

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS SIDOMULYO PEKANBARU

Elma Rosdawati BR Tarigan, Sri Rahmayanti, Rahayu Setianingsih

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304215@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 89,9% menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variabel kinerja secara cukup kuat. Temuan ini menegaskan pentingnya pemberian kompensasi yang adil, peningkatan motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk mendorong produktivitas pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Kinerja, Regresi, SPSS.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pengembangan, pengelolaan karir, pelatihan serta evaluasi pada karyawan yang bertujuan untuk membantu karyawan supaya dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. (vernando,2023) Pembangunan kesehatan sebagai bagian dari pembangunan nasional mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Undang-Undang Republik Indonesia nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan pasal 5 menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu dan terjangkau.

Puskesmas sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama di satu wilayah. Wilayah kerja atau bagian wilayah-wilayah kerja yang difungsikan sebagai Gate Keeper dalam pelayanan kesehatan, harus dapat memberikan jaminan terhadap penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat dan perorangan yang paripurna, adil, merata, berkualitas dan memuaskan masyarakat. Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya wilayah kerja sehat. Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Menurut (Sudarnaya & Adnyani, 2022) kinerja adalah suatu hasil maupun capaian karyawan dalam melaksanakan dan melakukan tugas serta tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan baik secara orang perorang maupun kelompok. Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana karyawan berkontribusi pada organisasi dalam hal kehadiran, kualitas kerja, kuantitas kerja, masa kerja, dan sikap terhadap lingkungan perusahaan. Kinerja dapat diidentifikasi dan diukur apabila seseorang maupun sekelompok karyawan memiliki standar kesuksesan yang ditentukan organisasi (Shobirin, A. & Siharis 2022). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang baik, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Supriyati, S., & Pangaribuan 2021). Kinerja merupakan “pencapaian kerja seseorang sesuai dengan penugasan, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” (Ramadhan, et al, 2020).

Kompensasi

(Hasibuan,2019) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa uang atau bentuk yang lain seperti non tunai.

Motivasi

(Hasibuan,2021) motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik atau buruknya kinerja seorang karyawan sampai batas tertentu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Semakin baik lingkungan yang ada maka semakin baik pula kinerja karyawannya, begitu pula sebaliknya (Sukardi, 2021).

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru, dengan populasi seluruh pegawai yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer melalui kuesioner dan data sekunder berupa dokumentasi laporan kinerja pegawai serta sejarah Puskesmas Sidomulyo. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur kualitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS untuk pengolahan datanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (Orang)
1	Umur	<30 tahun	16
		31-40 tahun	36
		41-50 tahun	8
		>50 tahun	0
		Jumlah	60
2	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	6
		Diploma	29
		Sarjana/S1	25
		Magister/S2	0
		Jumlah	60
3	Lama Bekerja	<1 tahun	0
		1-5 tahun	18
		6-10 tahun	24
		>10 tahun	18
		Jumlah	60
4	Profesi	Dokter	8
		Perawat	15
		Bidan	13
		Tenaga kerja Bantu/ Umum	24
		Jumlah	60
5	Status Pegawai	PNS	55
		Kontrak	5
		Jumlah	60

Sumber : Olahan data Spss (2025)

Dari hasil pengolahan kuesioner didapatkan karakteristik responden pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru.

1. Berdasarkan umur mayoritas responden pada penelitian ini yaitu berumur 31-40 tahun sebanyak 36 orang (60%), diikuti oleh kelompok umur <30 tahun sebanyak 16 orang (26,7%), responden yang berumur 41-50 tahun berjumlah 8 orang (13,3%) . Tidak terdapat responden yang berumur >50 Tahun.
2. Berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas responden pada penelitian ini yaitu lulusan SMA/Sederajat 6 orang dengan persentase 20%, responden lulusan Diploma sebanyak 29 orang dengan persentase 48,3%, responden lulusan Sarjana/S1 sebanyak 25 orang dengan persentase 41,7%. Tidak terdapat responden yang berlatar belakang lulusan Magister/S2. Berdasarkan karakteristik responden, sebagian besar responden memiliki latar belakang lulusan Diploma 29 orang dengan persentase 48,3%.
3. Berdasarkan lama bekerja mayoritas responden pada penelitian ini yaitu lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 30%, responden dengan masa kerja 6-10 sebanyak 24 orang dengan persentase 40%. responden dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 18 dengan persentase 30% Tidak ada responden yang masa kerjanya dibawah <1

tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kategori lama bekerja yang banyak diisi oleh responden selama 6-10 Tahun.

