

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD SITI AISYAH
LUBUKLINGGAU**

Oleh
DWI WAGEANTO, SARDIYO

ABSTRACT

This study is related to the influence of organizational culture and compensation for employee performance at Siti Aisyah Hospital in Lubuklinggau, the purpose of this study is to determine the effect of organizational culture on performance partially, the effect of compensation on performance partially. The influence of organizational culture and compensation for performance simultaneously. The number of samples used as many as 100 people using the population research theory in taking samples, data collection was done using a questionnaire method. The data analysis technique used was an analysis using Statistical Product and Serving Solution (SPSS). The results of the study found that the variables of organizational culture and compensation simultaneously affect performance, this can be seen from the value of $F_{count} = 136,482 > F_{table} = 3,09$ with a significant level of $sig = 0,000 < \alpha = 0,05$. As well as organizational culture variables significantly influence employee performance, this can be seen from the value of $t\text{-count } 3.914 > t\text{-table } 1.66$ and sig value $0.000 < 0.05$. And compensation variables significantly influence employee performance. This can be seen from the $t\text{-count}$ value of $4,053 > t\text{-table } 3,000$ and sig value $0,000 < 0,05$.

Keywords: organizational culture and compensation, employee performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang unik dan kompleks karena merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan penderita. Di samping melaksanakan fungsi pelayanan kesehatan masyarakat, rumah sakit juga mempunyai fungsi pendidikan dan penelitian. Rumah sakit di Indonesia pada awalnya dibangun oleh dua institusi. Pertama adalah pemerintah dengan maksud untuk menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum terutama yang tidak mampu.

Kedua adalah institusi keagamaan yang membangun rumah sakit nirlaba untuk melayani masyarakat miskin dalam rangka penyebaran agamanya. Hal yang menarik akhir-akhir ini adalah adanya perubahan orientasi pemerintah tentang manajemen rumah sakit di mana kini rumah sakit pemerintah digalakkan untuk mulai berorientasi ekonomis. Untuk itu, lahirlah konsep Rumah Sakit Swadana di mana investasi dan gaji pegawai ditanggung pemerintah namun biaya operasional rumah sakit harus ditutupi dari kegiatan pelayanan kesehatannya. Dengan demikian, kini rumah sakit mulai memainkan peran ganda, yaitu tetap

melakukan pelayanan publik sekaligus memperoleh penghasilan (laba) atas operasionalisasi pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Pesatnya perkembangan ilmu kedokteran dan teknologi serta membaiknya keadaan sosial ekonomi dan pendidikan, mengakibatkan perubahan sistem penilaian masyarakat yang menuntut pelayanan kesehatan yang bermutu. Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Menurut Suwatno (2011: 196) "kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja". Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Robert L. Mathis dan John Jackson (2001: 82) yaitu kemampuan karyawan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi atau perusahaan. Banyak faktor yang dapat memengaruhi sumber daya

manusia dalam menjalankan kinerjanya. Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi (Wibowo 2013: 363). Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi (Wibowo, 2013:2) Robbin (2012) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Robbin mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Hal tersebut juga menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem dari *shared value*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi adalah simbol dan interaksi unik pada setiap organisasi. Hal ini meliputi cara berpikir, berperilaku, berkeyakinan yang sama-sama dimiliki oleh anggota unit (Marquis, 2010). Budaya organisasi tampak dalam dimensi aktivitas tugas dan aktivitas pemeliharaan (dinamika) kelompok/organisasi

