

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI RSUD SUKOHARJO**

Dwi Haryanti, Endang Winarsih, Ngaisah

STIE Wijaya Mulya Surakarta

Email : dwiharyanti166@gmail.com

Abstract

The formulation of the problem in this study is whether there is a partial influence of Organizational Culture (X1), Work Environment (X2) and Work Discipline (X3) and Compensation (X4) on Employee Performance (Y) in RSUD Sukoharjo? Is there a simultaneous influence Organizational Culture (X1), Work Environment (X2) and Work Discipline (X3) And Compensation (X4) on Employee Performance (Y) Sukoharjo Hospital? Of the four variables, which variable most dominantly influences Sukoharjo Hospital Employee Performance (Y) RSUD Sukoharjo?. This study aims to determine the partial influence of Organizational Culture (X1), Work Environment (X2) and Work Discipline (X3) and Compensation (X4) on Employee Performance (Y) in Sukoharjo Hospital. Knowing the simultaneous Influence of Organizational Culture (X1), Environment Work (X2) and Work Discipline (X3) and Compensation (X4) on Employee Performance (Y) at RSUD Sukoharjo. Knowing the most dominant variable affecting the Employee Performance at RSUD Sukoharjo (Y) RSUD Sukoharjo.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Discipline, Compensation

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh secara parsial Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) serta Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo? Apakah ada pengaruh secara simultan Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) RSUD Sukoharjo? Dari keempat variabel tersebut, variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) serta Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di RSUD Sukoharjo. Mengetahui Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) serta Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo. Mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai di RSUD Sukoharjo (Y) RSUD Sukoharjo.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

1. PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan pelayanan di rumah sakit dan memenangkan persaingan dalam bidang layanan kesehatan, organisasi perlu mengembangkan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memberi keunggulan kompetitif organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, Oleh sebab itu organisasi menuntut agar para pegawai menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja

yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan/ organisasi secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2009:3).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. . Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja/kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi pegawai, serta pengaruhnya baik secara bersama-sama ataupun parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sukoharjo sebagai rumah sakit yang memberikan kontribusi besar pada masyarakat untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah terdapat Pengaruh secara parsial Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo?, Apakah terdapat Pengaruh secara simultan Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo?, Dari keempat variabel tersebut, variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai RSUD Sukoharjo (Y) RSUD Sukoharjo?.

Penelitian ini bertujuan untuk : Mengetahui Pengaruh secara parsial Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo. Mengetahui Pengaruh secara simultan Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo. Mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai RSUD Sukoharjo (Y) RSUD Sukoharjo.

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis : yang dapat memberi masukan bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Dan juga kegunaan praktis bagi peneliti sebagai bahan masukan untuk pengkajian tentang Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo. Bagi Instansi memberikan informasi pengaruh paling besar pelanggan dalam meningkatkan kinerja. Bagi Akademisi sebagai referensi kajian keilmuan bagi peneliti sekarang dan penelitian masa yang akan datang.

2. LANDASAN TEORI

Budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyakinan, nilai-nilai dan perilaku kelompok yang membedakannya dengan organisasi lain. Terdapat tujuh karakter utama yang menjadi hakikat dari budaya organisasi seperti inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim serta agresivitas dan stabilitas.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh sekali khususnya bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas dalam perusahaan. Maka dari itu perencanaan lingkungan kerja yang baik dan memuaskan yang diberikan oleh manajemen perusahaan harus benar-benar dipersiapkan dengan baik sehingga para karyawan tetap bersemangat dalam bekerja agar produktivitas dapat

ditingkatkan, selain itu juga sebagai penunjang prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan yang maksimal.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih, 2006). Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2008:309) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

