

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK GIGI MMC

Fajar Pitaloka¹ dan Husnul Huluki²

¹ Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

² Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

ABSTRAK

Perkembangan dunia di dunia kesehatan saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan ini, menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 35 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 38% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja, dan 72% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil analisis yaitu F hitung (10,028) > Ftabel (3,28). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil analisis thitung (2,072) maka secara parsial variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC. Adapun variabel Kompensasi dengan nilai hasil analisis thitung (2,513) maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC. Kedua variabel tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC.

Kata Kunci : Kompensasi , Lingkungan Kerja , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The development of the world in the world of health is currently increasing rapidly, so that companies in managing their businesses are expected to be able to use human resources properly. Human resources are an important part of achieving organizational goals, both large and small companies. Given the increasingly intense competition between these companies, it requires companies to be able to survive and compete with other companies. The purpose of this study was to determine and analyze the Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance of MMC Dental Clinic. This type of research is explanatory research with the research method of collecting data using a questionnaire. The data analysis model used is multiple linear regression analysis.

This study used nonprobability sampling, while the sampling method used was saturated sampling. The sample consisted of 35 respondents, using multiple linear regression analysis. The regression test results show that 38% of employee performance factors can be explained by Compensation and Work Environment, and 72% are explained by other factors not examined in this study, while the F test results show that simultaneously the Compensation and Work Environment variables simultaneously affect positive and significant towards Employee Performance with the results of the analysis, namely F count (10.028) > F table (3.28). The results of the t test show that the work environment variable shows the results of the tcount analysis (2.072), so partially this variable does not have a positive and significant effect on the employee performance of MMC Dental Clinic. As for the compensation variable with the result of tcount analysis (2.513), this variable does not have a positive and significant effect on the employee performance of MMC Dental Clinic. Both variables do not affect the performance of MMC Dental Clinic Employees.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan keadaan sejahtera baik jasmani, rohani maupun sosial seseorang. Kesehatan dapat dicapai dengan adanya kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat pada setiap masyarakat. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan. Tempat untuk menyelenggarakan kesehatan disebut sarana kesehatan. Termasuk klinik gigi dan mulut. Pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas kehidupan dan usia harapan manusia. Pembangunan kesehatan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga, masyarakat dan kesadaran masyarakat akan pentingnya hidup sehat.

Klinik Gigi MMC sebagai salah satu perusahaan yang menjual jasa kesehatan gigi dan mulut terus berinovasi untuk dapat mensejahterakan para karyawannya melalui Kompensasi yang ditawarkan seperti kompensasi finansial secara langsung maupun kompensasi finansial non langsung. Kompensasi ini diterapkan untuk dapat memberikan kenyamanan dan semangat kerja yang dilakukan oleh para karyawan agar seluruh karyawan dapat produktif dalam bekerja.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan produktifitas kinerja karyawan adalah Klinik Gigi MMC yang beralamat di Jl. Buncit Raya No. 6 Mampang Jakarta Selatan. Yang didirikan pada tahun 2014 oleh dokter gigi Oktri Manessa dan suaminya Bapak Toto Syarief Hidayatulloh. Beliau merupakan Co-Founder dan CEO dari Klinik Gigi MMC, beliau adalah salah satu sosok dibalik perkembangan pesat dari Klinik Gigi MMC, berkat pengalamannya di bidang Multinational Joint Venture di

bagian training dan development, Pak Toto menjadi “*The Man Behind The Programs*” yang selalu memberikan ide-ide unik dan kreatif. Dengan dukungan MMC Tim, Pak Toto sangat fokus dalam mengembangkan bisnis yang “*Customer Oriented*” dengan tagline “*We Give You A to Z dental service satisfaction*”

