

## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS SEMEMI

*Maria Flavianey Noni*<sup>1</sup>, *Mochammad Syaiful Arif*<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [noniflavianey@gmail.com](mailto:noniflavianey@gmail.com)

**Abstract:** *this study aims to determine the description of compensation, motivation and work environment on employee performance at Sememi Health Center, Determine the effect of compensation on employee performance at Sememi Health Center, Determine the effect of motivation on employee performance at Sememi Health Center, determine the effect of work environment on employee performance at Sememi Health Center, Determine the effect of compensation, motivation, and work environment on employee performance at Sememi Health Center. This research is a comparative causal research with a quantitative approach which research. The total population was 41 people, all populations were used as responden in the study with the saturated sampling method. This research was obtained by distributing questionnaires to employees. Prerequisite testing of analysis using validity test and reliability test. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS 21 program. The results of this study indicate that the compensation variable partially has no significant effect on employee performance, motivation partially has no significant effect on employee performance and the work environment partially has a significant effect on employee performance, while compensation, motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Work Environment, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sememi, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sememi, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sememi, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sememi, mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sememi. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif yang mana penelitian. Jumlah populasi yaitu 41 karyawan, seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Pengujian prasyarat analisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis semakin ketat dari waktu ke waktu dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan erah globalisasi di seluruh dunia. Karena iklim ekonomi saat ini, banyak Perusahaan melakukan Tindakan perbaikan. Suparyadi dalam Sakinah dan Indahingwati (2019) mengemukakan bahwa adanya tantangan dalam bentuk yang berbeda, yakni keragaman tenaga kerja, tren ekonomi jasa, dan organisasi yang semakin mendatar. Manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2019). Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja baik akan memberikan dampak signifikan terkait keberlangsungan organisasi. Keterlibatan sumber daya manusia krusial terhadap kesuksesan proses perubahan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan isu penting yang akan menjalankan proses perubahan dan merencanakan hasil dari proses perubahan (Shobirin dan Siharis, 2022).

Kinerja karyawan berperan penting dalam tercapainya tujuan dari sebuah organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai individu dan kelompok. Menurut Shobirin dan Siharis (2022) Kinerja dapat diidentifikasi dan diukur apabila seseorang ataupun sekelompok karyawan memiliki standar kesuksesan yang ditentukan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang pertama adalah kompensasi. Kompensasi merupakan seluruh pendapatan berupa uang, barang yang diterima langsung maupun tidak langsung oleh seorang pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada industry Hasibuan (2018). Kompensasi juga merupakan pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Arifudin 2019). Temuan ini terkait dengan penelitian Shobirin dan Siharis (2022) serta Pangabea, Dirbawanto & Siregar (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi yaitu hal paling penting bagi manusia yang akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan. Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan suka rela, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang sangat baik dan berkualitas. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Memotivasi karyawan untuk bekerja dalam suatu organisasi mungkin tampak seperti tugas yang sederhana, namun bisa juga menjadi masalah yang kompleks, karena orang pada umumnya mudah termotivasi dengan memberikan apa yang mereka inginkan. Persoalan motivasi kerja bisa menjadi hal yang sulit, terutama dalam menentukan kompensasi karena apa yang dianggap penting oleh seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono, Casri (2020), Ainanur dan Tirtayasa (2018) dan Astuti, Suhendri (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang lebih aktif dan termotivasi disebabkan oleh

lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan, keamanan, kebersihan yang selalu terjaga ruang gerak yang diperlukan, kebisingan, penggunaan harga, hubungan baik antara karyawan yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tanjung, Nurcahyani dan Hasibuan (2021), Ramadhan dan Satrio (2020) dan Sebastian dan Andani (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan merupakan hal yang sangat penting agar manusia bisa bertahan hidup dan melakukan aktivitas. Berdasarkan Undang-undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pada pasal 19 menyatakan “Pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan segala bentuk Upaya Kesehatan yang bermutu, aman, efisien dan terjangkau”. Pentingnya Kesehatan telah mendorong pemerintah untuk menyelenggarakan layanan Kesehatan untuk membantu Masyarakat mengakses kebutuhannya. Badan Layanan Umum (BLU) merupakan ujung tombak pemerintah untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Indonesia. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019, Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan (FASKES). FASKES yaitu suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitative yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat. Sebagai bentuk perpanjangan tangan pemerintah, puskesmas dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik, melalui kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia puskesmas yang memadai.

Memberikan arahan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk motivasi dari atasan, karyawan di Puskesmas Sememi masih jarang diberikan motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kurangnya arahan dari atasan kepada karyawan tentang pemahaman terhadap karakter masyarakat, sehingga karyawan terlihat tidak sabar dalam menghadapi masyarakat, karyawan terlihat kurang ramah dan ketus dalam melayani pasien, ini akan berakibat pada kekecewaan yang diterima pasien dan berdampak pada nama baik puskesmas. Arahan dari atasan berupa motivasi sangat dibutuhkan karyawan begitu pula dengan kompensasi yang sesuai akan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja yang mendukung dengan adanya kerja sama yang baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Busro (2018) kinerja ialah hasil kerja, dan pekerjaan dapat dilakukan oleh individu karyawan atau tim dalam mencapai visi misi dan sarana dalam suatu organisasi yaitu memiliki kemampuan untuk menangani masalah dalam waktu yang ditentukan. Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian karyawan atas hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tertentu, kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Ada beberapa Indikator menurut Afandi (2018): kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melakukan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

### **Kompensasi**

Hasibuan (2019) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada Perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh suatu Perusahaan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atas segala kegiatan dan jasa yang dilakukan oleh pegawai tersebut dalam kepentingan Perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa uang atau bentuk yang lain seperti non tunai. Menurut Afandi (2018) beberapa indikator kompensasi antara lain upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2020) motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau Perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang terdapat didalam diri setiap orang, sehingga dapat membuat seseorang atau karyawan merasa bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan.

### **Lingkungan Kerja**

Berdasarkan pendapat Afandi (2018) lingkungan kerja adalah yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan untuk bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019). Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang mencari tahu mengenai hubungan sebab-akibat (Paramita dan Rizal 2019).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Puskesmas Sememi yang berjumlah 41 orang. Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan suatu objek atau subjek yang memiliki kualitas tertentu yang akan ditetapkan peneliti tersebut agar nantinya dapat dipelajari serta dicari kesimpulannya. Sugiyono (2018) Menyatakan bahwa Sampel merupakan bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu Populasi tersebut, atau kata lain Sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian dari setiap Populasi yang hendak akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Puskesmas Sememi yang berjumlah 41 orang. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel non-probability sampling dengan pendekatan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) non-probability sampling merupakan Teknik pengambilan sampel yang tidak

memberikan kesempatan yang sama kepada anggota kepada populasi untuk dijadikan sampel. Sampling jenuh adalah Teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Skala Likert. Menurut Morissan dalam Sakinah (2019), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi individu tau kelompok masyarakat terhadap Fenomena Sosial.

**Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiono (2018) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Rumus regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganga**

Analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk mengetahui kaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.591	3.100		12.126	.000
1 Kompensasi	-.185	.094	-.299	-1.967	.057
Motivasi	.009	.076	.020	.124	.902
Lingkungan Kerja	-.164	.077	-.341	-2.143	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 21 (2023)

Dari tabel diatas dapat dipakai untuk menyusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 37591+ -0,185x_1+ 0,009x_2 + -0,164$$

Pada persamaan regresi diatas akan diketahui bahwa: a = 37,591 yaitu nilai Konstanta dari persamaan produktivitas karyawan (Y) sebelum dipengaruhi oleh Variabel Kompensasi(X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

**Analisis Koefisien Determinasi (adjuster  $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan uji untuk menyatakan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 <sup>a</sup>	.150	.128	1.948
2	.483 <sup>b</sup>	.234	.193	1.874

A. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

B. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Hasil regresi memiliki nilai ( $R^2$ ) sebesar 0.193 menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi perubahan Kinerja Karyawan sebesar 19.3% sedangkan sisanya sebesar 80.7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

*Uji t (Parsial)*

Untuk menguji secara parsial sejauh mana suatu variabel independent mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.591	3.100		12.126	.000
1 Kompensasi	-.185	.094	-.299	-1.967	.057
Motivasi	.009	.076	.020	.124	.902
Lingkungan Kerja	-.164	.077	-.341	-2.143	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 21(2023)

Hasil uji Hipotesis secara Parsial variabel Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarena tingkat signifikansi untuk variabel Kompensasi sebesar (0,057) mempunyai taraf signifikan > 0,05 sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji hipotesis secara parsial variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarena tingkat signifikansi untuk variabel motivasi sebesar (0,902) mempunyai taraf signifikan > 0,05 sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Jadi dapat disimpulkan variabel kompensasi (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji hipotesis secara parsial dari variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarena tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar (0,039) mempunyai taraf signifikan < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

*Uji F (Simultan)*

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

**Tabel 4. Hasil uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	40.753	3	13.584	3.767	.019 <sup>b</sup>
Residual	133.442	37	3.607		
Total	174.195	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

Sumber : olah data SPSS 21 (2023)

Berdasarkan hasil Tabel diatas terlihat bahwa F hitung sebesar 3,767 juga didukung oleh tingkat signifikansi dengan nilai 0,019 kurang dari 0,05 atau 5%. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Pembahasan**

*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*

Dari hasil penelitian, terdapat t hitung sebesar -1,967, sedangkan t tabel sebesar 2,024, sehingga dari hasil yang didapatkan t hitung < t tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,057 yang memiliki nilai diatas 0,05 dengan demikian hipotesis Ho diterima dan Ha ditolak, bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sememi. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara terus menerus karena yang terpenting bagi karyawan ialah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari, Zamzam dan Syamsudin (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara simultan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*

Dari hasil penelitian, diperoleh t hitung sebesar 0,124, sedangkan t tabel sebesar 2,024, sehingga dari hasil yang didapatkan t hitung < t tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,902 yang berada diatas 0,05 berarti hipotesis Ho diterima dan Ha ditolak,

bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sememi.

Pemberian motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pada Puskesmas Sememi yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa faktor motivasi tidak lagi berpengaruh terhadap kinerja karena karyawan sudah memiliki potensi dan keahlian dalam diri masing-masing dan karyawan juga sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan pasti akan merasa dihargai sehingga karyawanpun senang dalam bekerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinaga, Hidayat (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia" yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Dari hasil penelitian, diperoleh  $t$  hitung sebesar  $-2,143$ , sedangkan  $t$  tabel sebesar  $2,024$ , sehingga dari hasil yang didapatkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,039$  yang berada dibawah  $0,05$  berarti hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Hipotesis ketiga yakni terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Sememi.

Hasil penelitian memberikan dukungan kepada teori kualitas kehidupan kerja, bahwa dengan perusahaan memperbaiki dan terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja seperti lingkungan kerja maka kinerja karyawan pun akan meningkat (Sugiyono, 2018). Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, maka apabila Puskesmas Sememi ingin memperoleh kinerja karyawan yang tinggi sehingga wajib bagi instansi untuk memperhatikan sejauh mana Lingkungan Kerja yang ada disekitarnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhan dan Satrio (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

#### *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil analisis statistik uji simultan (Uji F) bahwa kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terdapat nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Dengan ini menunjukkan secara simultan Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sememi. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Ini memberi arti bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan pada Puskesmas Sememi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena memberikan imbalan atas segala aktifitas dan jasa yang diberikan karyawan untuk kepentingan Perusahaan. Oleh karena itu jika imbalan yang diberikan Perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka kinerjanya akan meningkat. Pemberian motivasi



kerja kepada para karyawan bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisien dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Temuan ini sesuai dengan penelitian Trisna dan Guridno (2021) yang menyatakan bahwa motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada karyawan Puskesmas Sememi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sememi. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak sesuai. (2) Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sememi. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak sesuai. (3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sememi. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini sesuai. (4) Variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sememi. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini sesuai.

### **Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas Sememi supaya segera melakukan evaluasi mengenai pemberian kompensasi agar mampu meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang. Walaupun dalam hasil penelitian dinyatakan tidak berpengaruh, akan tetapi harus tetap dikaji ulang mengenai pemberian kompensasi yang berpotensi bisa meningkatkan kinerja karyawan. Mengenai motivasi pemimpin tetap memberikan dorongan yang kuat terhadap bawahannya karena biar bagaimanapun karyawan butuh motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya. Kemudian mengenai lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan harus tetap ditingkatkan karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan baik mampu memberikan hubungan sosial untuk karyawan Puskesmas Sememi.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan peneliti ini, karena peneliti yang dilakukan ini masih memiliki keterbatasan, diharapkan penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain diluar variabel penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian ini adalah sedikitnya jumlah populasi. Keterbatasan tersebut menyebabkan tidak bisa mendapatkan data yang banyak untuk diolah. Bagi peneliti yang ingin mengadakan penelitian serupa agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian yang lebih luas supaya jumlah populasi yang diteliti banyak. Selain itu, agar menambahkan variabel bebas selain kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145-155.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Irma Rosiana, I. R. M. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Layer Printing Jakarta Utara (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Jopanda, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-12.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Mz, M. D., & Zaenudin, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Aem. Indikator*, 2(1), 26-40.
- Ningsih, F., Manalu, F. M., & Asmarazisha, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alusteel Engineering Indonesia. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 129-134.
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244-255.
- Panggabean, S. N. B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 71-83.
- Ramadhan, M. I., & Satrio, R. B. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(12).
- Safika, N. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dinamika Logamu Mulia (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Safitri, A. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Sakinah, L., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt mitra bahagia citra medika. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(2).
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi,

- dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235-246.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 193-212.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127-140.
- Wati, E., Astuti, I. Y., & Mahaputra, A. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 204-221.
- Wicaksono, B. W., & Casri, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ultra Sakti. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 210-22