

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI PUSKESMAS KENDIT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ninis Selvia Putri

ninisselvia10@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto

ediyanto@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ayu Dita Windra Ciptasari

ayudita@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the influence of work competency, work compensation and work environment on the performance of ASN employees at the Kendit Community Health Center with job satisfaction as an intervening variable. The sampling technique used in this research is a saturated sample. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that work competency has a positive and significant effect on job satisfaction, work compensation has an insignificant effect on job satisfaction, work environment has a significant effect on job satisfaction, work competency has an insignificant effect on ASN performance, compensation work has no significant effect on ASN performance, work environment has no significant effect on ASN performance, job satisfaction has a positive and significant effect on ASN performance, work competency has a significant effect on ASN performance through job satisfaction, work compensation has no significant effect on ASN performance through job satisfaction, The work environment has a positive and significant effect on ASN performance through job satisfaction.

Keywords: *Work Competence, Work Compensation, Work Environment, Performance, Job Satisfaction.*

1. PENDAHULUAN

Puskesmas Kendit adalah Puskesmas Daerah milik Pemerintah yang terletak di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo. Puskesmas Kendit merupakan bagian lembaga kesehatan yang didirikan pada setiap kecamatan guna menyelenggarakan fasilitas pelayanan masyarakat dan pelayanan kesehatan perseorangan yang bermutu tinggi dengan mengutamakan kesehatan

masyarakat guna mencapai tingkat kesehatan yang terus meningkat dalam bidang profesi pekerjaannya. Oleh karena itu, seluruh anggota pelayanan puskesmas diharapkan pegawai harus menunjukkan dedikasi, kompetensi, perhatian penuh, dan rasa empati yang kuat terhadap masyarakat dalam menjalankan tugasnya, yaitu untuk melayani masyarakat.

Kompetensi dapat diukur dari kemampuan kerja yang dimiliki pegawai ASN di Puskesmas Kendit yang meliputi keterampilan dengan profesi dalam bidang keahliannya yang dibuktikan dengan adanya sertifikat. Pada kenyataannya tidak semua pegawai ASN di Puskesmas Kendit memiliki kompetensi yang tinggi. Peneliti masih menemukan ada permasalahan yang timbul dalam pelayanan kesehatan yaitu pada ketidakmampuan dalam menangani kesehatan masyarakat dan peralatan yang kurang tersedia. Dalam hal ini, masyarakat tidak mendapatkan pelayanan yang berkualitas.

Kompensasi terhadap kepuasan pegawai menjadi sangat penting dalam memenuhi kebutuhan yang layak bagi pegawai itu sendiri. Namun, masih ada beberapa permasalahan yang terjadi salah satunya fasilitas yang diberikan oleh Puskesmas Kendit kepada pegawai ASN tidak sama rata. Dimana pegawai ASN ada yang diberikan fasilitas seperti laptop, kendaraan, bangunan, dan ada juga yang hanya diberikan berupa laptop saja. Hal tersebut dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai, sehingga akan mempengaruhi kinerja.

Selain itu, Lingkungan kerja di Puskesmas Kendit juga sangat penting dalam mencakup semua elemen yang berada di tempat kerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan seperti AC, pencahayaan dan faktor-faktor lainnya. Namun, masih ditemukan dimana lingkungan kerja di Puskesmas Kendit yang kurang nyaman dapat menghambat kemampuan pegawai dalam

melakukan pekerjaannya. Misal, seperti suara bising akan dapat mengganggu ketenangan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, diperlukan suasana yang kondusif kebersihan yang sesuai dan hubungan kerja antar pegawai yang hubungan yang harmonis untuk mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN. Ketika pegawai merasakan kepuasan atas pekerjaannya maka dapat berdampak terhadap kinerja yang lebih maksimal. Kepuasan kerja yang didapat oleh pegawai akan berdampak baik terhadap keberhasilan Puskesmas Kendit. Jika para pegawai merasakan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Kendit lebih baik kedepannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kompetensi Kerja

Wibowo (2017:324) mengatakan bahwa “Kompetensi mengacu pada kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, berakar pada kemampuan dan pengetahuan, dan diperkuat oleh lingkungan kerja”. Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2017:211) “Kompetensi merupakan keterampilan guna memunculkan potensi yang paling baik di dalamnya, tidak semua pegawai mempunyai keterampilan namun ada pula yang mampu bekerja dengan baik pada tingkat yang tertinggi memiliki kemampuan untuk melakukannya”.