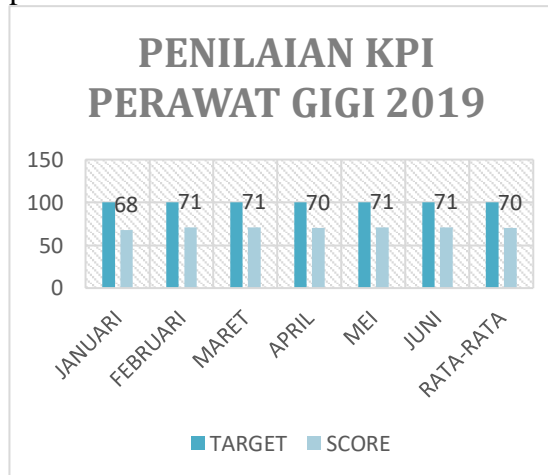
Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal dengan kinerja yang produktif. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi, dimana manusia berperan sebagai pengatur dan pelaksana berjalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting anggota dalam suatu organisasi. Mutu serta kualitas sebuah usaha atau organisasi terletak pada sumber daya manusia yang berada didalamnya. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan perlu mendapatkan kompensasi yang layak, yang sesuai dengan usaha apa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Salah satu indikator yang termasuk ke dalam kompensasi yaitu insentif, insentif merupakan suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2014 : 141).

Selain kompensasi disini penulis juga melihat faktor lain yaitu lingkungan kerja, dilihat dari suasana lingkungan kerja yang kondusif ternyata terlihat ada beberapa penunjang kerja perawat yang kurang lengkap dan beberapa infrastruktur yang belum memadai sehingga membuat perawat gigi merasa sulit dalam mengembangkan kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei pendahuluan mengenai produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil penilaian HRD terkait etos kerja pada karyawan Klinik Gigi MMC tahun 2019 yang dilakukan per semester setiap tahun, yaitu periode Januari 2019-Juni 2019 dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Sumber: Data Penilaian KPI Perawat Gigi Klinik MMC

Gambar 1.1. Laporan KPI Perawat

Dari data yang terdapat pada Gambar 1.1. dapat dilihat bahwa rata-rata

penilaian KPI departemen Perawat pada periode bulan Januari 2019-Juni 2019 rata-rata sebesar 70, dimana penilaian tersebut jauh dibawah standar penilaian perusahaan. Perlu diketahui bahwa produktifitas yang ditinjau dari efektifitas dan efisiensi kerja sudah mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari tercapainya target yang berkaitan dengan efektifitas kinerja karyawan Klinik Gigi MMC.

Salah satu contohnya, pada departemen perawat sebagai salah satu tenaga medis yang memiliki peran penting dalam menjalankan usaha ini sering sekali merasa bahwa departemen ini tidak terorganisir dengan baik seperti standar operasional kerja, jam kerja, lingkungan kerja, maupun insentif yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga membuat perawat merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan dan menimbulkan keluar masuk perawat di perusahaan ini.

Penurunan etos kerja departemen perawat menjadi fokus penelitian penulis, guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Klinik Gigi MMC dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC.**

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Produktifitas kerja Perawat Klinik Gigi MMC mengalami penurunan.
2. Tidak sesuainya insentif yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan beban kerja.
3. Kurangnya insfrastruktur dan penunjang kerja sehingga

- jumlah perawat tidak seimbang dengan kondisi klinik.
4. Produktivitas karyawan mengalami penurunan akibat lingkungan kerja yang kurang nyaman.
 5. Penetapan jam kerja atau shifting yang tidak sesuai aturan normatif ketenagakerjaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi yang ada di klinik gigi MCC menunjukkan bahwa permasalahan yang ada saat ini cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya akan lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada divisi perawat gigi yaitu dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di klinik gigi MMC.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik gigi mmc ?
2. Apakah secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik gigi mmc ?
3. Apakah secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mmc ?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Faktor manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, kompensasi