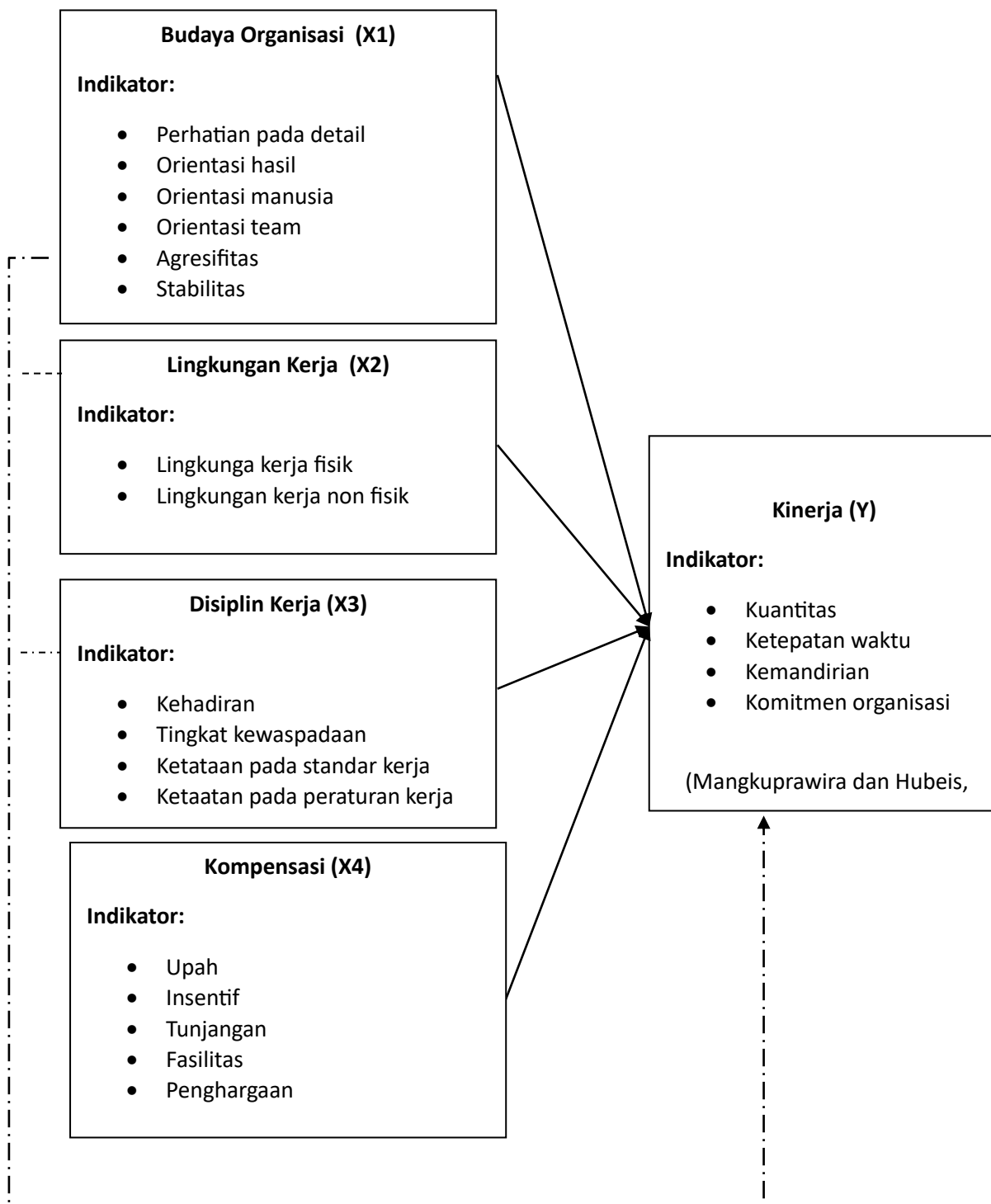
Penelitian Yang Relevan

Tabel 1. Penelitian Relevan

No	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). (Rani Mariam, 2009),	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat dignifikansinya $0,000 < 0,05$. dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$.	Budaya organisasi variabel bebas dan kinerja variabel terikat	Variabel bebas tidak membahas lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi
2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan perusahaan Listrik	Hasil penelitian ini diperoleh terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan perusahaan Listrik	Budaya organisasi variabel bebas dan	Variabel bebas tidak membahas lingkungan

