mendukung sebagai kontribusi karyawan agar terpuaskan dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan dengan sistem pemberian kompensasi yang tepat, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja

karyawan akan meningkat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan prestasi.

Sedangkan prestasi merupakan hasil dari dorongan sebuah motivasi yang merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Untuk mendukung prestasi kerja ada beberapa faktor-faktor yang terlibat, antara lain kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau yang sering disebut dengan persepsi peranan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi yang akan menampilkan sebuah prestasi kerja.

Oleh karena itu, salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja



karyawan adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman serta kompensasi yang mendukung bagi karyawan itulah yang akan mendorong motivasi karyawan untuk berprestasi tinggi dan tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Berdasarkan uraian diatas maka timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Medan.”**

**B. METODE PENELITIAN**

**1. Populasi dan Sampel**

**a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016 : 62), “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan demikian yang mernjadi populasi dalam penelitian

adalah 200 orang pegawai Rumah Sakit Martha Friska, Pulo Brayan.

**b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016 :63), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin dalam Anwar (2011 : 101) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Dimana :

n= Ukuran sampel yang diperlukan

N= Ukuran populasi

α = Saluran toleransi ketidaktelitian (dalam persen), biasanya 10 %

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,1)^2}$$

= 75 orang

Dari hasil perhitungan diatas dengan sebesar 200, maka dengan pendekatan slovin, ukuran sampel ditetapkan sebesar 75 orang.

**2. Jenis dan Sumber Data**

Data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi ini dapat digolongkan menjadi dua macam, yaitu :

#### a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, yaitu data yang berhubungan dengan angka – angka, yang datanya diperoleh langsung dari Rumah Sakit Martha Friska Pulo Brayan.

#### b. Sumber Data

##### 1). Data Primer

Menurut Siregar (2013 :37) menyatakan bahwa “Data Primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan”.

Dalam penelitian ini, data primer di dapat dari hasil wawancara dengan pemilik perusahaan dan juga hasil pengisian kuesioner oleh karyawan Rumah Sakit Martha Friska. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi kerja karyawan.

#### 2). Data Sekunder

Menurut Siregar (2013 : 37) menyatakan bahwa “ Data Sekunder merupakan data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data Sekunder yang diperoleh antara lain sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi.

#### 3. Teknik Pengumpulan Data

Skala yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014 : 168) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka ada beberapa yang memiliki lima (5) kategori dan nilai skor yang dapat diberikan kepada respnden diantaranya yaitu :

##### a. Kuesioner

Menurut Siregar (2013 : 44) menyatakan bahwa Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisi mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di

dalam organisasi, yang biasanya terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.

Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini, yaitu : membagikan kuesioner tersebut ; lalu responden diminta untuk mengisi kuesioner dalam lembar jawaban yang telah disediakan ; kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis.

**Tabel 3.2**

**Skala Pengumpulan Likert**

Skala	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

**b. Observasi**

Menurut Siregar (2013 : 42) menyatakan bahwa “Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut”.

**c. Wawancara**

Menurut Siregar (2013 : 40) menyatakan bahwa “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”.

**4. Definisi Operasional Variabel**

**Tabel**

**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala

1	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja, berupa layout, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan di tempat kerja</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Ruang gerak</li> <li>4. Suara bising</li> <li>5. Fasilitas</li> </ol>	Likert		kerja dapat menciptakan suasana yang nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan		
---	-----------------------	---	---	--------	--	--	--	--



		menja di lebih baik, karena bekerj a tanpa gangg uan.					merek a.		
					<b>3</b>	Prest asi Kerja Kary awan (Y)	Presta si adalah catata n hasil- hasil yang dipero leh dari fungsi - fungsi pekerj aan tertent u atau kegiat an tertent u selama kurun waktu tertent u	1. Kual itas 2. Hubu ngan Kerja 3. Keha ndala n 4. Keraj inan 5. Setia	<i>Lik ert</i>
2	Kom pensa si (X2)	Komp ensasi adalah semua bentuk pengg ajian atau ganjar an menga lir kepad a pegaw ai dan timbul dari kepeg awaia nnya	1. Gaji 2. Bonu s 3. Asura nsi/Ja mina n 4. Fasili tas kanto r 5. Tunja ngan	<i>Lik ert</i>					



## 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya (Sanusi, 2011 : 115).

Metode analisis berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda ditunjukkan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas yang biasa disebut  $X_1$ ,  $X_2$  dengan variabel terikat yang disebut  $Y$ . (Sujarweni, 2015 : 116).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$a$  = harga konstanta

$Y$  = prestasi kerja

$X_1$  = lingkungan kerja

$X_2$  = kompensasi

$b_1$  = koefisien regresi lingkungan kerja

$b_2$  = koefisien regresi kompensasi

$e$  = variabel pengganggu

## 6. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Validitas

Menurut Ghazali (2019 :52), “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut valid
2. Jika  $r$  hitung negatif atau hitung  $<$   $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2019 :47) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Mengukur reliabilitas

dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,70$ .