2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. (Ardana, 2012: 153). Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar

dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penunai padi upahnya 10% dari hasil padi yang ditunai.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Upah/gaji. Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif, (incentive) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
3. Tunjangan (Benefit). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas (Facility) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai

keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Menurut Siagian (2018:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
3. Fasilitas Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
4. Tersedianya sarana angkutan 35 Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan pengertian performance

sebagai hasil kerja atau hasil kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2019:7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

1. Membangun Kinerja

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan

terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan

tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi

landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut Lijan Poltak Sinambela (2019:483-84) :

- a. Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam organisasi.
- b. Seleksi pegawai. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh

seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

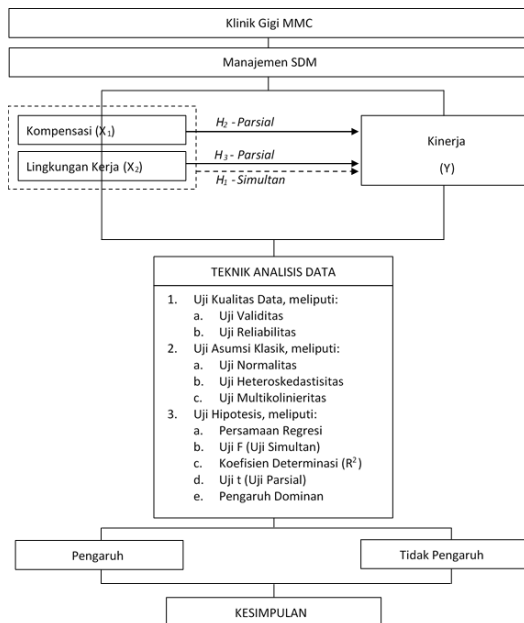
- c. Orientasi. Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
- d. Penilaian kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.
- e. Pelatihan dan pengembangan. Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang

akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karir.

- f. Uraian dan perencanaan organisasi. Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan di mana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.
- g. Uraian tanggung jawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Haynes, dalam sinambela, 2018)

2. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2017:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, berarti secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik gigi MCC

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, berarti secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik gigi MCC

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di klinik gigi MCC.

$H_2 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di klinik gigi MCC.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di klinik gigi MCC.

$H_3 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di klinik gigi MCC.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di gigi MMC pada Bulan April 2020 sampai dengan Agustus 2020, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

3.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Maksud penelitian survei untuk penjajagan (explorative), deskriptif, penjelasan (explanatory atau confirmatory), evaluasi, prediksi atau peramalan, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Rahmat, 2017:6).

3.3. Populasi dan Sampel

Banyak ahli menjelaskan pengertian tentang populasi. Salah satunya

Sugiyono (2014:80) mengatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah perawat gigi Klinik Gigi MMC. Jumlah perawat gigi berdasarkan informasi dari pihak Klinik Gigi MMC 35 orang. Oleh sebab itu dalam penelitian ini kami menggunakan angka 35 sebagai populasi penelitian.

3.3.1. Sampel

Dalam sebuah penelitian tidak semua populasi dapat diteliti karena beberapa faktor diantaranya keterbatasan dana, tenaga, waktu, dan keterbatasan fasilitas lain yang mendukung penelitian, sehingga hanya sampel dari populasi saja yang akan diambil untuk diuji yang kemudian akan menghasilkan kesimpulan dari penelitian.

Sugiyono (2017:81), mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Nonprobability Sampling, sedangkan cara yang digunakan adalah Sampling jenuh. Dengan demikian, maka jumlah sample yang diambil sebanyak 35 sampel.

Menurut sugiyono (2017:84), yang dimaksud dengan teknik Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak

memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sugiyono (2017:85). Dengan pengambilan sampel ini dapat membantu penulis dalam melakukan penghitungan statistik untuk menentukan hubungan kedua variabel yang akan diteliti.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data sebenarnya dapat dilakukan dengan beberapa cara. Sugiyono (2014:137) menyatakan bahwa:

”Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.”