yang berupa penggunaan bahasa, pengambilan keputusan, teknologi yang digunakan, dan praktik kerja sehari-hari (Diklat DIKNAS, 2007). Druicker (dalam Tika, 2016) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka budaya organisasi adalah aturan kerja yang ada di organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam perilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi tersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar. Dengan kata lain budaya organisasi mencerminkan cara staf melakukan sesuatu (membuat keputusan, melayani pasien, dll) yang dapat dilihat kasat mata dan dirasakan terutama oleh orang diluar organisasi tersebut. Organisasi yang berorientasi pada pelayanan kesehatan memerlukan budaya dukungan (*Support Culture*) dan budaya peran (*Role Culture*) sebagai cara meningkatkan motivasi dan kepuasan anggota organisasi. Budaya organisasi yang efektif adalah budaya organisasi yang mengakar kuat dan dalam. Di rumah sakit yang berbudaya demikian, dapat dipastikan hampir semua individunya menganut nilai-nilai yang seragam dan konsisten.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat dirangkumkan bahwa tingkat kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi (rumah sakit) yang berlaku. , interaksi yang kompleks dari kinerja sejumlah individu dalam organisasi mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. kinerja individu dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Pencapaian tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dari sekian pengertian yang di kemukakan di atas, dapat dirangkumkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi (rumah sakit) maka perlu adanya suatu motivasi. Karyawan bekerja dalam rangka mendapatkan imbalan atau kompensasi. Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan

tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi (Wibowo, 2011:347). Sutarjo (2012) juga berpendapat senada dimana jika kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan menurun, dan akibatnya perusahaan sendiri yang akan menanggung kerugian. Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" Menurut (Sedarmayanti, 2011:260) "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Menurut (Wibowo 2010 : 7) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut." Sedangkan Gilbert yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya." Berdasarkan

pengertian-pengertian di atas, dapat dirangkumkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UURI No. 44, 2009). RSUD Siti Aisyah adalah Rumah Sakit pemerintah Kota Lubuklinggau yang berbentuk Layanan Umum Daerah. Berkembang pesat setelah dibuka kembali pada Desember 2014 setelah sekian lama terlantar. Berbentuk Badan Layanan Umum Daerah. Selanjutnya melalui Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor : 03 Tahun 2007 Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Resmi menjadi milik Kota Lubuklinggau. Sesuai dengan kemajuan dan perkembangan yang dicapai maka berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 332/Menkes/SK/V/2009 tanggal 7 Mei 2009 ditetapkan statusnya menjadi rumah sakit tipe D. Dan akhirnya pada tahun 2012 RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau resmi menjadi Rumah Sakit Kelas C berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : HK.03.05/I/907/12 tanggal 7 Juni 2012 tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah Kota Lubuklinggau Propinsi Sumatera Selatan. RSUD Siti Aisyah mengalami perkembangan yang pesat baik dalam jumlah karyawan maupun sarana dan prasarana. Dengan luas mencapai 5 Ha dan 118

tempat tidur. Permasalahan semakin kompleks dengan jumlah karyawan yang mencapai 500 orang, yang terdiri dari 180 orang Pegawai Negeri Sipil dan 320 orang Pegawai Honorer. Sehingga pimpinan sulit mengontrol kinerja karyawan. Untuk itulah pentingnya budaya organisasi sebagai sistem yang mampu membuat batasan pada karyawan tentang apa yang harus dan tidak harus dilakukan karyawan di RSUD Siti Aisyah harus segera dibentuk. Selain budaya yang baik motivasi yang baik pun perlu diberikan agar kepuasan karyawan tercapai. Salah satunya adalah pemberian kompensasi yang proporsional. pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Berdasarkan observasi awal peneliti, di RSUD Siti Aisyah mempunyai budaya bekerja yang saling mengandalkan satu sama lain pada sebagian karyawan. Sehingga ada beberapa pekerjaan yang terbengkalai hanya karena permasalahan yang sepele seperti, lampu selasar yang tidak dimatikan berhari-hari, hanya karena itu tugas satpam sehingga yang lain tidak peduli dan hanya mengandalkan satpam. Budaya tidak peduli dan saling mengandalkan akan membuat pemborosan di banyak sektor. Sementara kompensasi dibebankan pada pendapatan murni rumah sakit. Dan gaji karyawan honorer juga dibayarkan oleh pendapatan murni Rumah Sakit. Pada pemberian kompensasi masih ada suara-suara yang tidak puas akan persentase pembagian yang sudah ada. Masih ada pihak-pihak yang merasa pembagian belum merata.

RUMUSAN MASALAH

- a). Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau ?
- b). Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau?
- c). Apakah budaya organisasi dan kompensasi secara bersamaan (serempak) memengaruhi kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau?

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Robbins & Coulter (2016: 63) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Edy Sutrisno (2010: 2), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama

berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Sementara itu menurut ahli, budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-hari (Fahmi, 2014:94). Sedangkan organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2014: 5). Adapun penerapan budaya tersebut dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Beberapa ahli mengemukakan tentang pengertian budaya organisasi di antaranya, budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2014:95). Pengertian budaya organisasi menurut susanto adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku. Sedangkan budaya organisasi menurut Robbins adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Definisi budaya organisasi menurut Gareth R. Jones adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama. Pengertian budaya

organisasi menurut Walter R. Freytag bahwa budaya organisasi adalah asumsi-asumsi dan nilai-nilai yang disadari atau tidak disadari yang mampu mengikat kepaduan suatu organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menentukan pola perilaku para anggota di dalam organisasi. Dengan kata lain budaya organisasi adalah totalitas nilai, simbol, makna, asumsi, dan harapan yang mampu mengorganisasikan suatu kelompok yang bekerja secara bersama-sama. Lathans dalam (Irfan 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Sedangkan Sarpin dalam (Irfan, 2016) menyatakan bahwa pengertian budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Schein dalam (Irfan, 2016:236) pengertian budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi dan menganggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Mondy dan Noe dalam

(Siswanto, 2016): Menurut budaya organisasi adalah system dari shared values, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Menurut Hodge, Anthony dan Gales dalam (Siswanto,2016) budaya organisasi adalah konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (observable) dan yang tidak kelihatan (unoservable). Dari pengertian menurut beberapa ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa, budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan memengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik- praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat memengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Dari teori di atas Susanto (2011) mengemukakan bahwa budaya perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi akan terbentuk melalui proses yang panjang. Untuk mengukur keberhasilan budaya organisasi akan di gunakan indikator menurut Robbins yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal

yang rinci atau detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan/stabilitas. Faktor yang memengaruhi terbentuk dan berkembangnya budaya organisasi sebagaimana konsep (Robbins2015:26) adalah elemen internal budaya organisasi meliputi lingkungan organisasi, sistem nilai, kepahlawanan, upacara, dan jaringan kultural. Dan faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Mondy dan Noe yang dialih bahasakan oleh (Djoko Santoso Moeljono 2015:23) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi adalah : Komunikas, Motivasi, Karakteristik Organisasi, Proses-Proses Administratif, Struktur Organisasi, Gaya Manajemen.

Kompensasi

Menurut Mutiara Pangabean dalam (Subekhi 2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Garry Dessler dalam (Subekhi 2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja

yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan. Menurut Hasibuan (2013:117) *“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”* dan menurut Ardana (2012:153) *“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”*. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2016: 541). Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa, pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Kompensasi juga harus memperhatikan kondisi individu, sehingga tidak memberikan kompensasi dengan pertimbangan subyektif dan diskriminatif dan kompensasi yang baik juga akan mampu mempertahankan karyawan yang berbakat. Dari pemahaman teori di atas, dijelaskan bahwa Karyawan harus mengerjakan tugas-

tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Kompensasi perlu dilaksanakan karena faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, Produktifitas Kerja Karyawan, Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keputusan Presiden, Biaya hidup, Posisi Jabatan Karyawan, Pendidikan dan Pengalaman Karyawan, Kondisi Perekonomian Nasional, Jenis dan Sifat Pekerjaan, Untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan Kompensasi, digunakan Indikator Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Kinerja

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Mathis dan

Jackson (2012:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut pendapat Ilyas (2015:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dan menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Moeheriono(2012:95) yaitu "Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi."

(Abdullah, 2014:3). Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sistem pengelolaan kinerja (Performance Management System) adalah sistem terintegrasi yang terdiri dari pemahaman mengenai siklus pengelolaan kinerja yang terbagi dalam 3 (tiga) tahap sebagai berikut Tahap Planning atau perencanaan, Tahap Performing atau pelaksanaan, Tahap Reviewing atau penilaian. Fungsi Manajemen kinerja adalah mencoba memberikan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi di suatu organisasi baik yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Impact of Organizational Culture on Organizational Performance : An Overview

Fakhar Shahzad, Rena Adeel Luqman, Ayesha Rashid Khan, Lalarukh Shabbir (2012), Lebih dari 60 peninjauan kembali antara tahun 1997 – 2007, mayoritas hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat yang positif antara budaya organisasi dan kinerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Mariam 2009, Responden yang digunakan sebanyak 35 karyawan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program Software SPSS 15.00 For Windows. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Pada Hotel Ambarukmo, Jogjakarta. Astudi 2005, Variabel yang digunakan diantaranya, gaya kepemimpinan (otoriter, kompromi, partisipatif dan demokrasi), budaya organisasi (inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi ketetapan dan stabilitas). Alat analisis yang digunakan analisis korelasi dan diolah dengan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah semakin partisipatif gaya kepemimpinan, maka semakin kuat budaya organisasi terbentuk dan sebaliknya semakin otoriter gaya kepemimpinan maka semakin lemah budaya organisasi.

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel

Intervening (Studi Pada Karyawan pt Temprina Media Grafika Semarang. Evi Teja 2015, Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diimplementasikan kepada seluruh karyawan PT. Temprina Media Grafika Semarang, yaitu sejumlah 55 karyawan tetap. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, dan uji sobel untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja, kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, motivasi terbukti memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja.

HIPOTESIS

- Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah
- Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah
- Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah

METODOLOGI PENELITIAN

Defenisi Operasional

Tabel 1

Variabel, Definisi, Indikator, dan Skala Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Budaya Organisasi (X ₁)	Robbins & Coulter (2016: 63) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi atau <i>organizational culture</i> adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”.	1. Inovasi dan pengambilan resiko, 2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, 3. Orientasi hasil 4. Orientasi Pegawai 5. Keagresifan 6. Kemantapan/stabilitas Menurut : Robbin & Coulter (2016 : 167)	<i>Likert</i>
2.	Kompensasi (X ₂)	Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2016: 541).	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Menurut : Simamora (2014 : 445)	<i>Likert</i>
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Sedangkan Mathis dan Jackson (2012:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab Menurut : Mathis & Jackson (2012)	<i>Likert</i>

Teknik Analisa Data

Dalam menganalisa data penulis melakukan uji yang akan dilakukan adalah uji yang umum

yaitu, Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji Determinasi, dan Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Asumsi Klasik**

Tabel 2
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BUDAYAORGA NISASI	KOMPENSASI	KINERJAJEPG AWAI
N		100	100	100
Normal Parameters ^a	Mean	54.9400	54.8300	55.3600
	Std. Deviation	4.01970	3.99509	3.81787
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.112	.128
	Positive	.134	.112	.128
	Negative	-.074	-.059	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		1.340	1.123	1.276
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055	.161	.077
a. Test distribution is Normal.				

Hasil tests of normality di atas menunjukkan sig untuk variabel Budaya Organisasi memiliki nilai 0,055, sedangkan sig untuk variabel Kompensasi memiliki nilai 0,161, kemudian sig untuk variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai 0,077.

Karena ketiganya $> 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal.