	Negara Area Pekanbaru. Riau (Ranty Sapitri, 2016)	Negara Area Pekanbaru. Riau baik secara parsial maupun secara simultan	kinerja variabel terikat	kerja, disiplin kerja dan kompensasi
3	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Lampung: Fakultas Ekonomi Universitas Lampung Bandar Lampung. (Novita Marlia, 2010)	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung	Kompensasi variabel bebas dan kinerja variabel terikat	Variabel bebas tidak membahas lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi
4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla) (Audrey, 2017)	Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan Motivasi Kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Lingkungan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat	Tidak adanya variabel intervening dalam penelitian ini
5	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar SOSRO Rancaekek) (Kiranta, 2017)	Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar SOSRO Rancaekek.	Disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Lingkungan kerja, budaya organisasi tidak dijadikan variabel bebas

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- > : Garis Simultan
- > : Garis Parsial

Rumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian yang relevan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo. Terdapat pengaruh secara simultan Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai RSUD Sukoharjo (Y) adalah Lingkungan Kerja (X2).

3. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yaitu pegawai RSUD Sukoharjo dengan lingkup penelitian dibidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian ini dilakukan RSUD Sukoharjo pada tanggal 1 Maret 2023 sampai 31 Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Sukoharjo di bagian Manajemen dengan jumlah 134 pegawai. Menurut Santoso (2005: 29), sampel bisa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel ini dengan cara acak atau *random sampling* sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan, sehingga tiap pegawai mempunyai kesempatan sama untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2010: 64). Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 100 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

1) Interview adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada pelanggan RSUD Sukoharjo. 2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menyusun daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti dan meminta jawaban secara tertulis kepada responden.

Teknik Analisis Data

Salah satunya menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, karena untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo.

Adapun rumus dari korelasi berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (\text{Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 1997; 59})$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai RSUD Sukoharjo.

X₁ = Variabel Budaya Organisasi

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

X₃ = Variabel Disiplin Kerja

X₄ = Variabel Kompensasi

a = Nilai konstanta

β₁, β₂, ..., β₄ = Koefisien regresi

e = error

Dimana Y merupakan variabel yang akan diramalkan, sedangkan X₁, X₂, X₃ dan X₄ adalah variabel yang diketahui yang dijadikan dasar dalam membuat ramalan tersebut.

Dari hasil kuesioner yang diperoleh dari responden, maka disini penulis mengolah data dengan menggunakan program SPSS. Adapun hasil daripada kuesioner tersebut yang kemudian dapat diimplementasikan dalam bentuk analisis sebagai berikut :

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,338	7,091		1,599	,113
	Budaya Organisasi	,161	,071	,217	2,250	,027
	Lingkungan Kerja	,153	,130	,115	2,184	,009
	Disiplin	,511	,186	,269	2,744	,000
	Kompensasi	,095	,174	,053	2,547	,006

Sumber: Data diolah 2023

Dengan demikian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,338 + 0,161X_1 + 0,153X_2 + 0,511X_3 + 0,095X_4$$

1)Constant (a) sebesar 11,3385 yang berarti bila variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi sama dengan nol, atau tetap, tidak ada perubahan, maka Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo sebesar 11,338 b₁ sebesar 0,161 bila variabel Budaya Organisasi ditingkatkan maka Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo akan naik dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi dianggap konstan maka kinerja meningkat sebesar 0,161. 2)b₂ sebesar 0,153 bila variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo ikut naik dengan asumsi variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi dianggap konstan maka kinerja meningkat sebesar 0,153. 3)b₃ sebesar 0,511 bila variabel Disiplin Kerja ditambah maka Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo ikut meningkat dengan asumsi variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi konstan maka kinerja meningkat sebesar 0,511. 4)b₄ sebesar 0,095 bila variabel Kompensasi ditingkatkan maka Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo ikut meningkat dengan asumsi variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja konstan maka kinerja meningkat sebesar 0,095.

Dengan demikian berdasarkan estimasi persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien paling tinggi diantara variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo .

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- 1) Hipotesis yang pertama berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo terbukti kebenarannya. Hal ini karena t hitung 2,250 > t tabel = 2,004 maka Ho ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ranty Sapitri (2016) dan Rani Mariam (2009) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Riau baik secara parsial maupun secara simultan.

- 2) Hipotesis yang pertama berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo terbukti kebenarannya. Karena t hitung 2,184 > t tabel 2,004 maka Ho ditolak, berarti ada

pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Audrey (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).

- 3) Hipotesis yang pertama berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo terbukti kebenarannya. Karena t hitung $2,774 > t$ tabel $2,004$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Kiranta (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar SOSRO Rancaekek.

- 4) Hipotesis yang pertama berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo terbukti kebenarannya. Karena t hitung $2,774 > t$ tabel $2,004$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Novita Marlia (2010) yang menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Alam Prima Komputer Bandar Lampung.

- 5) Hipotesis yang kedua berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai F hitung sebesar $13,883 > F$ -tabel $2,54$ yang berarti variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kompensasi (X_4) secara bersama-sama atau simultan mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Sukoharjo di karena nilai Karena F hitung = $13,883 > F$ tabel = $2,54$

- 6) Hipotesis yang ketiga berbunyi variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai RSUD Sukoharjo (Y) RSUD Sukoharjo adalah Lingkungan Kerja (X2) tidak terbukti kebenarannya, karena yang paling dominan adalah Budaya Organisasi (X1). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai $b_1 = 0,161 > b_2 = 0,153 > b_3 = 0,511 > b_4 = 0,095$

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

1)Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo. 2)Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo. 3)Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo. 4)Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo. 5)Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo. 6)Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai RSUD Sukoharjo (Y) adalah Budaya Organisasi (X1).

Saran

Berdasarkan uraian simpulan di atas, maka penulis dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut : 1)Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan tugas karyawan dimana melalui itu tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan bisa dilaksanakan dengan maksimal tanpa mengabaikan tanggung jawabnya.

Kompensasi karyawan kurang sesuai dengan kreatifitas kerja ataupun prestasi kerja yang diberikan, dari inilah sebaiknya pimpinan sangat memperhatikan kompensasi yang selayaknya diberikan agar antara kinerja karyawan dengan kompensasi yang diterima menjadi seimbang dan karyawan akan menjadi lebih optimal dalam tugasnya. 2)Dimana karyawan masih mementingkan hak tanpa memperhatikan hasil dari kinerjanya, dalam hal ini pimpinan harus dengan sigap melakukan penilaian dan evaluasi kinerja karyawan minimal setahun sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmiarsih. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai. Brebes. Badan Kepegawaian Daerah
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Mowat. 2002. *Microbial Physiology Fourth Edition*. A John Wiley & Sons, Inc., Publication. New York.
- Natalia Susanto. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka*.
E-mail : natnatsusanto96@gmail.com
- NitiseMITO. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Novita Marlia. 2010 . *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung*. Lampung : Universitas Lampung Bandar Lampung .
- Rani Mariam. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Jakarta. UIN
- Ranty Sapitri. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru, Riau*.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Revika Aditama.
- Sutianingsih, S., & Handayani, R. (2023). INDIVIDUAL CHARACTERISTICS IN PATH-GOAL THEORY TO INCREASE PRODUCTIVITY. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 142-151.

- Sutianingsih, S., & Handayani, R. (2023). INDIVIDUAL CHARACTERISTICS IN PATH-GOAL THEORY TO INCREASE PRODUCTIVITY. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 142-151.
- Yudea, N., & Sutianingsih, S. (2022). EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK JATENG BOYOLALI REGIONAL BRANCH. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4).
- Budiyono, B., & Sutianingsih, S. (2021). Peran Kepuasan Pelanggan Dalam Memoderasi Pengaruh Perceived Value Terhadap Loyalitas Pelanggan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 5(4), 445-469.