4. Berdasarkan profesi mayoritas responden pada penelitian ini yaitu profesi tenaga kerja bantu/umum sebanyak 24 orang dengan persentase 40%, dokter sebanyak 8 orang dengan persentase 13,3%, perawat sebanyak 15 orang dengan persentase 25%, bidan 13 orang dengan persentase 21,7%.
5. Berdasarkan status pegawai mayoritas responden pada penelitian ini yaitu berjumlah 60 responden jumlah terbanyak yaitu pegawai PNS sebanyak 55 orang dengan persentase 91,7%, sedangkan pegawai kontrak sebanyak 5 orang dengan persentase 8,3%.

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Kinerja Pada Pegawai

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
Kompensasi (X1)	60	14	40	34,98	5,044
Motivasi Kerja (X2)	60	20	48	42,50	5,583
Lingkungan kerja (X3)	60	19	68	60,37	8,295
Kinerja Karyawan (Y)	60	20	50	44,55	5,296

Sumber : Olahan Data Spss (2025)

Berdasarkan tabel statistik deskriptif yang disajikan pada tabel 4.6 diatas, penelitian ini melibatkan total 60 observasi (N). Dari data tersebut, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Variabel kompensasi (X1), skor jawaban maksimum yang diperoleh adalah 40, sementara skor jawaban minimum adalah 14. Rata-rata skor jawaban berada pada angka 34,98, dengan standar deviasi sebesar 5,044.
2. Variabel motivasi (X2), skor jawaban maksimum yang diperoleh adalah 48, sementara skor jawaban minimum adalah 20. Rata-rata skor jawaban berada pada angka 42,50, dengan standar deviasi sebesar 5,583.
3. Variabel lingkungan kerja (X3), skor jawaban maksimum yang diperoleh adalah 68, sementara skor jawaban minimum adalah 19. Rata-rata skor jawaban berada pada angka 60,37, dengan standar deviasi sebesar 8,295.
4. Variabel kinerja pegawai (Y), skor jawaban maksimum yang diperoleh adalah 50, sementara skor jawaban minimum adalah 20. Rata-rata skor jawaban berada pada angka 44,55, dengan standar deviasi sebesar 5,296.

Uji Kualitas Data

Tabel 3 Uji Validitas

Pengujian pada validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Item pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,824	0,254	Valid
X1.2	0,796	0,254	Valid
X1.3	0,862	0,254	Valid
X1.4	0,832	0,254	Valid
X1.5	0,771	0,254	Valid
X1.6	0,819	0,254	Valid
X1.7	0,806	0,254	Valid
X1.8	0,817	0,254	Valid
X2.1	0,692	0,254	Valid
X2.2	0,614	0,254	Valid
X2.3	0,787	0,254	Valid
X2.4	0,636	0,254	Valid
X2.5	0,806	0,254	Valid
X2.6	0,801	0,254	Valid
X2.7	0,711	0,254	Valid
X2.8	0,680	0,254	Valid
X2.9	0,810	0,254	Valid
X2.10	0,680	0,254	Valid
X3.1	0,821	0,254	Valid
X3.2	0,805	0,254	Valid
X3.3	0,725	0,254	Valid
X3.4	0,836	0,254	Valid
X3.5	0,775	0,254	Valid
X3.6	0,809	0,254	Valid
X3.7	0,789	0,254	Valid
X3.8	0,775	0,254	Valid
X3.9	0,802	0,254	Valid
X3.10	0,749	0,254	Valid
X3.11	0,753	0,254	Valid
X3.12	0,841	0,254	Valid
X3.13	0,601	0,254	Valid
X3.14	0,729	0,254	Valid
Y1	0,747	0,254	Valid
Y2	0,740	0,254	Valid
Y3	0,764	0,254	Valid
Y4	0,769	0,254	Valid
Y5	0,783	0,254	Valid
Y6	0,757	0,254	Valid
Y7	0,733	0,254	Valid
Y8	0,769	0,254	Valid
Y9	0,687	0,254	Valid
Y10	0,581	0,254	Valid

Sumber : Olahan Data Spss (2025)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 3 variabel independent dan 1 variabel dependent ini terdapat 42 butir soal pada kuesioner yang telah diisi oleh 60 responden uji coba pada penelitian ini untuk mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid.

Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 42 kuisisioner, keseluruhan kuesioner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, yang artinya seluruh butir soal dapat dinyatakan valid.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Reliabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,904	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,928	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,898	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,948	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss (2025)

Berdasarkan tabel 4 yang disajikan di atas, diketahui bahwa variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) mempunyai *Nilai Cronbach's Alpha* yang lebih tinggi dari nilai *Standar Reliabel* sebesar 0,60. Maka, dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters	Mean	0,0000
	Std. Deviation	1,6365
Most Extreme Differences	Absolute	0,085
	Positive	0,031
	Negative	-0,085
Test Statistic		0,085
Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig.	0,200

Sumber: Olahan Data Spss (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari Exact Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constant		
Kompensasi (X1)	0,145	6,89
Motivasi Kerja (X2)	0,146	6,86
Lingkungan Kerja (X3)	0,276	3,620

Sumber: Olahan Data Spss (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Constant	0,326
Kompensasi (X1)	0,239
Motivasi Kerja (X2)	0,541
Lingkungan Kerja (X3)	0,616

Sumber: Olahan Data Spss (2025)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di atas tingkat 0,05. Secara khusus, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,239, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,541 dan variabel lingkungan kerja memiliki signifikansi sebesar 0,616. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
Constant	5,977	1,726	
Kompensasi (X1)	0,324	0,114	0,308
Motivasi Kerja (X2)	0,372	0,103	0,392
Lingkungan Kerja (X3)	0,189	0,050	0,297

Sumber: Olahan Data Spss (2025)

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat penjelasan intepretasi sebagai berikut:

1. Nilai constant sebesar 5,977 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai akan tetap berada pada angka 5,977
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,324 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,324 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Semakin tinggi nilai kompensasi maka semakin meningkat pula nilai kinerja pegawai.

3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,372 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,372 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai motivasi kerja maka semakin meningkat pula nilai kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,189 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,189 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka semakin meningkat pula nilai kinerja pegawai.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan

Tabel 8 Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Constant	5,977	1,726		3,464	0,001
Kompensasi (X1)	0,324	0,114	0,308	2,844	0,006
Motivasi Kerja (X2)	0,372	0,103	0,392	3,623	0,001
Lingkungan Kerja (X3)	0,189	0,050	0,297	3,778	0,000

Sumber: Olahan Data Spss (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa:

1. Berdasarkan kriteria keputusan, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka dapat tolak H_0 . Pada variabel kompensasi (X1) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar (2,844) $> t_{tabel}$ (2,002) dengan nilai sig. sebesar $0,006 < 0,05$. Maka keputusannya adalah H_1 diterima H_0 ditolak atau terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan kriteria keputusan, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka dapat tolak H_0 . Pada variabel motivasi kerja (X2) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar (3,623) $> t_{tabel}$ (2,002) dengan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Maka keputusannya adalah H_2 diterima H_0 ditolak atau

terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Berdasarkan kriteria keputusan, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05 maka dapat tolak H_0 . Pada variabel lingkungan kerja (X3) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar (3,778) > t_{tabel} (2,002) dengan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Maka keputusannya adalah H_3 diterima H_0 ditolak atau terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. error
1	0,951	0,905	0,899	1,680

Sumber: Olahan Data Spss (2025)

Berdasarkan Tabel 9 nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,899 atau 89,9 %. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi dalam variabel kinerja pegawai sebesar 89,9 %. Sementara itu, sisanya yaitu 10,1 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja kondusif dan baik maka kinerja pegawai akan meningkat begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja pegawai akan menurun.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada manajemen Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru untuk meningkatkan kualitas kompensasi melalui pemberian insentif yang adil dan merata, memperluas kesempatan pelatihan, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai guna menunjang produktivitas pegawai. Selain itu, penting bagi pimpinan untuk menciptakan sistem motivasi yang efektif melalui penghargaan atas kinerja, pengembangan karier, serta membangun komunikasi yang positif dan suportif di lingkungan kerja. Upaya peningkatan ini diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih optimal, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi dan memperkuat variabel kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, J. S., & Bayzura, N. 2021. "The Effect Of Transformational Leadership, Compensation And On Employee Performance At PT Asam Jawa Medan." *Journal International Leadership* 4(2): 584–91.
- Hasibuan, D. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Harfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen* 1(2): 9–15.
- Ramadhan, et al. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan, Gaya Pemipinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 9(12).
- Shobirin,A.&Siharis, A.K. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Studi literatur.Transkonomika: Akuntansi Bisnis dan keuangan* 2(5): 235–46.
- Sudarnaya,I.K.,& