

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Prima Salam

92220036



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada Universitas
Muhammadiyah Palembang**

**Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan pada
tanggal 10 September 2022 Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

**NAMA : Prima Salam
NIM : 92220036**

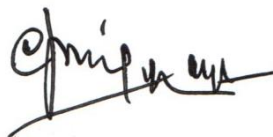
**Telah Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal 10 September 2022**

Ketua



**Dr. Abid Djazuli, SE., MM
NIDN/NBM: 23016301/743462**

Sekretaris



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0211116203/859193**

Anggota I



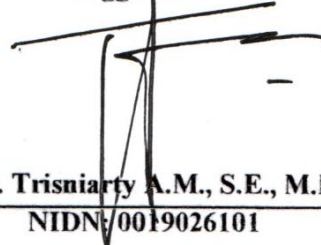
**Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0213106001/786010**

Anggota II



**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN/NBM: 0206016702/790999**

Anggota III



**Dr. Trisniarty A.M., S.E., M.M
NIDN/0019026101**

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

NAMA : Prima Salam

NIM : 92220036

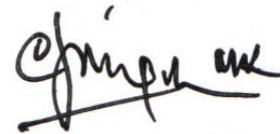
**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada Panitia Penguji
Pada Tanggal, 7 September 2022**

Pembimbing 1



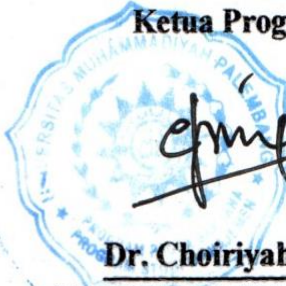
Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.
NIDN/NBM: 23016301/743462

Pembimbing 2



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0211116203/859193

**Mengetahui
Ketua Program Studi**



Dr. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0211116203/859193

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Prima Salam
NIM : 92220036
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Pendidikan baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang,
Yang membuat pernyataan,



Prima Salam
92220036

**THE EFFECT OF COMPENSATION, COMPETENCY AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF HEALTH SERVICES OF SOUTH SUMATRA
PROVINCE**

Prima. 2022. The Effect of Compensation, Competence and Work Environment on Employee Performance of health service of south Sumatera Province. Thesis. Management Studies Program, Program Postgraduate, Muhammadiyah University of Palembang. Supervisor: (I) Dr. Abid Djazuli, SE., MM, (II) Dr. Choiriyah, SE., M.Sc.

ABSTRACT

The pupose of this study to determine the effect of compensation, competence and work environment on employee performance of health service of south Sumatera Province. Associative research is the methodology employed. Utilizing a random selection technique and the Isaac and Michael formulas received from 100 respondents, the study population consisted of 156 employees of health service of south Sumatera Province. Using SPSS 25 Program. Based on the results of the study, it is known that compensation and competence have a significant effect on employee performance, the work environment has no significant effect on employee performance partially. Meanwhile, the variables of compensation, competence and work environment have a significant effect on the performance of health service of south Sumatera Province

Keywords: Compensation, Competence, Work Environment, Multiple Linear Regression

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

PRIMA SALAM

Prima. 2022. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing: (I) Dr. Abid Djazuli, SE., MM, (II) Dr. Choiriyah, SE., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 156 pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dengan menggunakan teknik *random sampling* menggunakan rumus Issac dan Michael yang diperoleh 100 responden. Teknik analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Sedangkan secara bersama-sama variabel Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Regresi Linear Berganda

PRAKATA

Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul **Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.**

Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dalam menyusun tesis, dikarenakan terbatasnya pengalaman penulis oleh karena itu penulis sangat menghargai kritik dan saran yang diberikan oleh semua pihak. dan jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait. Untuk itu, penulis sampaikan rasa terimakasih kepada pihak yang telah membantu, diantaranya:

1. Dr. Abid Djazuli, S.E., MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dan sekaligus selaku pembimbing I, terima kasih atas bimbingan, arahan dan motivasinya
2. Sri Rahayu, S.E., M.Si. Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan sekaligus selaku pembimbing II, terima kasih atas bimbingan, arahan dan motivasinya.
4. Dr. H. M. Idris, S.E., M.M. Selaku anggota I, terima kasih atas arahan dan bimbingannya.

5. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku anggota II, terima kasih atas arahan dan bimbingannya.
6. Dr. Trisniarty A.M., S.E., M.M. Selaku anggota III, terima kasih atas arahan dan bimbingannya.
7. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmunya yang penulis terima.
8. Bapak dan Ibu staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi.
10. Teman-teman seperjuangan DPD Partai Gerindra Sumatera Selatan
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikann manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Palembang, September 2022
Penulis,

Prima Salam

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.

- QS. Ar Rad: 11.

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

- QS. Al-Baqarah 286.

Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali.

- HR Tirmidzi.

Hiduplah seakan-akan kamu akan mati hari esok dan belajarlah seolah kamu akan hidup selamanya

-Mahatma Gandhi

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk ayah dan ibu yang telah mengisi dunia saya dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidup tidak cukup untuk menikmati semuanya. Terima kasih atas semua cinta yang telah ayah dan ibu berikan kepada saya. Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan pada dua orang paling berharga dalam hidup saya. Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna.

Teman-teman Angkatan 30 Prodi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang yang selalu saling mendukung dan saling memberikan semangat dan selalu kompak dalam setiap menyelesaikan masalah dan memberikan motivasi sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA.....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KERANGKA PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Pustaka	13
1. Kinerja Pegawai	13
2. Kompensasi.....	19
3. Kompetensi	25
4. Lingkungan Kerja.....	31
B. Kerangka Pemikiran.....	36

C. Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Objek Penelitian	41
C. Definisi Operasional.....	42
D. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel	43
E. Metode, Instrumen Pengumpulan data dan Jenis Data.	45
1. Metode Pengumpulan Data	45
2. Jenis Data yang digunakan	47
F. Teknik Pengujian Data	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	48
G. Rancangan Analisis Data.....	49
1. Regresi Linear Berganda.....	49
2. Uji Hipotesis.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Objek Penelitian	53
1. Uji Analisis Deskriptif	53
2. Uji Instrumen	56
3. Distribusi frekuensi jawaban responden.	58
4. Uji Asumsi Klasik	64
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
6. Uji Hipotesis.....	67
B. Pembahasan	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	77

A. Simpulan	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Pra Survei Kompensasi	8
Tabel I. 2 Penilaian Kompetensi	8
Tabel III. 1 Operasional Variabel.....	42
Tabel III. 2 Jumlah Sampel Issac dan Michael	44
Tabel III. 3 Instumen Skala Likert.....	46
Tabel IV. 1 Statistik Deskriptif.....	53
Tabel IV. 2 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV. 3 Karakteristik berdasarkan Usia	55
Tabel IV. 4 Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel IV. 5 Uji Validitas Kinerja Pegawai	56
Tabel IV. 6 Uji Validitas Kompensasi	56
Tabel IV. 7 Uji Validitas Kompetensi	57
Tabel IV. 8 Uji Validitas Lingkungan Kerja	57
Tabel IV. 9 Uji Reliabilitas.....	58
Tabel IV. 10 Deskripsi Variabel Kinerja	58
Tabel IV. 11 Deskripsi variabel Kompensasi	60
Tabel IV. 12 Deskripsi variabel Kompetensi	61
Tabel IV. 13 Deskripsi variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel IV. 14 Uji Normalitas	64
Tabel IV. 15 Uji Multikolinieritas	65
Tabel IV. 16 Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel IV. 17 Regresi Linear Berganda	66
Tabel IV. 19 Uji F.....	67
Tabel IV. 18 Uji t.....	67
Tabel IV. 20 Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	40
--	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	82
Lampiran Hasil Olah Data	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan selalu berkaitan dengan kinerja pegawai, sumber daya yang mempunyai keterampilan dapat membantu organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan kompeten. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, kreativitas dan semangat tinggi serta memegang peranan yang penting dalam fungsi operasional organisasi. Manajemen yang profesional dan tata kelola organisasi yang baik dan didukung oleh kesadaran risiko yang tinggi, merupakan faktor yang sangat penting dalam memastikan setiap prosedur aktivitas bisnis dijalankan sesuai dengan aturannya.

Keberadaan sumber daya manusia didalam organisasi mempunyai peran dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi. Potensi yang ada pada pegawai harus dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin, sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi. Selain sumber daya manusia dibutuhkan juga sarana dan prasarana dalam mendukung kegiatan pegawai agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga kedua elemen ini dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Pembangunan kesehatan yang diupayakan oleh pemerintah bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang dijalankan dengan meningkatkan kemudahan kepada masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang dimulai dari promosi kesehatan, pencegahan penyakit, pengobatan dan pemulihan secara berkelanjutan. Sejalan dengan tugas Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan peraturan gubernur Sumsel nomor 76 tahun 2016 tentang susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan bab II kedudukan pasal 2 ayat 1 yang berbunyi dinas kesehatan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi di bidang kesehatan dan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab pada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas khusus dalam mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam berorganisasi, hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi dengan cara menilai, pemberian kompensasi dalam setiap individu sesuai dengan kemampuan kinerjanya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat penting guna mencapai target organisasi sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu

memberikan kesejahteraan bagi seluruh pegawainya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi pegawai yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau belum.

Menurut Salsabila (2019: 12) kinerja menjadi aspek yang penting dalam upaya organisasi dalam mencapai sebuah tujuan, pencapaian tujuan yang maksimal menjadi hasil dari kinerja baik secara individu maupun tim. Pegawai yang bekerja secara produktif membuat organisasi memikirkan faktor-faktor yang dapat mempertahankan kinerja tersebut seperti insentif, sistem kerja, sistem kompensasi, lingkungan kerja, pengetahuan dan aspek-aspek ekonomis. Selain itu menurut Supardi (2020: 104) kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi, pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan serta lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2019: 9) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Selanjutnya, menurut Sudarmanto (2017: 13) kinerja sebuah catatan hasil yang diproduksi atas fungsi dari pekerjaan dari bidang tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu.

Lembaga organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja pegawai. Maka dari itu pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan

memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi. Menurut Samsudin (2016: 7) kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Kompensasi juga dapat diartikan seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada suatu organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik dan non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi/ instansi tempat dimana bekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 76) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Kompensasi diharapkan mampu memotivasi pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang pegawai akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi dapat membantu organisasi dalam melakukan pelayanan dan memberikan informasi yang berkaitan dengan kesehatan pada masyarakat, sehingga masyarakat yang berada di Sumatera Selatan dapat mengakses informasi dengan mudah dan meningkatkan tingkat kesehatannya.

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempunyai peranan dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, kompetensi merupakan bagian yang telah ada pada diri pegawai seperti pengetahuan, keterampilan dan kematangan berdasarkan Pendidikan dan pengalaman. Menurut Wibowo (2017: 271) kompetensi merupakan kemampuan dan keterampilan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan profesionalisme pegawai dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat hasil kerja yang memuaskan di tempat kerja, termasuk kemampuan dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang ada pada situasi terbaru sehingga dapat meningkatkan manfaatnya secara bersama.

Selain kompetensi, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena mampu memberikan rasa nyaman kepada pegawai saat menjalankan tugasnya. Menurut Nitisemito (2018: 64) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman dapat mendukung aktivitas pegawai, kesesuaian lingkungan kerja akan terasa dalam jangka waktu yang panjang. Lingkungan kerja kurang baik yang ada disekitar pegawai akan menemukan hambatan dalam merancang sistem kerja yang efisien. (Sedarmayanti, 2018: 25).

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai baik fisik dan juga non fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja menyertakan pelayanan yang diberikan oleh pegawai di sekitar dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, organisasi juga harus memberikan pelayanan yang baik yang dapat memberikan kepuasan kerja pegawai. Dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai dari pelayanan yang baik dari organisasi. Pegawai pun dapat memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang dimulai dari perencanaan strategis dari suatu organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan menjalankan fungsinya dalam mewujudkan melayani dan terpenuhinya kebutuhan masyarakat terhadap masalah kesehatan dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya kesehatan yang merata, meningkatkan standar kesehatan individu dan keluarga dan optimalisasi kebijakan serta manajemen pembangunan kesehatan. Pegawai negeri dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan malas-malasan atau setengah hati. Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan suatu instansi yang bergerak pada bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja pegawai yang ada dalam instansi. Kinerja pegawai mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan pelaksanaan

instansi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan dari observasi awal tentang kinerja pegawai, terdapat pegawai yang kurang optimal dalam menjalankan tugas, seperti pelaksanaan kegiatan yang tidak selesai tepat waktu. Selain itu, masih ada pegawai yang mengabaikan pekerjaan pada saat jam kerja dan masih ditemukan pegawai yang berkomunikasi tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja serta masih kurangnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang mampu seperti proses pemeriksaan kesehatan dan memberikan tindakan lanjut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan masih kurang optimal dan belum menunjukkan kreativitas, kreativitas pegawai sebagai pekerja sangat diperlukan untuk memunculkan gagasan baru yang bermanfaat bagi pekerja dalam melaksanakan tugas jabatan maupun organisasi.