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2019 : 154) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat analisis grafik. Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram dengan membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

##### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2019 : 103) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk

menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolinearitas antar variabel bebas atau independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi antara lain 1) Nilai tolerance, dan 2) variance inflation factor (VIF).

##### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2019 : 134) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik.

#### 1. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya data yang sudah dikumpulkan kemudian dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

##### a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas ( $X_1$ ) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

**Bentuk pengujianya** adalah :

Hipotesis nol ( $H_0$ ) :  $b_1, b_2 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas (  $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel berikut (Y). Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) : $b_1, b_2 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh dari variabel bebas (  $X_1$  dan  $X_2$ ) yaitu berupa variabel dengan variabel berikut (Y).

**Kriteria pengambilan keputusan :**

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F statistik dilakukan untuk melihat bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y).

Dimana :

Hipotesis nol ( $H_0$ ) : $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama- sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas ( $X_1$  dan

$X_2$ ) secara bersama- sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria uji yang digunakan :

$H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**c. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat, jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika  $R^2$

Semakin mengecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil.

Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat



$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono 2013: 212)

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Hasil Kuadrat Korelasi Berganda

## C. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian sesuai dengan Tengku Sadiq Azis (2013) hasil uji diperoleh t-hitung, lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang disediakan maka semakin baik pula produktivitas kerja yang dilakukan. Begitu juga hasil uji T kepemimpinan (X2) diperoleh t-hitung kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja yang dilakukan

Kemudian dalam penelitian ini terdapat hasil variabel lingkungan kerja (0,060) lebih besar dari dibanding dengan nilai alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung}=1,914 > t_{tabel}(n-k=75-3=72) 1,666$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima untuk lingkungan kerja. Dengan

demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Rumah Sakit Martha Friska Medan.

### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian sesuai dengan Dedi Kurniawan (2018) Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan pengujian hipotesis pada uji t variabel kompensasi (X1) menunjukkan t hitung sebesar 2,843 dan nilai signifikansi sebesar 0,060 (dibawah 0,05), dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pulak sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan



(Y), dari hasil pengujian dilakukan terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil yang diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,948 > 0,065$ .

Kemudian dalam penelitian ini terdapat hasil variabel kompensasi terdapat hasil variabel  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,832 > 1,666$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H2 diterima untuk kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Rumah Sakit Martha Friska.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian sesuai dengan Wenina Feronika Parangin Angin (2013), berdasarkan hasil perhitungan diperoleh secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis uji t kompensasi

$t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Pada hasil Uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikasinya  $0,000$  lebih kecil dibanding dengan nilai alpha  $5\%$  ( $0,05$ ) atau nilai  $F_{hitung} 19,244 > F_{tabel} 3,12$  ( $df1=k-1=3-1=2$ ) sedangkan ( $df2=n-k=75-3=72$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Medan.

### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil uji t menyatakan secara parsial lingkungan kerja dengan nilai signifikan lebih besar dibandingkan dengan dari alpha  $5\%$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $1,914 > 1,666$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H1 diterima, H0 ditolak untuk variabel lingkungan

- kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja RS. Martha Friska Medan.
- b. Secara parsial kompensasi dengan nilai signifikan lebih besar dibandingkan dengan nilai dari alpha 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,832 > 1,666$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H1 diterima, H0 ditolak untuk variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja RS. Martha Friska Medan.
- c. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $19,244 > 3,12$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja RS. Martha Friska Medan.
- Hasibuan, Melayu sp. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-16)*
- Hartati, P. Indah. 2018. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia Edisi ke-1*. Jogjakarta: Laksanavisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke- 2 (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Salami Indah Rachmatiah Siti, dkk. 2016. *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja cetakan ke-2*. Yogyakarta: Gadjadara University Press.
- Sucipto Cecep Deni. 2017. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja cetakan ke-2*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sujarweni Wiratna. V. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi cetakan pertama*. Yogyakarta: pustaka baru press.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku

- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-8*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Selemba Empat

Sugiyono.2013.*Metodologi*

*Penelitian*

*Manajemen*.Bandung: Alfabet

.2016. *Metodologi Penelitian*

*Manajemen*. Bandung: Alfabet

Sunyoto,Danang.2016. *Manajemen*

*Sumber Daya Manusia* .

Jakarta: PT. Buku Seru.

Syofian, Siregar. 2013. *Statistik*

*Parametrik untuk Penelitian*

*Kuantatif*. Jakarta: Bumi

Aksara.