Menurut pendapat Sutrisno (2013:202) “Kompetensi dikatakan

sebagai kemampuan untuk bekerja dengan baik dalam situasi tertentu atau sebagai keadaan pikiran seorang atasan atau anggota staf yang memiliki penalaran, pemahaman dan kinerja yang baik”. Wibowo (2012:324) “Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tugas tersebut”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan mengacu pada tingkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki pegawai ketika menjalankan tugas yang didukung secara finansial oleh organisasi. Wibowo (2017:283) menyebutkan ada tujuh indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Kemampuan intelektual
- 7) Budaya organisasi

Kompensasi kerja

Menurut pendapat Rivai (2014:714) “Kompensasi adalah sesuatu yang dibayarkan sebagai kompensasi atas kontribusi yang diberikan seorang karyawan kepada organisasi”. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus sepadan dengan kontribusi mereka terhadap organisasi untuk mencegah kebencian dari karyawan lain. Tujuan pemberian kompensasi tersebut merupakan agar dapat memotivasi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pendapat Sutrisno (2017:181) “Kompensasi dapat diartikan sebagai fungsi penting

dalam pengelolaan sumber daya manusia”. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut pendapat Sedarmayanti (2019:263) “Kompensasi adalah apa yang dibayarkan kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya”. Sinambela (2016:220) “Kompensasi mencakup semua imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi”.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berfungsi sebagai fungsi manajemen yang penting bagi organisasi untuk menawarkan layanan karyawan yang sepadan dengan kontribusi dan kinerja mereka terhadap organisasi. Afandi (2018:194) menyatakan bahwa terdapat empat indikator kompensasi:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Lingkungan Kerja

Asriel (2016:52) “Lingkungan kerja di sekitar para eksekutif berdampak pada seberapa diharganya mereka dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu menunjukkan kemampuannya secara maksimal dalam menjalankan tugasnya termasuk mempengaruhi kondisi lingkungan”. pendapat Sedarmayanti (2013:12) “Lingkungan kerja yang baik dan layak sehingga masyarakat dapat bekerja secara maksimal, sehat, aman dan nyaman”. Apabila pegawai mendapatkan rasa senang dan tenang dalam bekerja, maka tentunya

pegawai akan semangat dan bekerja keras dalam bekerja sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Menurut Danang (2012:43) “Lingkungan kerja mengacu pada unsur-unsur yang berada dekat dengan karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan”. lingkungan kerja sangatlah penting dalam melaksanakan tugas, baik dari praktik maupun non praktik di sekitar tempat kerja dapat menimbulkan rasa nyaman pada karyawan atau pegawai serta dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja menjadi faktor penting terkait nyaman atau tidaknya pegawai bekerja dalam organisasi. Sutrisno (2013:118) mengatakan indikator lingkungan kerja dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Tempat bekerja.
- 2) Kebersihan.
- 3) Pencahayaan.
- 4) Ketenangan.
- 5) Hubungan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan kepuasan seorang karyawan terhadap prestasi dan kompetensi dalam pekerjaannya. Hal ini berasal dari penilaian individu tentang bagaimana pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai mereka, menentukan tingkat suka atau tidak suka terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen dan terlibat, sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. Menurut Robbins dan Coulter (2012:68), “Kepuasan kerja menunjukkan sikap individu secara

keseluruhan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan mereka yang tidak puas cenderung menampilkan sikap negatif”.

Menurut Handoko (2013:193) “Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dialami oleh karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan ketika mereka mempersepsikan pekerjaannya”. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan kinerja karyawan karena individu mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai yang melekat dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan perasaan yang menggambarkan penilaian tenaga kerja terhadap pengalaman kerja maka disimpulkan bahwa setiap pegawai berharap dapat merasakan kepuasan kerja. Afandi (2018:82) menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan.
- 2) Upah/gaji.
- 3) Promosi.
- 4) Pengawas.
- 5) Rekan kerja.

Kinerja

Afandi (2018:84) mengatakan bahwa “Kinerja adalah keberhasilan yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang diterapkan pada pekerjaannya”. Berdasarkan pendapat Mahsun (2009:25) mendefinisikan bahwa “Kinerja merupakan suatu pernyataan yang didasarkan pada derajat pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam

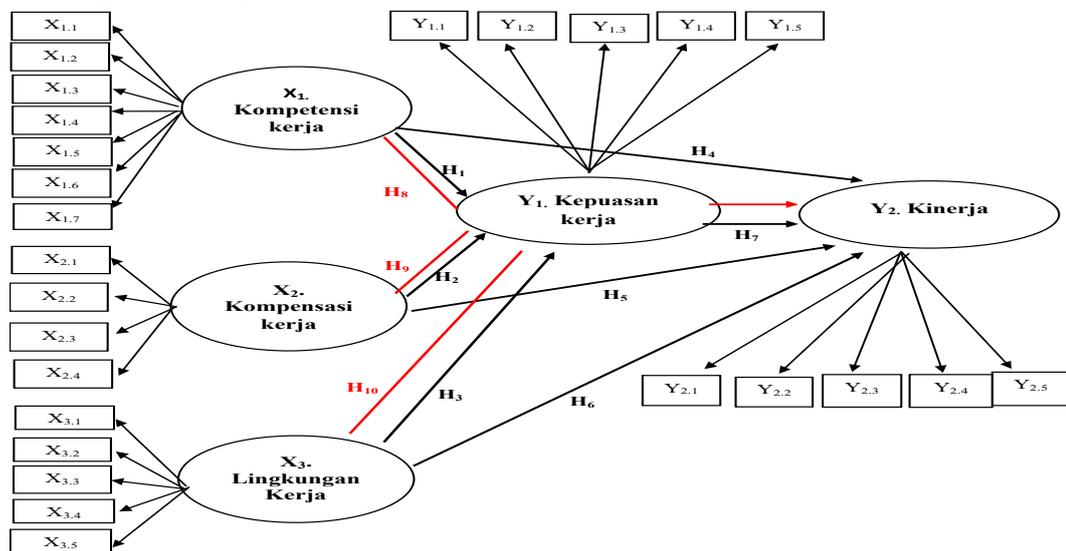
mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi sesuai dengan rencana organisasi”. Kinerja ditunjukkan dengan hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam proses yang optimal untuk mencapai tujuan, sasaran dan target organisasi yang telah diterapkan.

Dapat disimpulkan bahwa, kinerja pegawai merupakan kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Peningkatan kinerja pegawai memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2014:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Jumlah Pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan.
- 3) ketepatan waktu.
- 4) kehadiran.
- 5) kemampuan kerjasama.

Menurut Sugiyono (2015:128) “Kerangka konseptual penelitian menetapkan adanya hubungan teoritis antara variabel bebas dan variabel terikat. Ini menggambarkan hubungan antara berbagai konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian”. Dilihat dari tinjauan pustaka peneliti menguji “Pengaruh Kompetensi Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN di Puskesmas Kendit dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”. Melalui judul yang akan dikembangkan oleh peneliti terdapat 3 variabel bebas yang digunakan (X_1) Kompetensi Kerja, (X_2) Kompensasi Kerja, (X_3) Lingkungan Kerja, variabel terikat (Y_1) Kinerja dan variabel *Intervening* (Y_2) Kepuasan Kerja. Berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian yang disusun pada Gambar 1 berikut :

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H₁ : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

- H₂ : Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₄ : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₅ : Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₆ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₈ : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H₉ : Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H₁₀ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian. Arikunto (2010:2) mengatakan bahwa “Rancangan penelitian adalah rencana penelitian yang bertujuan untuk mencari informasi dan hasil yang dapat dipahami sepenuhnya”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif karena

dalam penelitian ini menyajikan angka angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Kendit Kabupaten Situbondo Jalan Raya No. 36 kecamatan Kendit kabupaten Situbondo. Waktu penelitian yang digunakan kurang lebih selama tiga bulan yaitu pada bulan April-Juni 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi berdasarkan pendapat Sugiyono (2016:80) “Populasi mengacu pada sekelompok entitas atau individu tertentu yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari, yang kemudian diambil kesimpulannya”. Sampel berdasarkan pendapat Sugiyono (2016:81) “Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut”. Menurut pendapat Arikunto (2013:131) mengemukakan bahwa “bila kelompok subjek berjumlah kurang dari 100 individu, disarankan untuk memasukkan seluruh populasi ke dalam sampel”. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Puskesmas Kendit Kabupaten Situbondo yaitu sebanyak 34 orang selain pimpinan.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Puskesmas Kendit Kabupaten Situbondo yang berjumlah 34 orang.

Uji Validitas Konvergen

Ghozali (2018:25) mengartikan validitas konvergen sebagai “uji korelasi untuk mengevaluasi nilai outer *loading* dalam penelitian, dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid. Apabila suatu output memberikan nilai 0,7 atau lebih tinggi”. Menurut Ghozali (2018:25) “Jika suatu hasil memberikan nilai 0,7 atau lebih, berarti indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”.

Penelitian ini menggunakan aplikasi smart PLS 3,0 yaitu Nilai AVE dianggap valid jika mencapai 0,5 atau lebih. Indikator outer *loading* dalam penelitian ini harus mencapai 0,7, sementara nilai AVE minimal yang harus terpenuhi adalah di atas 0,5. Berdasarkan hasil penelitian ini uji validitas konvergen dikatakan valid dengan nilai diatas 0,7.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila pertanyaan yang diulang konstitusi jawaban tetap sama tidak dapat berubah-ubah. Menurut pendapat Sugiyono (2019:121) “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi, reliabilitas, keakuratan, dan kehandalan suatu indikator dalam kuesioner”. Uji realibilitas pada penelitian ini dianalisis melalui prpgram *Smart PLS 3.0* untuk menguji data yaitu nilai *Cronbach*

alpha \geq dan *composite reliability* $>$ 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2017:71) mengemukakan bahwa “ Uji multikolinieritas digunakan untuk memastikan apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi”. Uji multikolinieritas penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai *Variance inflation factor* (VIF). Ghozali (2013:80) mengemukakan bahwa “Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai cut off yang dipakai apabila toleransi lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10”. Penelitian ini menggunakan analisis program *Smart PLS* yang terdapat nilai $VIF \leq 5,0$.

Uji Normalitas

Berdasarkan pendapat Ghozali (2013:160) menyatakan bahwa “Uji normalitas secara umum bertujuan untuk mengetahui model persamaan struktural apakah normal atau melanggar aturan dalam normalitas yang terdapat dalam penelitian”. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* untuk mengetahui nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness*. Apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada rentang -2,58 hingga 2,58 maka dikatakan tidak melanggar Uji Normalitas.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu *SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)*, *Chi-Square* dan *NFI (Normed Fit Index)*. Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang ada di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis.

Uji Koefisien Determinasi

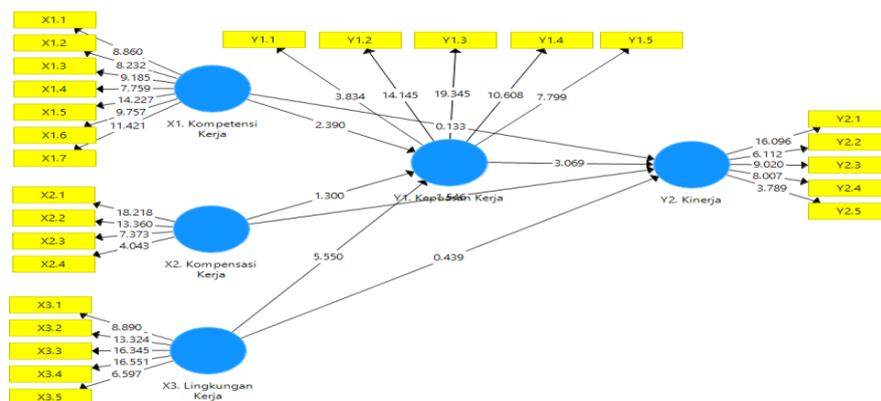
Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan

tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- a) Variabel Kompetensi Kerja (X_1), Kompensasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 0,84 (84%) berpengaruh sangat tinggi, sedangkan sisanya 16% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
- b) Variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Budaya Variabel Kompetensi Kerja (X_1), Kompensasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja (Y_1) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,83 (83%) berpengaruh sangat tinggi, sedangkan sisanya 17% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS (partial least square)* tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Modal Struktural dengan Aplikasi *Smart PLS*

Pembahasan Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,358), dengan nilai p Value sebesar 0,017 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi Kepuasan kerja. Apabila Kompetensi kerja terpenuhi maka Kepuasan kerja dapat meningkat, sebaliknya jika Kemampuan kerja tidak sesuai yang diharapkan pegawai maka yang akan terjadi adalah Kepuasan kerja diantara pegawai akan menurun sehingga para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan organisasi. Untuk itu instansi dapat memberikan pelatihan yang baik kepada para karyawan sehingga dampaknya dapat memberikan kepuasan kerja yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Lia *et, al* (2019) menyatakan bahwa Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu

pada nilai original sample yaitu negatif (-0,258) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,200 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi meningkat maka Kepuasan kerja tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa adanya kompensasi yang diberikan organisasi tidak berdampak signifikan untuk peningkatan Kepuasan kerja para pegawai. Hal ini akan terjadi apabila pegawai yang terbiasa memperoleh kompensasi dengan besaran jumlah yang sama setiap bulannya cenderung mendorong rasa ketidakpuasan atas gaji yang diterima, maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang menurun. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Agung *et.al* (2022).

Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,854) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**.

Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi Kepuasan kerja. Apabila Lingkungan kerja nyaman maka Kepuasan kerja kpegawai dapat meningkat, sebaliknya jika Lingkungan kerja tidak nyaman maka yang akan terjadi adalah Kepuasan kerja diantara pegawai akan menurun sehingga para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan organisasi. Untuk itu instansi perlu memberikan peningkatan terhadap Lingkungan di sekitar para pegawai sehingga dampaknya dapat memberikan kepuasan kerja yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Valeria *et.al* (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi Kerja terhadap Kinerja

Kompetensi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,026) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,894 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja. Jika Kompetensi kerja meningkat maka Kinerja tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi di

suatu organisasi tidak berdampak signifikan untuk peningkatan Kinerja para pegawai. Hal ini akan terjadi apabila pegawai yang tidak memiliki kemampuan pengalaman kerja cenderung mendorong rasa ketidakpedulian atas pekerjaannya, maka akan berdampak pada Kinerja yang menurun. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Arifandi *et.al* (2022).

Kompensasi kerja terhadap Kinerja

Kompensasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,379) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,123 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 5 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan organisasi tidak secara signifikan bisa meningkatkan kinerja, begitupun sebaliknya jika kompensasi yang dibagikan menurun maka kinerja juga tidak mengalami penurunan yang signifikan. Berdasarkan temuan ini maka terdapat banyak faktor lain selain pemberian kompensasi oleh pihak organisasi. Pihak organisasi perlu melakukan evaluasi terkait kinerja apakah para pegawai ASN mengalami penurunan atau justru peningkatan. Jika tidak ada korelasi dengan kompensasi, kemungkinan juga dikarenakan faktor lain seperti fasilitas dan ketersediaan sarana yang mendukung. Sehingga ini akan

berdampak pada kenyamanan dan kelancaran kegiatan kerja pegawai ASN. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Agus *et.al* (2021).

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sample yaitu negatif (-0,125) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,661 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 6 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja. Jika Lingkungan kerja meningkat maka Kinerja tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja di suatu organisasi tidak berdampak signifikan untuk peningkatan Kinerja para pegawai. Hal ini akan terjadi apabila pegawai merasa tidak nyaman dan ketenangannya terganggu maka akan cenderung tidak nyaman dalam bekerja. Hal tersebut akan berdampak pada Kinerja yang menurun. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Arik *et.al* (2023).

Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample

yaitu positif (0,697) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,002 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 7 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin naik Kinerja sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan kerja Sebuah organisasi Kepuasan kerja mengarah pada kapasitasnya di dalam menuntaskan tugasnya dalam melangsungkan pekerjaannya dibutuhkanlah Kepuasan kerja yang mampu mendukungnya serta melangsungkan pekerjaannya yang diharapkan organisasi. Hal ini didukung dengan teori Faradina *et.al* (2022).

Kompetensi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,250), dengan nilai *P Value* yaitu 0,033 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 8 diterima**. Jika ditinjau dari sisi pengaruh langsung, Kompetensi berpengaruh secara signifikan bisa meningkatkan kinerja pegawai ASN melalui Kepuasan kerja. Hasil

temuan ini menunjukkan Kompetensi kerja menjadi faktor penting yang bisa meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas khususnya Masyarakat yang membutuhkan penanganan. Dengan demikian perlunya program pengembangan kinerja Pegawai ASN selain dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian oleh Arifandi *et.al* (2022), dan Lia *et.al* (2019).

Kompensasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai original sample yaitu negatif (-0,180), dengan nilai P Value yaitu 0,176 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**. Jika ditinjau dari sisi pengaruh langsung, kompensasi juga tidak secara signifikan bisa meningkatkan kinerja ASN. Hasil temuan ini menunjukkan kompensasi bukan menjadi faktor utama yang bisa meningkatkan kinerja pegawai ASN dengan kepuasan kerja. Dengan demikian perlunya program pengembangan kinerja ASN selain dengan pemberian insentif serta tunjangan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Agus *et.al* (2021) dan Agung *et.al* (2022).

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai original

sample yaitu positif (0,595), dengan nilai P Value yaitu 0.005 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Peran Lingkungan kerja sangat menjadi faktor utama dalam kenyamanan para pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman mampu untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada para pegawai ASN sehingga segala kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya mampu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk membangun kinerja tidak harus dibentuk kepuasan kerja terlebih dahulu. Peran Lingkungan kerja ini secara langsung berdampak pada Kinerja pegawai ASN, sehingga metode Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Arik *et.al* (2023) dan Valeria *et.al* (2021).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H_1 diterima);
2. Kompensasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_2 ditolak);
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_3 diterima);
4. Kompetensi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);

5. Kompensasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (H_5 ditolak);
6. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (H_6 ditolak);
7. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; (H_7 diterima);
8. Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (H_8 diterima);
9. Kompensasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (H_9 ditolak);
10. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (H_{10} diterima);

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan dijadikan referensi mengenai Kompetensi kerja, Kompensasi kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja pegawai ASN.

Bagi Peneliti lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat

menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan konsentrasi MSDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

Bagi Puskesmas Kendit

Penelitian ini diharapkan dapat Bagi UPT Puskesmas Kendit Situbondo harus lebih memperhatikan terhadap segala aspek yaitu:

- a. Perlu meningkatkan Kompetensi kerja melalui metode kemampuan, Keterampilan dan pengetahuan, maka diharapkan UPT Puskesmas Kendit perlu meningkatkan kemampuan kerjanya dengan teknik keahlian sesuai di bidangnya supaya para ASN mengerti terhadap masing-masing tugas yang diberikan.
- b. Organisasi Perlu memberikan Kompensasi kerja kepada pegawai ASN di UPT Puskesmas Kendit sesuai dibidangnya supaya tidak menimbulkan kecemburuan sosial antar sesama rekan kerja pegawai ASN.
- c. Perlu meningkatkan Lingkungan kerja yang nyaman agar para pegawai ASN di UPT Puskesmas Kendit merasa nyaman dan tenang dalam bekerja.
- d. Perlu meningkatkan Kepuasan kerja melalui pekerjaan, maka diharapkan UPT Puskesmas Kendit memberikan pekerjaan pada setiap ASN sesuai dengan setiap bidang yang ditekuni.
- e. Perlu meningkatkan Kinerja ASN melalui kerjasama, maka

diharapkan UPT Puskesmas Kendit memberikan arahan agar bisa bekerjasama dengan antar sesama teman di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Lia . 2019. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (*Kenny Rogers Roasters*). *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 1:No. 3. <https://doi.org/10.32493/JEE.v1i3.3463>
- Aditya, A, 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7 (1 Juni), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Dwi Cahya, 2021. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105-115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asriel, Silvia Armida, D. 2016. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Kencana.
- Badriyah, M, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dermawan. A., Kusnadi. E., Ediyanto. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Perkebunan Nusantara XI) Medika (Persero) RS. Elizabeth Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, [S.l.], v. 1, n. 10, p. 1996-2008, nov. 2022. ISSN 2964-898X. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2249>.
- Febriyanto, A., Arief, M.Y., Soeliha, S., 2023. Pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Kecamatan Mangaran Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, [S.l.], v. 2, n. 10, p. 2291-2307, oct. 2023 <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3653>.
- Ghozali. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penebit UNDIP.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*, edisi 9.

- Semarang: Universitas
diponegoro.
- Handoko, T.H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kiky, V, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 3 No. 3 (2021)
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Mahsun, M. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik (3th 3d)*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulida, F, P., Sari, L.P., Pramesthi, R.A., 2022. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor PDAM Tirta Baluran Di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 230-241, mar. 2022. ISSN 2964-898X
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i2.1862>.
- Nazir, M. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Cetakan keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P, And Mary Coulter. 2012. *Management New Jersey* : Person Education, Inc.
- Robbins. 2011. *Perilaku Organisasi Salemba Empat*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

E-ISSN
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 1, No. 1, April 2022 : 01-00