Kompensasi menjadi bagian terpenting dalam kelangsungan hidup pegawai. Seorang pegawai akan bekerja lebih giat bahkan melebihi jam kerja yang ditentukan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih banyak. Pemberian kompensasi diharapkan dapat menarik pegawai yang berkompeten dan memotivasi mereka untuk bergabung dalam organisasi. Manajemen kompensasi yang baik diharapkan mampu memperkuat dan mengembangkan pegawai untuk memiliki kinerja yang lebih baik,

serta mempertahankan pegawai yang berkompeten jangan sampai resign. Data Survei sampel awal 30 pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel I. 1 Pra Survei Kompensasi

No	Pertanyaan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Gaji yang diberikan organisasi sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari.	57	43
2	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari.	43,33	56,67
3	Bonus yang anda terima sangat memuaskan	46,67	53,33

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan dari hasil wawancara mengindikasikan bahwa pegawai merasa sudah sesuai dengan gaji, organisasi sudah memberikan gaji yang cukup adil yang mereka terima sebesar 57%, pegawai 43%, akan tetapi dibandingkan dengan biaya hidup masih dirasakan kurang memuaskan dengan hasil survey insentif yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari dan 46,67%, pegawai merasa bonus yang mereka terima tidak sesuai. Fenomena yang terjadi pra survei tersebut penulis menduga adanya ketidakpuasan dapat berdampak terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Kompetensi terdiri dari potensi dan reality (*knowledge and skill*). Artinya pegawai yang kompeten, terlebih memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, pegawai tersebut akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang unggul. Pegawai yang memiliki kompetensi unggul, akan memiliki sikap kerja yang baik.

Tabel I. 2 Penilaian Kompetensi

Kompetensi	Keterangan	2019	2020	2021
K1	Sangat baik	0%	0%	0%
K2	Baik	70%	65%	60%
K3	Cukup	35%	37%	36%
K4	Kurang	0%	0%	5,7%
K5	Kurang Sekali	0%	0%	0%

Sumber: SDM Pegawai Kesehatan Sumatera Selatan (2022)

Berdasarkan dari laporan hasil data penilaian yang telah dilakukan terhadap kompetensi pegawai di atas dapat dilihat bahwa dimana pada tahun 2019-2021 belum ada pegawai yang meraih posisi kompetensi pelayanan masyarakat yang berkualitas (K1) dan kemudian pegawai dengan kompetensi kesiapan SDM dalam memenuhi kebutuhan kesehatan (K2) dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan, lalu pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan karena terdapat pegawai yang meraih nilai kompetensi integritas dan transparansi (K3) dengan persentase lebih besar dan bahkan terdapat pegawai dengan kompetensi evaluasi dan pelaporan tindakan kesehatan (K4), yang mengartikan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai masih perlu dikembangkan lagi agar dapat memiliki dan mencapai sumber daya manusia yang berkompeten dan menghasilkan kinerja sesuai harapan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa keterampilan, pengetahuan yang dimiliki pegawai masih kurang dan masih kurang konsisten dalam mengarahkan dan memilih perilaku dalam menuju capaian.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan terhadap Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan didapatkan informasi lingkungan fisik dan fasilitas kerja seperti ruangan yang nyaman dengan ac, sofa, kursi, meja, komputer yang baru/moderen. Tapi ada beberapa ruangan yang tidak diberikan fasilitas tersebut. Meskipun tampak sebagai permasalahan yang kecil namun hal ini dapat mengembangkan persepsi yang berbeda yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, selain itu komunikasi antar pegawai belum terjalin dengan baik dan beberapa ventilasi udara tertutup serta sirkulasi udara menjadi sesuatu yang

harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh pegawai di dalam area kerjanya.

Organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja dapat menambah semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan. Ketika semangat kerja pegawai meningkat maka secara tidak langsung kinerja pegawai juga akan meningkat. Apabila hal ini berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu organisasi juga akan berjalan dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi para pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk menjalankan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Sa'dah (2021) kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yesi (2019) kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila (2021) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta dan Ayu (2021) kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian yang dilakukan Jason Bastian dan Faizah (2022) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas

kesehatan kabupaten Bireuen, sedangkan menurut Yulianto (2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap dinas kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini menunjukkan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi DIY dapat bekerja dengan baik tanpa terpengaruh oleh kondisi lingkungan kerja sesuai ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang didukung dengan komunikasi dan kerjasama yang baik antara individu dan departemen.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi dengan melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Sumatera Selatan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis, Penelitian ini dapat memperluas dan memperkuat teori tentang manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Manfaat Praktis, Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pemecah permasalahan dan dapat memberikan masukan pemikiran bagi sekretariat baik dari provinsi maupun kota serta menentukan langkah serta tujuan dalam jangka Panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory Al Fadjar, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Aurelia Fadilah Zahra, 2022, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Volume 5, Nomor 7, hlm. 2081-2089
- Bandiyah, 2022, Prestasi Kerja Pegawai ditinjau dari Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten, JENIUS, Vol. 5, No. 3, hlm. 556-56
- Baskoro Yesi Daniel, 2019, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 13, hlm. 165-174
- Dadang, Suparman. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Perdana mulia desa caringin kulon kecamatan caringin kabupaten Sukabumi. Vol. 9, No. 2, hlm. 21-36
- Farida, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia 1, UNMUH Ponorogo Press.
- Hasibuan, S. P, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Humaira Faizah, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen, Jurnal Kebangsaan, Vol. 11, No, 21, hlm. 28-34
- Idris, M, 2018, The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. International Journal of Human Resource Studies. Vol. 8, No. 3. Vol 8, No 3
- Jumianto, 2022, Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan karir, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu, Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI), Vol. 2, No. 1, hlm. 142-152
- Halomoan, 2021. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indriya di Jakarta, Vol. 1, No. 1, hlm. 281-290

- Kresman Gede Ardi, 2021, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, Vol. 3, No. 2, hlm 75-84
- Krisnawati, K.D. 2021. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 7, No. 1, hlm. 29-38
- Nurul, I. S., Peggy, A. M., dan Trang, I, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3(1): 52-62
- Mangkunegara, 2015, Sumber Daya Manusia, Rosdakarya Remaja.
- Mauledy, Ahmad. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassio Coop Sugai Penuh. Vol. 4, No. 2, hlm. 377-385
- Marwansyah, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Dua), Alfabeta
- Ningsih, Okni Livia. 2022. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS*. Vol. 2, No. 1, hlm. 53-63
- Parimita, Widya dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol 9. Nomor. 1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Puji Astuti, 2020. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening. ISSN 2662-9405, hlm. 691-712
- Rahmi, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo, *Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman*, Vol. 2, No. 2, hlm. 65-84
- Robbins, S., & Judge, 2015, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sa'adah Lailatus, 2021, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang, Volume 4, No. 1, hlm. 55-64
- Samson, G. N, 2015, Effect of Workplace Environment on The Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Management Studies and Research (IJMSR)*. Vol. 3, Issue: 12.
- Sriana Novi, 2021, Pengaruh Pelatihan, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai,

- Manajemen Bisnis Jurnal magister Manajemen, Vol. 3, No. 1, hlm. 97-107
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, *Jurnal riset manajemen Indonesia*, Vol. 2, No. 2, hlm. 102-110
- Tamali Hendro, 2019, Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 1 No. 1, hlm 55,68
- Tanod Nanda Aromega, 2019, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Yuta Hotel Manado, Vol. 7, No. 1, hlm 741-750
- Tubagus Ahmad Darajat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), 105
- Wairooy, A, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol. 4, No. 1
- Wafi Asyihifa, 2022, *The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance Health Officer of Salem Health Center Brebes, Central Java Province*, e-Proceeding of management, Vol. 9, No. 2, hlm. 802-807
- Widarjono Agus, 2018, *Pengantar Ekonometrika*, Edisi pertama, Cetakan Pertama,
- Widasari Julia Putri, 2022, Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 11, No. 8, hlm. 1-15
- Wuran Selviana Wulang, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta, *Jurnal Bingkai Ekonomi*, Vol. 6, No. 2, hlm. 28-41
- Yogatama Ahmad, Peran Komunikasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Tuban, *PROGRESSIO*, Vol. 3, No. 1, hlm. 25-46
- Yulianto, 2022, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *JIMAT*, Vol. 13, No. 1, hlm. 76-86