

Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan

Prima Salam¹⁾, Abid Djazuli²⁾, Choiriyah³⁾

^{1),2),3)}Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email: psprimasalam@gmail.com

Abstract

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

Keywords: compensation, competence, work environment, multiple linear regression

1. Pendahuluan

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

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

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

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

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

Lembaga organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja pegawai. Maka dari itu pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi. Menurut Samsudin (2016) kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan

di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Kompensasi juga dapat diartikan seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada suatu organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik dan non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi/ instansi tempat dimana bekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

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

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

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

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai baik fisik dan juga non fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja menyertakan pelayanan yang diberikan oleh pegawai di sekitar dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, organisasi juga harus memberikan pelayanan yang baik yang dapat memberikan kepuasan kerja pegawai. Dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai dari pelayanan yang baik dari organisasi.

Pegawai pun dapat memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang dimulai dari perencanaan strategis dari suatu organisasi.

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

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

Kompensasi menjadi bagian terpenting dalam kelangsungan hidup pegawai. Seorang pegawai akan bekerja lebih giat bahkan melebihi jam kerja yang ditentukan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih banyak. Pemberian kompensasi diharapkan dapat menarik pegawai yang berkompeten dan memotivasi mereka untuk bergabung dalam organisasi. Manajemen kompensasi yang baik diharapkan mampu memperkuat dan mengembangkan pegawai untuk memiliki kinerja yang lebih baik, serta mempertahankan pegawai yang berkompeten jangan sampai resign. Data Survei sampel awal 30 pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1. Pra survei kompensasi

No	Pertanyaan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Gaji yang diberikan organisasi sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari.	57	43
2	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari.	43,33	56,67

3	Bonus yang anda terima sangat memuaskan	46,67	53,33
---	---	-------	-------

Sumber: Data diolah penulis (2022)

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

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

Tabel 2. Penilaian kompetensi

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

Sumber: SDM Pegawai Kesehatan Sumatera Selatan (2022)

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

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

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

Penelitian yang dilakukan oleh Sa'dah (2021) kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yesi (2019) kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila (2021) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta dan Ayu (2021) kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. Penelitian yang dilakukan Jason Bastian dan Faizah (2022) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten Bireuen, sedangkan menurut Yulianto (2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap dinas kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini menunjukkan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi DIY dapat bekerja dengan baik tanpa terpengaruh oleh kondisi lingkungan kerja sesuai ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang didukung dengan komunikasi dan kerjasama yang baik antara individu dan departemen. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Sumatera Selatan.

2. Kajian Literatur

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance (*Job Performance*), secara etimologis performance berasal dari kata to performa yang berarti menampilkan atau melaksanakan (Tubagus, 2015). kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyanti (2018) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka

memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Papera (2016) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perilaku pegawai dan Hasil sangat penting bagi keberhasilan organisasi sedangkan menurut Martoyo (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, target dan standar kerja yang disepakati bersama. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam kegiatannya dan menghasilkan output berbentuk jasa untuk tercapainya tujuan dari Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: (1) Kemampuan dan Keahlian yang dimiliki pegawai dalam suatu bidang pekerjaan; (2) Pengetahuan yang dimiliki pegawai mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik; (3) Rancangan kerja yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya; (4) Kepribadian atau karakter yang dimiliki pegawai; (5) Motivasi Kerja sebuah dorongan untuk pegawai melakukan pekerjaannya; (6) Budaya Organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku suatu organisasi; (7) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat kerja; (8) Kepuasan Kerja yaitu perasaan puas atau perasaan senang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan; (9) Komitmen yaitu keterkaitan pegawai dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan; (10) Disiplin kerja yaitu menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Menurut Mangkunegara (2019) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam yaitu: (1) Kualitas merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai; (2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya; (3) Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output; (4) Efektivitas, efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi; (5) Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri; (6) Komitmen kerja merupakan tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

2.2 Kompensasi

Menurut Dessler (2017) Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang

diberikan kepada pegawai yang timbul dari dipekerjakannya pegawai tersebut. Menurut Handoko (2015) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut, pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2018) kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi.

Kompensasi sebagai program dari organisasi dalam menarik minat calon pegawai dan mempertahankan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi. Kompensasi sebagai sarana yang memotivasi pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan visi dan misi yang telah dirancang dalam rencana strategi organisasi. Tingkat penghasilan yang didapatkan pegawai sangat mempengaruhi dalam menentukan standar hidup pegawai sehingga kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sihotang (2017) kompensasi sebuah aturan yang mengatur pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa yang diterima setiap pegawai. Sedangkan menurut Rivai (2018) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi.

Berdasarkan dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk uang dan barang dengan tujuan instansi memperoleh imbalan prestasi kerja dari pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Indikator pemberian kompensasi untuk pegawai tentu berbeda-beda Hasibuan (2016) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu: (1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya; (2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang didasarkan pada jam kerja; (3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan langsung kepada pegawai yang nya melebihi standar yang ditentukan; (4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu sebagai imbalan atas pengorbanan nya; (5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.3 Kompetensi

Kompetensi merupakan bagian yang selalu dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan sebuah tanggung jawab yang dijalankan pegawai. Hasil kerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan yang diadakan oleh organisasi dalam upaya mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Edison (2016) kompetensi sebuah kemampuan individu dalam menjalankan tugas dengan benar yang mempunyai keunggulan yang didasarkan oleh hal-hal yang menyakut dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang menjadi faktor penentu kesuksesan dalam melaksanakan suatu bidang pekerjaan dalam organisasi. Sedangkan menurut UU RI No 2005 digambarkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh pegawai dalam menjalankan tugas keprofesionalan. Kompetensi menjadi karakteristik yang memiliki suatu hubungan sebab dan akibat dengan kriteria yang menjadi acuan atau

standar, efektif atau penampilan superior di tempat kerja pada situasi tertentu,

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan bagian yang selalu dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Wibowo (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu: (1) Kepercayaan dan Nilai yang tercermin dari sikap dan perilaku pegawai yang sudah ada pada diri pegawai. Pegawai yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam bidang pekerjaannya cenderung tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya; (2) Keahlian atau Keterampilan dalam kompetensi menjadi peranan yang utama dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, mengaplikasikan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai; (3) Pengalaman pegawai dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Pegawai yang sudah memiliki banyak pengalaman dapat meningkatkan kompetensi dengan mudah dibanding dengan pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja. Dengan adanya pengalaman pegawai dapat menemukan sesuatu yang baru dan memecahkan permasalahan yang sering muncul dalam pekerjaannya; (4) Karakteristik personal yang dapat disebut sebagai karakteristik kepribadian pegawai. Kepribadian pegawai mampu mempengaruhi terhadap kompetensi, setiap pegawai yang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda sehingga kepribadian tersebut dapat meningkatkan maupun menghambat kompetensi pegawai; (5) Motivasi pegawai dalam suatu pekerjaan akan mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Pimpinan yang memberikan dorongan, apresiasi terhadap pegawai dapat memberikan dampak yang positif terhadap kompetensi pegawai, karena motivasi yang diberikan dapat memberikan semangat dan manfaat pegawai dalam meningkatkan kinerjanya; (6) Isu-Isu Emosional yang bisa mempengaruhi kompetensi menjadi hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan merasa kurang percaya diri terhadap suatu hal. Lingkungan kerja yang positif dalam menciptakan suasana yang menyenangkan bagi pegawai sehingga dapat menambahkan semangat kerja dan bekerja sama dengan rekan kerja yang sesuai dengan kemampuannya; (7) Kapasitas intelektual dapat mempengaruhi kompetensi pegawai yang bergantung pada tingkat berpikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat berpikir pegawai akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dan mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Kapasitas intelektual dapat disimpulkan bagaimana cara pegawai mengelola tingkat kemampuan berpikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2016) ada beberapa indikator yang dapat menilai pegawai mempunyai kompetensi, sebagai berikut: (1) Keterampilan (*skill*), kemampuan yang menunjukkan perilaku yang secara fungsional berkaitan dengan pencapaian hasil kerja. Keterampilan juga dapat digunakan untuk menilai kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam bidang tertentu sesuai dengan standar kerja yang ada pada organisasi; (2) Pengetahuan (*knowledge*), informasi yang didapatkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan pengetahuan dan memahami ilmu serta informasi pada bidang pekerjaannya; (3) Konsep diri (sikap), sikap profesional yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan optimal dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan oleh organisasi; (4) Sifat (*trait*), karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku pegawai, karena setiap pegawai mempunyai sifat yang berbeda-beda

dalam mengambil keputusan dalam menjalankan tugasnya; (5) Motif, merupakan kegiatan yang dilakukan secara konsisten yang mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku dalam menuju pencapaian tertentu.

2.4 Lingkungan Kerja

Menurut Rahmawati (2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang disekitar lingkungan kerja dimana seseorang bekerja menggunakan metode kerjanya serta pengaturan kerja dalam lingkungan organisasi. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar organisasinya. Lingkungan kerja menurut Arianto (2016) segala sesuatu yang ada dalam ruangan yang mampu mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi. Sedangkan pendapat Mangkunegara (2017) lingkungan kerja meliputi berbagai aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat berdampak pada kepuasan kerja yang mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu bentuk yang ada disekitar pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari yang mampu mempengaruhi kualitas pekerjaannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Adapun indikator-indikator dalam Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2016) adalah sebagai berikut: (1) Suasana Kerja merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi tempat kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan saat melakukan pekerjaan; (2) Fasilitas yaitu peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Fasilitas kerja yang lengkap sangat menunjang proses dalam bekerja; (3) Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai; (4) Hubungan atasan dengan pegawai. hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

Dari beberapa pendapat para ahli, maka lingkungan kerja merupakan segala sesuatu bentuk yang ada disekitar pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari yang mampu mempengaruhi kualitas pekerjaannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2015) kompensasi segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk hasil dari pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Yorni Wonda (2022) dan Julia (2022) menunjukkan bahwa Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Kompensasi finansial di dunia usaha atau industri dapat memberi pengaruh yang paling penting dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem kompensasi akan memberi dua tujuan penting yaitu mendorong bagi pegawai untuk merasa memiliki dalam organisasi dan mendorong untuk berprestasi yang lebih tinggi lagi. Sehingga apabila kompensasi baik secara finansial maupun non finansial dapat diterapkan dalam kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan maka akan mampu mempengaruhi kinerja pegawai serta dapat meningkatkan produktivitas yang akan dicapai oleh Dinas Kesehatan provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Edison (2016) kompetensi sebuah kemampuan individu dalam menjalankan tugas dengan benar yang mempunyai keunggulan yang didasari oleh hal-hal yang menyangkut kemampuan, keterampilan dan sikap. Sedangkan menurut Wibowo (2016) kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan atau mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Supardi (2020) dan Sherina (2021) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Kompetensi merupakan modal yang berperan penting untuk diaplikasikan ke dalam pekerjaan. Pegawai diharapkan mampu mengasah kemampuan yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki kompetensi memadai atau unggul dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Dengan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya, maka pegawai akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik pula, dan akhirnya akan bermuara pada tercapai kinerja yang diinginkan organisasi.

Menurut Mardiana (2015) lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja lebih optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai merasa senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Sedangkan menurut Rahmawati (2018) lingkungan kerja merupakan alat dan bahan yang ada disekitar lingkungan kerja dimana pegawai bekerja menggunakan metode kerjanya dalam lingkungan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Irpani (2021), Selviana (2021) dan Yulianto (2022) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan ketika adanya lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan perasaan senang pada pegawai untuk menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga dapat membantu Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat

membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Metodologi Penelitian

Rancangan penelitian pada penelitian ini yang berdasarkan dari sifat permasalahan penelitiannya, yaitu apakah Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian yang menggunakan analisis data yang bersifat kuantitatif atau bisa diukur dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ada. Dalam melakukan pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Jl. Dr. M. Ali Komplek RSUD Dr. Moch Hoesin Palembang. Kinerja pegawai (Y) menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kompensasi (X1) menggunakan indikator gaji, insentif dan tunjangan. Kompetensi (X2) menggunakan indikator keterampilan, pengetahuan dan motif. Lingkungan kerja (X3) menggunakan indikator fasilitas, rekan kerja dan suasana kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 156 Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dengan jumlah sampel 100 berdasarkan rumus Isaac dan Michael. Model analisis dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda (*multiple regression*).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini.

Tabel 3. Regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.632	6.052		4.896	.000
Kompensasi	.427	.108	.432	3.956	.000
Kompetensi	.552	.104	.466	2.690	.002
Lingkungan Kerja	-.175	.113	-.166	-1.550	.124

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka model regresi yang diperoleh sebagai berikut.

$$Y = 29.632 + 0,427 (X1) + 0,552 (X2) - 0,175 (X3)$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan konstanta sebesar 29.632 yang menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 29.632 satuan.

Koefisien variabel kompensasi (X1) sebesar 0,427 dan nilai signifikansi 0.000 yang berarti setiap terjadinya kenaikan variabel kompensasi sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,427 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Koefisien variabel kompetensi (X2) sebesar 0,552 dan nilai signifikansi 0.002 yang berarti setiap terjadinya kenaikan variabel kompetensi sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,552 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Koefisien variabel lingkungan kerja (X3) sebesar -0,175 dan signifikansi sebesar 0.124 yang berarti negatif dan tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut hasil uji F.

Tabel 4. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1427.622	3	475.874	6.080	.001 ^b
Residual	7514.185	97	78.273		
Total	8941.807	100			

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil olah data regresi linear berganda diperoleh nilai F-hitung 6.080 atau Sig (0.001) < α 5%, Maka H_0 ditolak yang berarti kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 5. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	4.896	.000
Kompensasi	3.956	.000
Kompetensi	2.690	.002
Lingkungan Kerja	-1.550	.124

Sumber: Hasil olah data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Uji t dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Statistic 25. Berdasarkan tabel IV.18 diatas dapat dijelaskan hasil penelitian ini variabel kompensasi mempunyai nilai t-statistik sebesar $3.956 > t$ -tabel atau Sig. $0.000 < \alpha 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Variabel kompetensi mempunyai nilai t-statistik sebesar $2.690 > t$ -tabel atau Sig. $0.002 < \alpha 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar $-1.550 < t$ -tabel atau Sig. $0.124 > \alpha 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Berikut hasil uji koefisien determinasi

Tabel 6. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.313	.283	8.46682

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistik 25

Berdasarkan hasil olahdata regresi linear berganda didapatkan hasil koefisien determinasi nilai R-Square sebesar 0.559 yang berarti variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 55,9% sedangkan 44,01% dipengaruhi oleh variabel diluar model seperti disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Pengaruh cukup besar yang diberikan oleh variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai membuat organisasi harus memahami dengan baik akibat yang akan ditimbulkan dari dua variabel tersebut. Pemberian kompensasi yang adil dan layak, pemberian pelatihan yang mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaan, dan penataan ruang kerja yang baik serta membina hubungan yang baik antara atasan dengan pegawai dan antar pegawai harus dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan semangat dan kepercayaan diri pegawai dalam bekerja. Kondisi seperti ini akan membuat pegawai lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik karena sudah dibekali dengan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang dinilai sudah adil dan layak dapat menentramkan hati pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal tanpa adanya rasa perbedaan terhadap pemberian kompensasi kepada pegawai yang lain.

Penataan ruang kerja yang baik dan terbinanya hubungan yang baik antara atasan dengan pegawai serta antar pegawai membuat kondisi di dalam lingkungan kerja perusahaan menjadi semakin nyaman, sehingga seluruh pegawai dapat bekerja dengan baik. Ketika

ketiga hal tersebut dilaksanakan secara bersamasama oleh organisasi akan membuat pegawai semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut akan meningkatkan kepercayaan diri pegawai yang akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja yang dicapai pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Deskripsi variabel kinerja pegawai terdapat 3 responden yang sangat tidak setuju pada pernyataan saya dapat dengan mudah mengerjakan berbagai tugas yang ada sesuai dengan waktu yang ada dan 4 responden tidak setuju saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya untuk menghindari penumpukan kerja. Pengaruh cukup besar yang diberikan oleh variabel kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan membuat organisasi harus memahami dengan baik akibat yang akan ditimbulkan dari tiga variabel tersebut.

Pemberian kompensasi yang adil dan layak, pemberian pelatihan yang baik, dan penataan ruang kerja yang baik serta membina hubungan yang baik antara atasan dengan pegawai harus dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan semangat dan kepercayaan diri pegawai dalam bekerja. Kondisi seperti ini akan membuat pegawai lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik karena sudah dibekali dengan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang dinilai sudah adil dan layak dapat menentramkan hati pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal tanpa adanya rasa perbedaan terhadap pemberian kompensasi kepada seluruh pegawai. Penataan ruang kerja yang baik dan terbinanya hubungan yang baik antara atasan dengan pegawai membuat kondisi di dalam lingkungan kerja organisasi menjadi semakin nyaman, sehingga seluruh pegawai dapat bekerja dengan baik. Ketika ketiga hal tersebut dilaksanakan secara bersamasama oleh perusahaan akan membuat pegawai semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut akan meningkatkan kepercayaan diri pegawai sehingga kinerja pegawai di organisasi akan meningkat

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Astuti (2020), Halomoan (2021) dan mulia (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga ketika tiga variabel tersebut dapat ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan ketika kompensasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, sebaliknya apabila kompensasi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dan dilakukan oleh organisasi dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh setiap pegawai dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh pegawai. Jika dua hal ini dapat dipenuhi, maka pegawai akan merasa puas. Kepuasan akan memicu pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan organisasi maupun kebutuhan pegawai akan tercapai secara bersama.

Berdasarkan variabel kompensasi terdapat 5 responden yang memberikan pernyataan bahwa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja yang saya berikan untuk organisasi dan 4 responden tidak setuju dengan gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan organisasi. Pemberian kompensasi yang layak dan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing pegawai dapat menentramkan hati pegawai dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak adil dan layak akan menimbulkan kecemburuan sosial diantara pegawai yang dapat menyebabkan perselisihan dan akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang nantinya dapat menurunkan kinerja pegawai di organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baskoro Nurul (2015), (2019) dan Kresman (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kompensasi yang didapatkan oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan apabila kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi sangat diperlukan untuk kelancaran tugas yang dikerjakan. Keseimbangan antara kompetensi dan tugas yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Spencer dalam Purnomo (2016) yaitu kompetensi sebagai “*underlying characteristics*” yaitu kompetensi merupakan kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang, “*causally related*” kompetensi menjadi sesuatu yang menyebabkan perilaku dan kinerja, “*criterion reference*” yaitu kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik yang dapat diukur dari kriteria atau standart yang digunakan.

Deskripsi variabel kompetensi terdapat 3 responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju pimpinan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan saya dan 5 responden memberikan tanggapan tidak setuju pengetahuan yang saya miliki saat ini membantu saya menyelesaikan kendala kerja di organisasi. Kompetensi pegawai yang baik sangat penting manfaatnya untuk perusahaan, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai, maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga organisasi lebih dapat memperhatikan pelatihan yang sesuai dengan bidang pegawai agar dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supardi (2020), Kartika (2021) dan Krisnawati (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang baik dari pegawai akan menambah kepercayaan diri

dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan lancar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini mengindikasikan semakin rendah keadaan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Kondisi yang ada pada lingkungan kerja yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya ada beberapa ruangan yang tidak memiliki fasilitas yang sama. Meskipun tampak sebagai permasalahan yang kecil namun hal ini dapat mengembangkan persepsi yang berbeda yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, selain itu komunikasi antar pegawai belum terjalin dengan baik dan beberapa ventilasi udara tertutup serta sirkulasi udara menjadi sesuatu yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh pegawai di dalam area kerjanya.

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

Berdasarkan deskripsi variabel lingkungan kerja terdapat 7 responden yang merasa fasilitas yang diberikan organisasi bagi pegawai sudah memadai dan 3 responden tidak setuju rekan kerja saya kooperatif. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai merasa tenang dalam bekerja, hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Ini berarti seluruh hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, akan tetapi lingkungan kerja tidak terlalu diperhatikan oleh pihak organisasi sehingga lingkungan kerja yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan tidak dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamali (2019), Rahmi (2020) dan Aurelia (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja. Akan tetapi hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauledy (2019), Dadang (2020) dan Ningsih (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi kurang memperhatikan lingkungan kerja pegawai untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai setiap harinya. organisasi terlalu berfokus terhadap kemampuan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh secara bersama-sama

Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan; (2) Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan; (3) Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan; (4) Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Daftar Pustaka

- Ansory, A.F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Aurelia, F.Z. (2022). Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2081-2089
- Bandiyah. (2022). Prestasi Kerja Pegawai ditinjau dari Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. *JENIUS*, 5(3) 556-56
- Baskor, Y.D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 165-174
- Dadang, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Perdana mulia desa caringin kulon kecamatan caringin kabupaten Sukabumi. Vol. 9, No. 2, hlm. 21-36
- Farida. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNMUH Ponorogo Press.
- Hasibuan, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Humaira, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 28-34
- Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3)
- Jumianto. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan karir, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 142-152
- Halomoan. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indriya di Jakarta, Vol. 1, No. 1, hlm. 281-290
- Kresman, G.A. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84
- Krisnawati, K.D. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 7, No. 1, hlm. 29-38

- Nurul, I. S., Peggy, A. M., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52-62
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya Remaja.
- Mauledy, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassio Coop Sugai Penuh. Vol. 4, No. 2, hlm. 377-385
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Dua)*. Alfabeta
- Ningsih, O.L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS*, 2(1), 53-63
- Parimita, Widya dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1)
- Puji, As. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening. ISSN 2662-9405, hlm. 691-712
- Rahmi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. *Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman*, 2(2)
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sa'adah, L. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang, 4(1), 55-64
- Samson, G.N. (2015). Effect of Workplace Environment on The Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Management Studies and Research (IJMSR)*, 13(2).
- Sriana, N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 97-107
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(2), 102-110
- Tamali, H. (2019). Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 55,68
- Tanod, N.A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Yuta Hotel Manado, Vol. 7, No. 1, hlm 741-750
- Tubagus, A.D. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1)
- Wafi, A. (2022). The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance Health

Officer of Salem Health Center Brebes, Central Java Province. *e-Proceeding of management*, 9(2), 802-807

Widarjono, A. (2018). *Pengantar Ekonometrika, Edisi pertama, Cetakan Pertama*

Widasari, J.P. (2022). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(8), 1-15

Wuran, S.W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 28-41

Yulianto. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *JIMAT*, 13(1), 76-86