



UPAJIWA

Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daerah Rakyat

PRODI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
upajywa_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id

ISSN 2614-0853 (cetak)
ISSN 2579-535X (online)

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI BERBASIS MOTIVASI PADA PUSKESMAS (Studi Pada Puskesmas di Kabupaten Sleman)

Kusuma Astuti Putri Pamungkas

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY

kusuma.astuti92@gmailcom

Abstract

This study aimed to show the variables that influenced employees' performance directly through motivation as an intervening variable at Puskesmas with Plenary accreditation at Sleman Regency. This study used primary data obtained from the results of a questionnaire at Puskesmas with Plenary accreditation (Puskesmas Mlati 2). The sample of this study used census method. The type of this research was a quantitative research. The test results showed that physical work environment variables did not affect directly towards the employees' performance. Meanwhile, compensation had a direct effect on employees' performance. The variable physical work environment and Compensation no effect employee performance through motivation.

Keywords: *Physical Work Environment, Compensation, Motivation and Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening di Puskesmas dengan akreditasi Paripurna di Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuisisioner di puskesmas terakreditasi paripurna (Puskesmas Mlati 2). Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode pengumpulan data dengan sampel sensus. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara langsung tidak berpengaruh pada kinerja pegawai, sedangkan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dan kompensasi sama-sama berpengaruh terhadap motivasi. Hasil pengujian sobel test menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai yang merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas sangat diperlukan untuk meningkatkan akreditasi puskesmas. Dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa kinerja pegawai baik jika segala kebutuhannya terpenuhi. Dalam hal ini berarti dapat diasumsikan bahwa kinerja pegawai baik jika segala kebutuhannya terpenuhi. Puskesmas yang sudah memiliki akreditasi paripurna idealnya sudah memenuhi segala kebutuhan yang diperlukan oleh pegawainya seperti pemenuhan lingkungan kerja fisik maupun dalam hal pemberian kompensasi, sehingga dapat memotivasi pegawai yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Fakta lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di puskesmas terakreditasi paripurna yaitu puskesmas Mlati 2 masih terdapat fasilitas yang belum mencukupi seperti fasilitas kedokteran yang masih belum maksimal. Selain itu ketersediaan mobil ambulance yang masih sangat minim membuat aktifitas pegawai sulit untuk melakukan kegiatan di luar gedung. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada puskesmas dengan akreditasi paripurna yaitu puskesmas Mlati 2. Begitupun dengan kompensasi yang ada. Kompensasi yang diharapkan lebih besar dibandingkan dengan puskesmas terakreditasi di bawahnya pun sepertinya tidak memungkinkan, karena banyak hal yang mempengaruhi pemberian kompensasi tersebut. Hal tersebut berpengaruh terhadap motivasi pegawai yang bekerja di puskesmas dengan akreditasi paripurna tersebut.

Banyak faktor yang memungkinkan mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Mlati 2, namun demikian berdasarkan latar belakang dan adanya fenomena yang ada pada Puskesmas Mlati 2 serta didukung banyaknya penelitian

terdahulu yang telah menguji pengaruh antar variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik pada instansi lain. Oleh karenanya, peneliti ingin mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada puskesmas dengan akreditasi Paripurna di Kabupaten Sleman yaitu Puskesmas Mlati 2

Berdasarkan kerangka pikir di atas, penulis berusaha mencari kajian teoritis dan kajian empiris yang menguatkan pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, kompensasi terhadap kinerja pegawai, motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan pengaruh kompensasi terhadap motivasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Definisi kinerja menurut Bernardin dan Russel dalam penelitian Alwi, 2017 bahwa *“performance is defined as the record of outcome produced on a specified jobfunction or activity during a specified time period”*. Pendapat yang sama dari Mathis dan Jackson bahwa *“kinerja pegawai adalah seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi”*. Hal serupa juga dikemukakan Maier yang menyatakan bahwa *“job performance diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam pelaksanaan pekerjaan”*. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam penelitian Moh Sholihin (2017) indikator mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Komitmen kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011) dibagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik

yang terdapat di lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dan lingkungan perantara. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna dan lain-lain. Indikator Lingkungan Kerja Fisik menurut Sedarmayanti (2011) diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, dan keamanan kerja. Sementara lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kompensasi

Menurut Dessler (2007) kompensasi adalah “setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu”. Pendapat yang tidak jauh beda dari Panggabean (2002) mengatakan bahwa kompensasi adalah “setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Diperkuat juga oleh pendapat Simamora yang dijabarkan dalam penelitian Alwi (2017) “organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi para pegawainya”.

Motivasi

Menurut Maslow dalam Asim (2013), motivasi merupakan suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan untuk mencapai tujuan kemudian menimbulkan ketegangan akibat keinginan yang belum

terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Selanjutnya Maslow (Asim, 2013) juga menyatakan bahwa motivasi manusia berkembang secara berurutan sesuai dengan lima tingkat kebutuhan, kebutuhan ini adalah fisiologis (lapar, haus), keamanan (perlindungan), sosial (diterima, milik kelompok tertentu), harga diri (kepercayaan diri, prestasi, penghargaan, status, pengakuan), dan aktualisasi diri (menyadari potensi seseorang untuk terus mengembangkan diri).

Menurut Luthans (2011) motivasi meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kedua komponen motivasi tersebut adalah Motivasi instrinsik yaitu motivasi yang berhubungan dengan internal pegawai yang mampu memotivasi pegawai dalam berperilaku. Motivasi intrinsik, meliputi: tanggung jawab (*responsibility*), pengakuan atas pencapaian kerja (*achievement*), pengalaman (*experience*). Motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang bersifat fisik (*tangibles*) meliputi: gaji (*pay*), keuntungan (*benefits*), promosi (*promotions*), dan lingkungan kerja (*work environment*). Keempat komponen tersebut merupakan bentuk motivasi yang bersifat fisik, namun juga dimungkinkan dalam bentuk lain misalnya: bonus, fasilitas, dan lainnya (Ferdiono & Santoso, 2018).

Dari penjabaran kajian teoritis, penulis dapat memaparkan hipotesis yang ada yaitu :

- H1 : diduga terdapat adanya pengaruh langsung dari Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
- H2 : diduga terdapat adanya pengaruh langsung dari Kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
- H3 : diduga terdapat adanya pengaruh langsung dari Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap motivasi (Z).

- H4 : diduga terdapat adanya pengaruh langsung dari Kompensasi (X2) terhadap motivasi (Z).
- H5 : diduga terdapat adanya pengaruh langsung dari motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bertujuan untuk memberi kualifikasi atau batasan dari tehnik dan metode guna mencapai tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan subyek pegawai Puskesmas Dengan Akreditasi Paripurna di Kabupaten Sleman yaitu Puskesmas Mlati 2 meliputi *petugas* medis dan non medis. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel yang ada di puskesmas Mlati 2 sebanyak 77 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Obyek penelitian yang digunakan adalah : (1) kompensasi (X1) sebagai variabel bebas (*independent variable*), (2) lingkungan kerja fisik (X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*), (3) motivasi (Z) sebagai variabel terikat (*independent variable*), (4) kinerja pegawai (Y) sebagai *Intervening variable*. Indikator yang digunakan pada variabel obyek penelitian adalah sebagai berikut:

(1) Kompensasi

Indikator yang digunakan sebagai alat ukur kompensasi adalah Upah/gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas

(2) Lingkungan kerja fisik

Indikator yang digunakan sebagai alat ukur lingkungan kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, dan keamanan kerja.

(3) Motivasi

Indikator yang digunakan sebagai alat ukur motivasi adalah tanggung jawab (*responsibility*), pengakuan atas

pencapaian kerja (*achievement*), pengalaman (*experience*), gaji (*pay*), keuntungan (*benefits*), promosi (*promotions*), dan lingkungan kerja (*work environment*)

(4) Kinerja Pegawai

Indikator yang digunakan sebagai alat ukur kinerja pegawai adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Komitmen kerja.

Alat analisis yang digunakan untuk uji instrumen, analisis data, uji hipotesis dengan PLS dan Sobel test.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin 77 pegawai di Puskesmas Mlati 2 dijadikan sampel penelitian, maka didapat untuk pegawai pria sebanyak 31 orang (41%) dan pegawai wanita sebanyak 46 orang (59%) yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | (%) |
|---------------|--------|------|
| Pria | 31 | 41% |
| Wanita | 46 | 59% |
| Total | 77 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah 2020

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2. Deskripsi Umur

| Umur | Jumlah | (%) |
|---------------|--------|-------|
| ≤ 25 tahun | 3 | 4 % |
| 26 - 35 tahun | 15 | 20 % |
| 36 - 45 tahun | 26 | 34 % |
| 46 - 55 tahun | 22 | 28 % |
| ≥ 56 tahun | 11 | 14 % |
| Total | 77 | 100 % |

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan umur dari 77 pegawai di Puskesmas Mlati 2 dijadikan sampel penelitian, maka didapat untuk umur kurang dari 25 tahun sebanyak orang (4%), umur 26 - 35 tahun sebanyak 15 orang (20%), umur 36 - 45 tahun sebanyak 26 orang (34%), umur 46 - 55 tahun sebanyak 22 orang (28%) dan diatas umur 56 tahun sebanyak 11 orang (14%).

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Pendidikan terakhir dari 77 responden di Puskesmas Mlati 2 yang dijadikan sampel penelitian, maka didapat untuk responden dengan pendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 13 orang (17%), untuk D1/D2/D3 sebanyak 28 orang (36%), dan S1/S2/S3 sebanyak 36 orang (47%) yang dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Deskripsi Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | (%) |
|---------------------|--------|------|
| SLTA/Sederajat | 13 | 17% |
| D1/D2/D3 | 28 | 36% |
| S1/S2/S3 | 36 | 47% |
| Total | 77 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah 2020

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja sampai saat ini

Tabel 4. Deskripsi Masa Kerja

| Masa Kerja sampai saat ini | Jumlah | (%) |
|----------------------------|--------|------|
| 1 - 5 tahun | 12 | 16% |
| 6-10 tahun | 38 | 49% |
| 11-15 Tahun | 19 | 25% |
| ≥ 15 tahun | 8 | 10% |
| Total | 77 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Pendidikan terakhir dari 77 responden di Puskesmas Mlati 2 yang dijadikan sampel penelitian, maka didapat responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 12 orang (16%), 6-10 tahun 38 orang (49%), 11-15 tahun 19 sebanyak (25%), dan ≥15 tahun sebanyak 8 orang (10%).

Hasil Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Untuk melakukan uji validitas menggunakan teknik analisis korelasi bivariate pearson. Dinyatakan signifikan jika, nilai signifikansi dua sisi dibawah 0,05 atau nilai pearson correlation (r hitung) diatas r table. Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha (Cronbach's) dengan taraf signifikansi 0,05 (Wiyono, 2011). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha > nilai r product moment. Menurut Sekaran (2014), reliabilitas kurang baik jika diperoleh nilai alpha kurang dan 0,6 sedangkan 0,7 dapat diterima dan 0,8 adalah baik.

Lingkungan kerja Fisik

Dari hasil olah data yang dilakukan peneliti, hasil r hitung dari 10 instrumen lingkungan kerja fisik yang diujikan menunjukkan hasil r hitung menunjukkan bahwa r hitung instrumen lingkungan kerja fisik berada di atas 0,4 dan Cronbach's Alpha sebesar 0.869. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen

lingkungan kerja fisik valid dan reliabel sehingga instrument dinilai baik.

Kompensasi

Dari hasil olah data yang dilakukan peneliti, hasil r hitung dari 13 instrumen lingkungan kerja fisik yang diujikan menunjukkan hasil r hitung diatas 0,05. Nilai pada hasil pengujian menunjukkan bahwa r hitung instrumen lingkungan kerja fisik berada di atas 0,5 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.941. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen lingkungan kerja fisik valid dan reliabel sehingga instrument dinilai baik.

Motivasi

Dari hasil olah data yang dilakukan peneliti, hasil r hitung dari 18 instrumen lingkungan kerja fisik yang diujikan menunjukkan hasil r hitung diatas 0,05. Nilai pada hasil pengujian menunjukkan bahwa r hitung instrumen lingkungan kerja fisik berada di atas 0,4 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.879. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen lingkungan kerja fisik valid dan reliabel sehingga instrument dinilai baik.

Kinerja Pegawai

Dari hasil olah data yang dilakukan peneliti, hasil r hitung dari 18 instrumen lingkungan kerja fisik yang diujikan menunjukkan hasil r hitung diatas 0,05. Nilai pada hasil pengujian menunjukkan bahwa r hitung instrumen lingkungan kerja fisik berada di atas 0,3 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.838. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen lingkungan kerja fisik valid dan reliabel sehingga instrument dinilai baik. Dari hasil perhitungan $df = 77 - 2 = 75$ sig dua arah 0,05 sebesar 0.2242 ($df = n - 2$). Sedangkan uji reliabilitas yang dilakukan dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada yang disyaratkan 0,7. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Lingkungan*

Kerja Fisik, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai valid dan reliabel.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

| Uji | Hipotesis | Original Sampel (O) | T Statistics | P Value |
|-----|--|---------------------|--------------|---------|
| H1 | <i>Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)</i> | -0,015 | 0,135 | 0,893 |
| H2 | <i>Kompensasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)</i> | -0,411 | 2,519 | 0,012 |
| H3 | <i>Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Motivasi (Z)</i> | 0,329 | 3,483 | 0,001 |
| H4 | <i>Kompensasi (X2) -> Motivasi (Z)</i> | 0,633 | 7,713 | 0,000 |
| H5 | <i>Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)</i> | 0,145 | 0,801 | 0,423 |

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa (1) Hasil penelitian menunjukkan $P Value$ 0.893 > 0.05. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara *Lingkungan Kerja Fisik* terhadap *kinerja Pegawai*, yang berarti bahwa **dugaan terdapat adanya pengaruh langsung dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai (H1) tidak terbukti.** (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $P Value$ sebesar 0.012 < 0.05. Hal tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel *Kompensasi* terhadap *Kinerja Pegawai*, yang berarti bahwa **dugaan terdapat adanya pengaruh langsung dari Kompensasi terhadap kinerja pegawai (H2) terbukti.** (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa $P Value$ sebesar 0.001 < 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel *Lingkungan Kerja Fisik* terhadap *Motivasi*, yang berarti bahwa **dugaan terdapat adanya pengaruh langsung dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap motivasi (H3) terbukti.** (4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $P Value$ 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel *kompensasi*

terhadap *motivasi*, yang berarti bahwa **dugaan terdapat adanya pengaruh langsung dari Kompensasi terhadap motivasi (H4) terbukti.** (5) Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P Value $0.423 > 0.05$. hal tersebut menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel *Motivasi* terhadap *Kinerja Pegawai*, yang berarti bahwa **dugaan terdapat adanya pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja pegawai (H5) tidak terbukti.**

Analisis Sobel Test

Tabel 6. Hasil Analisis Sobel Test

| Variabel | Z Score | Z Tabel |
|--|---------|---------|
| <i>Lingkungan Kerja Fisik – Motivasi Kerja – Kinerja Pegawai</i> | -30,09 | 1,98 |
| <i>Kompensasi – Motivasi Kerja – Kinerja Pegawai</i> | -30,67 | 1,98 |

Sumber : Data Primer diolah 2020

a. Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Dengan Perhitungan:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}} \\ Z = \frac{(0,329 \times -0,145)}{\sqrt{(-0,145^2 \times 0,011^2) + (0,329^2 \times 0,021^2)}} \\ Z = -30,09$$

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai Z skor sebesar $-30,09 < 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa *Motivasi* tidak mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap *Kinerja Pegawai*.

b. Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Dengan Perhitungan :

$$Z = \frac{(0,633 \times -0,145)}{\sqrt{(-0,145^2 \times 0,009^2) + (0,633^2 \times 0,021^2)}} \\ Z = -30,67$$

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai Z sebesar $-30,67$ karena nilai Z yang diperoleh sebesar $-30,67 < 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa *Motivasi* tidak mampu memediasi *Kompensasi* terhadap *kinerja pegawai*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Berbasis Motivasi Pada Puskesmas di Kabupaten Sleman* bahwa tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap *kinerja Pegawai*, namun lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *motivasi*. Hal tersebut berarti bahwa ketersediaan atau pemenuhan lingkungan kerja fisik di Puskesmas Mlati 2 yang sudah memiliki akreditasi paripurna sudah baik, sehingga lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*, searah dengan adanya ketersediaan lingkungan kerja fisik yang baik ini akan membuat pegawai menjadi termotivasi untuk giat bekerja. Lingkungan kerja fisik yang terpenuhi membuat karyawan semakin giat dan bersemangat bekerja. Berbeda dengan kompensasi, dimana hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh antara variabel *Kompensasi* terhadap *Kinerja Pegawai* dan juga ada pengaruh kompensasi terhadap *motivasi*. Hal ini disebabkan karena tinggi atau rendahnya kompensasi akan mempengaruhi *kinerja pegawai*. dengan adanya tinggi atau rendahnya kompensasi tersebut maka *motivasi pegawai* pun akan berbeda. Dari penelitian di Puskesmas Mlati 2 yang sudah memiliki akreditasi Paripurna, menunjukkan bahwa kompensasi yang kurang dan dirasa tidak adil masih lumayan besar, hal tersebut yang menyebabkan kompensasi berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*. Sementara hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak

ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena mayoritas responden sudah merasa terpenuhi fasilitas lingkungan kerja fisik dan motivasinya. Sehingga tidak ada sesuatu yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya kembali.

Instansi harus lebih memperhatikan suhu dalam ruangan kerja pegawai, mengatur tata letak ruangan sehingga pegawai lebih nyaman bekerja, dan juga harus memperhatikan keamanan di tempat bekerja bagi pegawainya, karena keamanan pegawai dalam bekerja akan membuat pegawai nyaman pula dalam bekerja. Selain itu, instansi juga dapat merekomendasikan ke dinas terkait untuk pemberian gaji yang sesuai dengan pendidikan, kompetensi dan beban kerja berdasarkan asas keadilan, asas kelayakan dan kewajaran.

REFERENSI

- Adinata, U. W. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4337–4366. Retrieved from <http://id.portalgaruda.org/article.php?article=458464&val=989>
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Xyz. *Jurnal Logika*, XIX(1), 73–87.
- Asim, M. (2013). Impact of motivation on employee performance with effect of training: specific to education sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3, 1-9.
- A. Taghipour and R. Dejban, “Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation,” *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, 2013, doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.796.
- Bana, A. (2016). 9. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemeditasi (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam), Kota Kendari)..pdf. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Volume 3, 1–16.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–16.
- Desi Saputro Raffie, Nasir Azis, & Sofyan Idris. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, ISSN : 2302-0199, 2(1), 36–45.
- Dewi, A. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika*, 14(2), 92–102. Retrieved from <http://journal.unhas.ac.id/index.php/jbmi/article/view/2409/2042>
- Dessler, Gary, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh, Jilid 2, Terjemahan, PT. Indeks, Jakarta.
- Ferdiyono, J. R., & Santoso, D. (2018). Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizen Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Seksi Bpkb Ditlantas Polda Jateng. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 240. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i3.1145>
- Ghozali, Imam (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program

- SPSS".Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam (2012). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS".Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J. L., et al. 2011. Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses. Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni, jilid 1 dan 2. Penerbit : Binarupa Aksara. Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Andi Offset: Yogyakarta.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 72.
<https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Handoko, Hani. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFEE.
- Harsuko. (2011). Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemeberdayaan SDM. Malang: UB Press.
- Hutomo, P. T. P., & Taufik, A. (2014). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara). *Jurnal Ilmiah*, 1–17.
- Juhana, D., & Yahya D.(2011). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biri Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 74-85.
- Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: Case study of a bank in turkey. *Journal of business, economics, & Finance*, 1(1), 38-49.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 153–169.
- P. Güngör, "The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks," in *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2011, vol. 24, pp. 1510–1520, doi: 10.1016/j.sbspro.2011.09.029.
- P. S. Radakovich, "The relationship between organizational culture, intrinsic motivation, and employee performance: A systematic review and meta-analysis," *ProQuest Diss. Theses*, p. 198, 2016.
- Rivai, Veithzal. Dan Ella .J. Sagala.(2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen, P.,and Mary, Coulter, 2012. Management.11th Edition. Pearson. Publishing as Prentice Hall, New Jersey, United States.
- Rusdiansyah.(2017).PengaruhLingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur & Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam di Samarinda. *Journal Administrasi Bisnis*, 2017, 5 (3): 521-535 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Saifunurmazah, Dimas., Solovida., &

- Hidajat (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk Semarang) *Jurnal Magisma Vol 6 No 2 - Tahun 2018*,13.
: <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i2.30>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (1th ed.) Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tjoeng, Surya Candra dan Ratih Indriyani."Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Corporate Entrepreneurship pada Perusahaan Keluarga di Jawa Timur," *Agora Vol 2, No 1* (2014)
- Utama, I Wayan Mudiarta , Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dan I Gde Adnyana Sudibya. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali".*Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*
- Yani, H.M., Dr., Drs.,SH.,MM., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Asli*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta
- Yahyo, Djoko W, H., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Jurnal Sosial Dan Pilitik*, 1–12.
<https://doi.org/10.1080/1350462022014543>