Selanjutnya perlu penulis sampaikan bahwa dalam melakukan penelitian ini penulis mengumpulkan data primer yaitu data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus (Sunnyoto, 2014:28). Juga data sekunder yaitu data yang tidak langsung berasal dari sumber datanya dimana biasanya data tersebut

dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sunyoto, 2018:42). Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi objek penelitian. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuisisioner.

2. Interview (Wawancara)

Selain menggunakan kuesioner, penulis juga menggunakan teknik interview (wawancara). Hal ini penulis lakukan dalam rangka melakukan studi pendahuluan misalnya untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, mengetahui hal lain dari responden secara lebih mendalam dan lain sebagainya. Adapun bentuk interview yang penulis lakukan adalah interview terbuka, artinya penulis tidak membatasi jawaban yang harus dikemukakan oleh responden.

3. Observasi (Pengamatan)

Teknik pengumpulan data lainnya yang digunakan adalah observasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati berbagai obyek tanpa melakukan komunikasi secara langsung. Teknik ini penulis gunakan saat penulis hendak mengetahui tentang perilaku responden, proses kerja, gejala yang muncul atas perilaku responden dan lain sebagainya.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan

diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

3.5.1. Skala dan Angka Penafsiran

Seperti telah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam penelitian ini nanti akan digunakan kuesioner. Adapun penilaiannya dengan menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban instrumen dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, seperti:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Netral (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompokkelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval

penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

Interval Angka Penafsiran =
(Skor Tertinggi – Skor Terendah)
/ n = (5 – 1) / 5 = 0,80

Tabel 3.3. Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
---------------------	----------

1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil penelitian, 2014 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
- f = Frekuensi jawaban
- x = Skala nilai
- n = Jumlah seluruh jawaban

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampaikan dibawah ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik baik uji normalitas, uji multikolinieritas maupun uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan

4.1.1. Hasil Uji Kualitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

PERNYATAAN (X1)	STS		TS		N		S		SS		NILAI F (X)	TAFSIR (n-f(x)/n)
	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
PERNYATAAN 1	0	0%	4	11,40%	0	0%	6	17,10%	25	71,40%	157	4,5
PERNYATAAN 2	0	0%	0	0,00%	0	0%	3	8,60%	31	81,40%	173	4,9
PERNYATAAN 3	0	0%	4	11,40%	0	0%	11	31,40%	20	57,10%	152	4,3
PERNYATAAN 4	0	0%	0	0,00%	11	31,40%	5	14,30%	19	54,30%	148	4,2
PERNYATAAN 5	0	0%	0	0,00%	0	0%	5	14,30%	30	85,70%	170	4,9
PERNYATAAN 6	0	0%	0	0,00%	0	0%	5	14,30%	30	85,70%	170	4,9
PERNYATAAN 7	0	0%	0	0,00%	0	0%	9	25,70%	16	44,30%	166	4,7
PERNYATAAN 8	0	0%	0	0,00%	0	0%	5	14,30%	30	85,70%	170	4,9
PERNYATAAN 9	0	0%	0	0,00%	0	0%	12	34,30%	23	65,70%	163	4,7
PERNYATAAN 10	0	0%	0	0,00%	3	8,60%	20	57,10%	11	31,40%	149	4,3
PERNYATAAN 11	0	0%	0	0,00%	8	22,90%	12	34,30%	15	42,90%	147	4,2
PERNYATAAN 12	0	0%	0	0,00%	0	0%	16	48,70%	19	54,30%	139	4,3
PERNYATAAN 13	0	0%	0	0,00%	0	0%	8	22,90%	27	77,10%	167	4,8
PERNYATAAN 14	0	0%	0	0,00%	6	17,10%	6	17,10%	28	85,70%	157	4,5
PERNYATAAN 15	0	0%	0	0,00%	0	0%	13	37,10%	22	62,90%	162	4,6
RATA-RATA	0	0%	0,5	2%	1,9	5%	9,1	26%	23,5	67%	160,6	4,6

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kompensasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

PERNYATAAN (X2)	STS		TS		N		S		SS		NILAI F (X)	TAFSIR (n-f(x)/n)
	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
PERNYATAAN 16	0	0%	0	0%	0	0%	13	37,10%	24	62,90%	162	4,6
PERNYATAAN 17	0	0%	0	0%	0	0%	11	31,40%	24	68,60%	164	4,7
PERNYATAAN 18	0	0%	0	0%	0	0%	8	22,90%	27	77,10%	167	4,8
PERNYATAAN 19	0	0%	0	0%	0	0%	9	25,70%	26	74,30%	166	4,7
PERNYATAAN 20	0	0%	0	0%	0	0%	13	37,10%	22	62,90%	162	4,6
PERNYATAAN 21	0	0%	0	0%	0	0%	8	22,90%	27	77,10%	167	4,8
PERNYATAAN 22	0	0%	0	0%	12	34,30%	10	28,60%	13	37,10%	141	4
PERNYATAAN 23	0	0%	0	0%	0	0%	17	48,60%	18	51,40%	158	4,5
PERNYATAAN 24	0	0%	0	0%	0	0%	17	48,60%	18	51,40%	158	4,5
PERNYATAAN 25	0	0%	0	0%	0	0%	20	57,10%	15	42,90%	155	4,4
PERNYATAAN 26	0	0%	0	0%	0	0%	17	48,60%	18	51,40%	158	4,5
PERNYATAAN 27	0	0%	0	0%	0	0%	8	22,90%	27	77,10%	167	4,8
PERNYATAAN 28	0	0%	0	0%	0	0%	9	25,70%	26	74,30%	166	4,7
PERNYATAAN 29	0	0%	0	0%	0	0%	9	25,70%	26	74,30%	166	4,7
RATA-RATA	0	0%	0	0%	0,9	2%	12,1	34%	22,1	63%	161,2	4,6

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

PERNYATAAN (X3)	STS		TS		N		S		SS		NILAI F (X)	TAFSIR (n-f(x)/n)
	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
PERNYATAAN 1	0	0%	0	0%	0	0%	2	5,70%	33	94,30%	173	4,9
PERNYATAAN 2	0	0%	0	0%	0	0%	2	5,70%	33	94,30%	173	4,9
PERNYATAAN 3	0	0%	0	0%	0	0%	2	5,70%	33	94,30%	173	4,9
PERNYATAAN 4	0	0%	0	0%	0	0%	11	31,40%	24	68,60%	164	4,7
PERNYATAAN 5	0	0%	0	0%	0	0%	13	37,10%	22	62,90%	162	4,6
PERNYATAAN 6	0	0%	0	0%	0	0%	11	31,40%	24	68,60%	164	4,7
PERNYATAAN 7	0	0%	0	0%	0	0%	11	31,40%	24	68,60%	164	4,7
PERNYATAAN 8	0	0%	0	0%	0	0%	27	77,10%	8	22,90%	148	4,2
PERNYATAAN 9	0	0%	0	0%	0	0%	12	34,30%	23	65,70%	163	4,7
PERNYATAAN 10	0	0%	0	0%	0	0%	12	34,30%	23	65,70%	163	4,7
PERNYATAAN 11	0	0%	0	0%	0	0%	9	25,70%	26	74,30%	166	4,7
PERNYATAAN 12	0	0%	0	0%	0	0%	12	34,30%	23	65,70%	163	4,7
PERNYATAAN 13	0	0%	0	0%	0	0%	2	5,70%	33	94,30%	173	4,9
PERNYATAAN 14	0	0%	0	0%	0	0%	2	5,70%	33	94,30%	173	4,9
PERNYATAAN 15	0	0%	0	0%	7	20%	2	5,70%	26	74,30%	159	4,5
RATA-RATA	0	0%	0	0%	0,5	1%	8,7	25%	25,9	74%	165,4	4,7

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

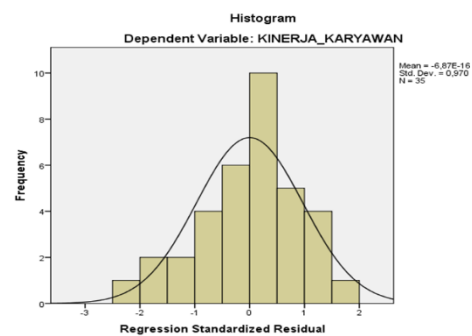
NO	VARIABEL	Cronchbach a	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kompensasi	0,902	RELIABEL	Karena Cronchbach a > 0,6
2	Lingkungan Kerja	0,877	RELIABEL	Karena Cronchbach a > 0,6
3	Kinerja Karyawan	0,938	RELIABEL	Karena Cronchbach a > 0,6

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrument penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



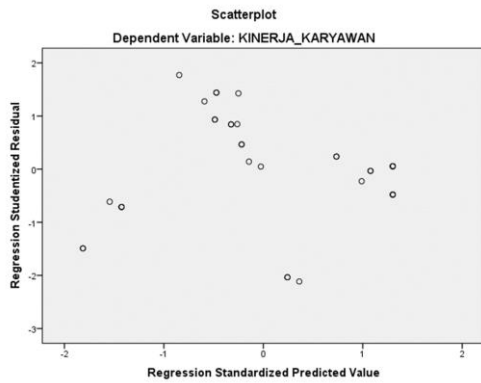
Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Kompensasi	0,775	>0,1	1,29	<5
Lingkungan Kerja	0,775	>0,1	1,29	<5

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah 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 digunakan untuk memprediksi keputusan membeli berdasarkan masukan variabel independennya.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients						Tolerance	VIF
	B	Std. Error								
(Constant)	26,228	10,377			2,528	0,017				
1 KOMPENSASI	0,313	0,125	0,396		2,513	0,017	0,775	1,29		
LINGKUNGAN_KERJA	0,358	0,173	0,326		2,072	0,048	0,775	1,29		

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 26,228 - 0,313X_1 + 0,358X_2$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 26,228 yang berarti jika variabel kompensasi, dan lingkungan kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 26,228.
- Koefisien regresi variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,313 yang berarti jika variabel kompensasi mengalami penurunan sementara variabel lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,313.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,358 yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sementara variabel kompensasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,358.

Tabel 4.12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	306,499	2	153,25	10,028	,000 ^b
1 Residual	489,043	32	15,283		
Total	795,543	34			

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 10,028. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk Distribusi F adalah 3,28. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 10,028 > dari Ftabel = 3,28. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik gigi MMC.

Tabel 4.13. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	0,385	0,347	3,909

Sumber: Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,347 atau 34,7%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan klinik gigi MMC sebesar 34,7% sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Tabel 4.14. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	t		Sig.		KESIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	α = 5%	
Kompensasi	2,513	>1,692	0,017	>0,05	berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	2,072	>1,692	0,046	>0,05	berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% (α= 0,05). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) adalah 1,692. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC karena thitung (2,513) > ttabel (1,692) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
- Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC karena thitung (2,072) > ttabel (1,692) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.

4.1.7 Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di Klinik Gigi MMC khususnya mengenai Kinerja Karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC.

Berpengaruhnya variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC kemungkinan besar disebabkan karena umumnya kompensasi memang paling dilihat oleh karyawan, dimana karyawan mungkin lebih memperhatikan variabel Kompensasi. Bagi karyawan Klinik Gigi MMC,

Kompensasi yang diberikan belum sesuai yg diharapkan.

Jika dibandingkan dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, tentunya hal ini akan lebih menguatkan penelitian-penelitian tersebut dimana selain karena faktor gaya kepemimpinan dan lainnya, yang menentukan seorang karyawan dapat meningkatkan produktifitas kinerjanya. Disamping itu ternyata persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja hasilnya lebih besar dibandingkan variabel kompensasi. Artinya, dalam kondisi tertentu jika lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif maka produktifitas kinerja karyawan dan loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

Dalam situasi dan kondisi tertentu ini sepertinya tidaklah memungkinkan. Namun bagian sebagai orang ini bisa saja terjadi. Apalagi jika dilihat dari demografi Karyawan klinik gigi MMC dimana sebagian besar karyawan klinik gigi MMC berusia 20-25 tahun. ini berarti bahwa sebagian karyawan klinik gigi MMC adalah seorang remaja yang memiliki produktifitas lebih baik dengan mayoritas lebih menyukai lingkungan kerja yang nyaman. Disisi lain, demografi responden juga menunjukkan bahwa karyawan klinik gigi MMC dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Ini semakin memperkuat hasil penelitian bahwa seorang perempuan lebih menyukai lingkungan kerja yang nyaman dan belum terlalu besar beban yang ditanggung olehnya. Dengan melihat uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa tingginya kompensasi secara otomatis akan meningkatkan Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC. Ada titik tertentu dimana kompensasi akan mempengaruhi kinerja. Oleh sebab itu sebagai perusahaan yang

bergerak dibidang jasa kesehatan, Klinik Gigi MMC harus mampu menganalisa dan melihat hal tersebut dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1.1.Simpulan

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC.
2. Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC.
3. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Gigi MMC.

1.2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Jika dilihat dari variabel kompensasi maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, tinggal ditingkatkan lagi beberapa indikator kompensasi seperti insentif karyawan.
2. Dengan melihat dari hasil penelitian ini bahwa kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

diharapkan agar perusahaan klinik gigi MMC melakukan evaluasi dan peningkatan atas kedua variabel tersebut mengingat kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak bisa dilakukan hanya melalui kompensasi saja, melainkan harus dilakukan bersamaan (simultan) dengan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan klinik gigi MMC.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, (2012). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*
- Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019). pengaruh Pengaruh Kompensasi Terhadap Kineja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah E-ISSN : 2599-3410. Vol 2 No 2, Juni 2019. Universitas Negeri Jakarta (UNJ)
- Baron dalam Wibowo (2019:7). *Pengertian Kinerja*
- Gorda, (2014 : 141) *Pengertian insentif dalam kompensasi*
- Ishak dan Tanjung (2019). *manfaat lingkungan kerja 2019*
- Irham Fahmi (2014:127). *kinerja karyawan dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja*
- Bambang (2018:122) Sedarmayanti (2018:12) Nitisemito (2018:25). *Lingkungan Kerja Menurut Para Ahlidefinisi lingkungan kerja menurut ahlinya.*
- Nanulaitta Tresye Deflin. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon.* Jurnal Manajemen ISSN-E: 2597-6990 .Vol. 5, No. 2 (Juli-Desember) 2018:203-218. Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon. Ide, Inspirasi (MINDS).
- Noe dalam Aulia dan Troena (2018: 4). *menyatakan bahwa indikator kompensasi finansia*
- Notoatmodjo (2014:67), *tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi*
- Rukmini (2016). *Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan pada CV Roda Jati Karanganyar.* Jurnal Akuntansi dan Pajak. ISSN : 1412-629X . VOL. 17, NO. 02, JANUARI 2017 – 49. STIE AAS Surakarta.
- Sugiyono, (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif*
- Suwatno dan Donni (2019:230-231). *kriteria pemberian kompensasi*
- Wahyu, Anita. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Gunung Kidul.* Vol.4, No.1, ISSN : 2355-9357. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Widayat. (2017). *Metode Penelitian Pemasaran (aplikasi Software SPSS).* Malang: UMM Press