

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UPT PUSKESMAS UMBULSARI JEMBER**

Oleh:

Inaka Putri., Seno Sumowo., Jekti Rahayu
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan UPT Puskesmas Umbulsari Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 46 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kompensasi, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kompensasi, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kompensasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted on Employees of Umbulsari Public Health Center in Jember. This study aims to determine the effect of physical work environment, work motivation and compensation on employee performance. In this study data was collected by means of observations, interviews and questionnaires on 46 respondents with a census technique, which aims to determine respondents' perceptions of each variable. The analysis used includes test data instruments (validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (F test, t test, coefficient of determination). From the results of the analysis using regression, it can be seen that the variables of physical work environment, work motivation and compensation, all have a positive effect on employee performance. From the t test the results of physical work environment, work motivation and compensation were obtained, all of which had a significant effect on employee performance.

Keywords: physical work environment, work motivation, compensation, employee performance.

2. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan menurut Sutrisno (2013: 2). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Sutrisno, 2013: 9-11).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2013:12).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014, Puskesmas merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan milik pemerintah yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan dasar bagi seluruh masyarakat baik di kota maupun desa, dengan mengutamakan pelayanan promotif dan preventif, tanpa mengesampingkan upaya kuratif dan rehabilitatif guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Sebagai bentuk perpanjangan tangan pemerintah, puskesmas dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik, melalui kemampuan dan kompetensi SDM puskesmas yang memadai. Kualitas (mutu) pelayanan yang baik, salah satunya dapat ditunjukkan dengan adanya kinerja karyawan yang baik, kinerja karyawan merupakan tolak ukur terhadap keberhasilan pelayanan (Chiang dan Birtch, 2011).

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013: 9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2013:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau

indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni karyawan itu sendiri serta hubungan baik antara karyawan dengan masyarakat di sekitarnya menurut Mulyasa (2013: 193). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2013: 26) menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2013: 31) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Penelitian Suharmono (2013), menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Hasil penelitian Potu (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang

dengan pekerjaannya. Begitu pun hasil penelitian Norianggono dkk (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2014:323) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Kasenda (2013), menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang

tinggi. Hasil penelitian Potu (2013) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas. Begitu pun hasil penelitian Suwati (2013) menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi pada dasarnya segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka menurut Sedarmayanti (2013: 239). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Kompensasi baik *financial* maupun *non financial* bila diterima para pekerja secara adil tidak membedakan dengan para pekerja yang lain maka karyawan akan sangat senang dalam melakukan kinerjanya dan konsisten dengan apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Penelitian Kasenda (2013), menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Hasil penelitian Suwati (2013) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu

menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan, dan begitu juga organisasi terhadap karyawan.

Tabel 1: Penilaian Kinerja Karyawan pada UPT Puskesmas Umbulsari Jember

No	Identitas	Target	Pencapaian	Keterangan
1	DU	78,00	92,86	Tercapai
2	DG	78,00	83,93	Tercapai
3	Pr 1	78,00	89,29	Tercapai
4	Pr 2	78,00	73,93	Tidak Tercapai
5	Pr 3	78,00	89,29	Tercapai
6	Pr 4	78,00	85,71	Tercapai
8	Pr 5	78,00	85,71	Tercapai
9	Pr 6	78,00	85,71	Tercapai
10	Pr 7	78,00	83,93	Tercapai
11	Pr 8	78,00	83,93	Tercapai
12	Pr 9	78,00	85,71	Tercapai
13	Pr 10	78,00	89,29	Tercapai
14	Pr 11	78,00	89,29	Tercapai
15	Pr 12	78,00	85,71	Tercapai
16	PG 1	78,00	83,93	Tercapai
17	PG 2	78,00	78,57	Tercapai
18	Bd 1	78,00	77,57	Tidak Tercapai
19	Bd 2	78,00	75,13	Tidak Tercapai
20	Fr	78,00	86,47	Tercapai
21	AF 1	78,00	88,57	Tercapai
22	AF 2	78,00	89,17	Tercapai
28	KM 1	78,00	88,75	Tercapai
29	KM 2	78,00	81,26	Tercapai
30	KM 3	78,00	77,48	Tidak Tercapai
31	KM 4	78,00	81,69	Tercapai
32	KM 5	78,00	83,58	Tercapai
33	KM 6	78,00	88,68	Tercapai
34	KM 7	78,00	86,62	Tercapai
35	KL 1	78,00	84,58	Tercapai
36	KL 2	78,00	83,63	Tercapai
37	KL 3	78,00	87,67	Tercapai
38	KL 4	78,00	87,19	Tercapai
39	KL 5	78,00	91,04	Tercapai
40	Gz 1	78,00	84,4	Tercapai
41	Gz 2	78,00	83,08	Tercapai
42	KiM 1	78,00	82,38	Tercapai
43	KiM 2	78,00	91,71	Tercapai
44	TNK 1	78,00	84,38	Tercapai
45	TNK 2	78,00	81,71	Tercapai
46	TNK 3	78,00	76,92	Tidak Tercapai

Sumber: UPT Puskesmas Umbulsari Jember, 2018

UPT (Unit Pelayanan Terpadu) Puskesmas Umbulsari merupakan

Puskesmas milik pemerintah yang berada di wilayah Desa Krajan Kecamatan Umbulsari, Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur. Puskesmas ini merupakan puskesmas yang menyelenggarakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap dengan kapasitas 26 tempat tidur. Untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal dan memuaskan, perlu adanya pelayanan berkualitas yang diberikan oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai. Oleh sebab itu, dituntut kinerja yang tinggi dari seluruh pegawai yang ada di puskesmas tersebut. Untuk menilai kinerja pegawai yang ada di puskesmas ini, perlu diadakan penelitian terkait hal tersebut, karena tidak menutup kemungkinan adanya masalah dalam pelayanan kesehatan yang tidak disadari oleh setiap pegawai, padahal masalah tersebut sangat berpengaruh terhadap citra baik/buruk dari puskesmas. Menurut Hamid dalam (Ibrahim, 2013:136) salah satu profesi yang memiliki peran penting dalam rumah sakit adalah perawat. Tanpa perawat tugas dokter akan semakin berat dalam menangani pasien. Tanpa perawat pasien juga terabaikan karena perawat adalah penjalın kontak pertama dan terlama dengan pasien.

UPT Puskesmas Umbulsari Jember merupakan puskesmas yang merupakan institusi kesehatan milik negara yang harus memiliki keunggulan bersaing, dibutuhkan pegawai yang memiliki kapabilitas kerja yang baik dalam rangka melaksanakan pelayanan paripurna, professional dan menjunjung tinggi etika serta mengutamakan keselamatan pasien/klien sesuai Standar Asuhan Keperawatan yang berlaku untuk meningkatkan derajat kesehatan pasien secara optimal demi kepuasan dan kesehatan pasien/klien. Kinerja

perawat sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi menimbulkan adanya beban kerja yang tinggi pula dan target penyelesaian pekerjaan yang paripurna. Dalam penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah lokasi berpengaruh terhadap Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Umbulsari Jember?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Umbulsari Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Umbulsari Jember?

2. Tinjauan Pustaka

a. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013:318) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Gie (2009:246) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yaitu: pertukaran udara; penerangan; intensitas kebisingan; keamanan ditempat parkir; dan kondisi parkir yang efektif dan memadai.

b. Motivasi

Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Mangkunegara (2013:61) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Adapun indikatornya menurut Hasibuan (2013: 144) adalah sebagai berikut: dorongan mencapai tujuan; semangat kerja; inisiatif; kreativitas; dan rasa tanggung jawab.

c. Kompensasi

Menurut Dessler (2015) kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Menurut Hasibuan (2013:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut: upah dan gaji; insentif; tunjangan.

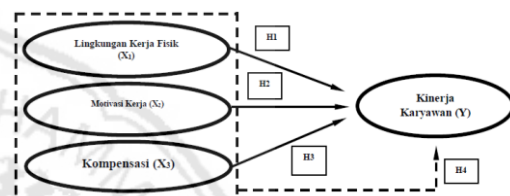
d. Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2011:63) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Hasibuan (2013:94), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Indikator dari kinerja yaitu (Robbins dan Judge, 2013): kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; efektivitas; kemandirian; dan komitmen kerja.

3. Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini dibuat untuk menjawab hipotesis, dengan memakai analisis data statistik. Jenis penelitian ini menggunakan metode kausalitas.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT Puskesmas Umbulsari Jember yaitu sebanyak 46 orang karyawan dan akan dilibatkan sebagai responden dengan menggunakan teknik sensus.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Analisis Regresi Linier Berganda
Untuk mengetahui atau mengukur hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X).
- Uji F
Uji F (F_{test}) metode dalam pengujian hipotesis dimana kegunaannya adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.
- Uji t
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu

berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	0,544
2	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,313
3	Motivasi Kerja (X ₂)	0,329
4	Kompensasi (X ₃)	0,266

Sumber: Data yang Diolah 2019

Berdasarkan tabel 2 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,544 + 0,313 X_1 + 0,329 X_2 + 0,266 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Lingkungan Kerja Fisik
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Kompensasi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 0,544 menunjukkan besaran kinerja karyawan 0,544 satuan pada saat lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kompensasi sama dengan nol.
2. $\beta_1 = 0,313$ artinya meningkatnya lingkungan kerja fisik per satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,313 satuan apabila motivasi kerja, dan kompensasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan

bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja, dan kompensasi konstan.

3. $\beta_2 = 0,329$ artinya meningkatnya motivasi kerja per satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,329 satuan apabila lingkungan kerja fisik, dan kompensasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin ringginya kinerja karyawan dengan asumsi lingkungan kerja fisik, dan kompensasi konstan.
4. $\beta_3 = 0,266$ artinya meningkatnya kompensasi per satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,266 satuan apabila lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi kompensasi akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dengan asumsi lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja konstan.

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf

signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai F_{tabel} didapatkan dari $df_2 = n-k$ (46-4) sama dengan 42. Dimana n adalah jumlah sampel dan k didapatkan dari $df_1 = k - 1$ (4 - 1). Jadi untuk melihat F_{tabel} caranya dengan melihat tabel F baris ke 42 kolom ke 3 yaitu 2,8270.

Tabel 3: Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F_{hitung} (109,810)	F_{tabel} (2,8270) Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05) Signifikan

Sumber: Data yang Diolah 2019

Berdasar tabel 3 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (109,810 > 2,8270) maka lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini h_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (ha diterima).

c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai t_{tabel} didapatkan dari $df = n-k$ (46-4) sama dengan 42. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat t_{tabel}

caranya dengan melihat tabel t baris ke 42 yaitu 1,6820.

Tabel 4: Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji		Keterangan
		Signifikansi Hitung	t_{hitung}	
1	Lingkungan Kerja Fisik	0,001	3,695	Signifikan
2	Motivasi Kerja	0,003	3,204	Signifikan
3	Kompensasi	0,002	3,388	Signifikan

Sumber: Data yang Diolah 2019

Dari tabel 4, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji lingkungan kerja fisik mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (3,695) > t_{tabel} (1,6820) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (3,204) > t_{tabel} (1,6820) yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (3,388) > t_{tabel} (1,6820) yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan

bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

d. Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik keempat hipotesis yang diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,695) > t_{tabel} (1,6820)$ yang berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi dapat bernafas dengan lancar karena saluran udara di UPT Puskesmas Umbulsari Jember baik, penerangan yang baik ketika bekerja agar hasil kerja baik pula, bekerja dengan tenang karena tempat kerja jauh dari kebisingan lalu lintas, tenang karena keamanan kendaraan di tempat kerja sudah terjamin, dan mudah untuk memarkir kendaraan karena lahan parkir untuk karyawan luas melayani semua pelanggan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja fisik

sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja fisik yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja fisik yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Kasenda (2013) dan Norianggono dkk (2014) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,204) > t_{tabel} (1,6820)$ yang berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja yang meliputi termasuk karyawan dengan produktivitas yang tinggi, bersemangat ketika bekerja, mempunyai inisiatif ketika kesulitan dalam bekerja, membutuhkan kreatifitas yang tinggi untuk

menyelesaikan pekerjaan dan merasa tanggung jawab akan pekerjaan sangat penting untuk mencapai target kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2013:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan (Bangun, 2012: 233). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Kasenda, 2013); Potu (2013); dan Suwati (2013) yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,388) > t_{tabel} (1,6820)$ yang berarti hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi yang meliputi lebih satu kali melihat Kompensasi, melakukan Kompensasi dengan baik, melakukan kompensasi dengan gencar, melakukan kompensasi pada saat awal berdiri, dan menysasar anak muda pada saat kompensasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompenasi karyawan menjadi tugas berat para pemimpin perusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan (Handoko, 2012: 155). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Suharmono (2013) yang menyatakan ada pengaruh

kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($109,810 > 2,8270$) dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi UPT Puskesmas Umbulsari Jember

Adapun yang perlu diperhatikan oleh UPT Puskesmas Umbulsari Jember terkait hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang dominan, sehingga saran yang meliputi:

- a. Memperbaiki saluran udara di dalam ruangan kerja,
- b. Penerangan diperbaiki,
- c. Keamanan kendaraan terjamin dan
- d. Menyediakan lahan parkir yang luas.

2. Bagi penelitian sejenis

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada UPT Puskesmas Umbulsari Jember pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, pelatihan, disiplin kerja dan lainnya. Dengan hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai koefisien yang kecil, maka penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain seperti OCB (*organizational citizenship behaviour*), semangat kerja, dan disiplin kerja.

Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chiang F, dan Birtch. 2011. The Impact Of Reward Climate On Service Quality Orientation And Employee Attitudes. *International Journal of Hospitality Management*, vol. 30, hh. 3-9.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gie, The Liang. 2009. *Pengertian Tata Ruang Kantor*. Yogyakarta: Modern Liberty
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ibrahim. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Dampaknya pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu. *E-jurnal Katalogis*. 1 (1): 135-145. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/in dex.php/Katalogis/article/view/3086> (3 Januari 2018).
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA 853 Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 853-859 ISSN 2303-1174*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya; Djamhur Hamid dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol. 8 No. 2 Maret 2014/ administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara

Di Manado. *Jurnal EMBA Vol.1
No.4 Desember 2013, Hal.
1208-1218 ISSN 2303-1174*

Aplikasi dan Penelitian. Jakarta:
PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya
Manusia dan Produktivitas
Kerja.* Bandung: CV. Mandar
Maju.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen
Sumber Daya Manusia,
Reformasi Birokrasi Manajemen
Pegawai Negeri Sipil.* Bandung:
Rafika Aditama.

Suharnomo, Nadya Wahyuningtyas.
2013. Pengaruh Lingkungan
Kerja Dan Kepuasan
Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi pada Bank
Jateng Cabang Koordinator
Semarang). *Diponegoro Journal
Of Management* [http://ejournal-
s1.undip.ac.id/index.php/dbr](http://ejournal-
s1.undip.ac.id/index.php/dbr)
Volume 2, Nomor 2, Tahun
2013, Halaman 1-6 ISSN
(Online): 2337-3792

Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen
Sumber Daya Manusia.* Jakarta:
Kencana.

Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh
Kompensasi Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Tunas Hijau
Samarinda. *eJournal Ilmu
Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1):
41-55 ISSN 0000-0000,
ejournal.adbisnis.fisip-
unmul.org © Copyright 2013*

Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam
Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta :
Rajawali Pers

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori,
Psikologi, Perilaku Organisasi,*