Uji Statistik Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Uji t Parsial
Coefficients^a

a. Dependent Variable: KINERJAJEPGAWAI

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.078	2.808		3.233	.002
	BUDAYAORGANISASI	.413	.106	.435	3.914	.000
	KOMPENSASI	.430	.106	.450	4.053	.000

Coefficients^a

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.078	2.808		3.233	.002
	BUDAYAORGANISASI	.413	.106	.435	3.914	.000
	KOMPENSASI	.430	.106	.450	4.053	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2017

Berdasarkan hasil perhitungan di atas terlihat nilai Budaya Organisasi memiliki nilai thitung 3,914 > ttabel 1,661 dan nilai Sig 0.000 < 0,05, hal ini menunjukkan Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kompensasi memiliki nilai thitung 4.053 > ttabel 2.000 dan nilai Sig 0.000 < 0,05, hal ini menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dari tabel diperoleh nilai $a = 1,435$, $b_1 = 0,239$ dan nilai $b_2 = 0,427$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah: Kinerja Pegawai = 9,078 + 0,413 Budaya Organisasi + 0,430 kompensasi. Nilai koefisien regresi

mewakili variabel Budaya Organisasi yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Budaya Organisasi maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Nilai koefisien regresi mewakili variabel Kompensasi yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Kompensasi maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau, maka digunakan uji F dengan menggunakan SPSS For Windows 16.0 hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Uji F Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1064.693	2	532.347	136.482	.000 ^a
	Residual	378.347	97	3.900		
	Total	1443.040	99			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYAORGANISASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1064.693	2	532.347	136.482	.000 ^a
	Residual	378.347	97	3.900		
	Total	1443.040	99			

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2016

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau dengan nilai $F_{hitung} = 136,482 > F_{tabel} = 3,09$ dengan tingkat signifikan $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, dengan taraf signifikan 95% serta $a = 5\%$ dan db penyebut $= n - k - 1 = 58 - 2 - 1 = 55$ serta db pembilang $k = \text{jumlah variabel} - 1$ ($k=2$), hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pegawai di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,914 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai $\text{Sig} 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti, secara parsial variabel Budaya organisasi memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima. Dari hasil penelitian yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa, Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Aisyah. Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai $R, 0,859$ yang berarti hubungan antara variabel Budaya organisasi (X_1) dan Kinerja Pegawai pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang sangat kuat sebab, Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Sebaliknya jika Budaya organisasi kurang baik, maka kinerja pegawai juga ikut kurang baik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hairy Anshari dkk (2014), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini didasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai $t_{hitung} 2,772 > t_{tabel} 1,6649$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Untuk itu hendaknya Pimpinan RSUD Siti Aisyah perlu memerhatikan budaya organisasi di lingkungan RSUD Siti Aisyah karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai

dengan pendapat Robbins & Coulter (2016: 63) yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau.

Dari hasil uji t di ditemukan bahwa, variabel kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Aisyah menunjukkan nilai t hitung $4.053 > t$ tabel 2.000 dan nilai Sig 0.000 $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa, secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis dalam penelitian terbukti dan hipotesis diterima. Dari hasil penelitian yang dilakukan di lapangan ditemukan bahwa, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Aisyah dan nilai koefisien korelasi. R adalah 0,859. Berarti, hubungan antara variabel kompensasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) cukup kuat dikarenakan kompensasi yang baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Sebaliknya, jika kompensasi dilakukan kurang baik, maka Kinerja Pegawai juga ikut kurang baik. Hasil penelitian ini

konsisten dengan penelitian I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih (2013), yang membuktikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Untuk itu hendaknya Pimpinan RSUD Siti Aisyah perlu memerhatikan kompensasi di lingkungan RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau karena hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora, 2016: 541. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut: nilai $a = 9,078$, $b_1 = 0,413$ dan nilai $b_2 = 0,430$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : Kinerja Pegawai = $9,078 + 0,413$ Budaya Organisasi + $0,430$ Kompensasi. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 1,435. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Budaya Organisasi dan Kompensasi maka Kinerja Pegawai adalah senilai $\beta / a = 1,435$. Sedangkan nilai koefisien regresi mewakili variabel Budaya Organisasi yang diperoleh sebesar 0,239. Berarti setiap perubahan terhadap variabel Kompensasi maka Kinerja Pegawai

akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,239 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi mewakili variabel Motivasi yang diperoleh sebesar 0,427. Hal ini menunjukkan bahwa, setiap perubahan terhadap variabel Kompensasi maka Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,427 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,701. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Aisyah, sangat besar. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,491. Berarti, bahwa besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Aisyah sebesar 0,491 atau sebesar 49,1%. Sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pengujian terhadap hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} = 26.552 > F_{tabel} = 3,16$ dengan tingkat signifikan $sig = 0,000 < \alpha = 0,05$, dengan taraf signifikan 95% serta $a = 5\%$ dan db penyebut $= n - k - 1 = 58 - 2 - 1 = 55$ serta db pembilang $k =$ jumlah variabel $- 1$ ($k=2$). Berarti, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis dalam penelitian terbukti dan hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep dari Uha (2015) bahwa Budaya Organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *corevalues*, dan pola perilaku yang

dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, *corevalue*, dan pola perilaku Kepemimpinan memengaruhi kinerja organisasi. Dikatakan pula, Organisasi dengan Budaya organisasi yang kuat dan positif memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri. Jika orang bekerja dengan organisasi yang dikelola dengan baik akan mempunyai motivasi dan kepuasan lebih tinggi. Sebagaimana uraian di atas, Budaya Organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Selain itu hasil penelitian ini sesuai dengan konsep Widodo (2015), yang menyatakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja. "Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya: a) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai; b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (gaji, jaminan sosial, keamanan kerja); c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen (Widodo 2015: 133)."Faktor kualitas dan kemampuan pegawai merupakan faktor utama bagi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kualitas dan kemampuan pegawai baik maka kemungkinan kinerja pegawai akan baik.

Sebaliknya, jika kualitas dan kemampuan pegawai rendah maka kemungkinan kinerja pegawai akan rendah. Oleh karena itu, hendaknya Direktur RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kegiatan dan hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja, Direktur dapat menanamkan Budaya Organisasi yang baik, membuat kebijakan kompensasi yang tepat, dan hal-hal lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, seperti penyediaan sarana pendukung, supra sarana, dan lain sebagainya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terhadap Kompensasi yang disebutkan Mutiara Pangabean dalam (Subekhi 2012:176). Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} = 136,482 > F_{tabel} = 3,09$ dengan tingkat signifikan $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung 3,914 > ttabel 1,661 dan nilai sig 0,000 < 0,05.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung 4,053 > ttabel 3,000 dan nilai sig 0,000 < 0,05.

Rekomendasi

1. Direktur RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau perlu memerhatikan dan menanamkan nilai-nilai, norma, dan mengajak menghargai karyawan (Budaya Organisasi) yang dapat mendorong pegawai untuk berkinerja tinggi.
2. Pegawai di RSUD Siti Aisyah hendaknya selalu diikutsertakan secara bergantian dalam peningkatan motivasi sehingga nantinya dapat memiliki kemampuan, keterampilan, kompetensi, dan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas.
3. Direktur RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kegiatan dan hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja seperti menanamkan budaya organisasi yang baik, melaksanakan kompensasi dengan tepat, dan hal-hal lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins Coulter (2016) *Manajemen*. Penerbit Erlangga, Bandung
- Siswanto (2015) *Pengantar Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Irfan Fahmi (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*

- dan Aplikasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Dominick Salvatore, *Ekonomi Manajerial dalam Perekonomian Global*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Freud R. David dan Forest R. David (2016) *Konsep Manajemen Strategik Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Nurlaila, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- AArikunto, Suharsimi, 2013, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Maqsun Arr. Sofwan, Misno A. Latif, 2014, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jember, FKIP.
- Sudijono, Anas, 2014, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wayan Ardana, 2012, *Beberapa Metode Statistik Untuk Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Edy Sutrisno (2013) *Budaya Organisasi*: Prenada Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung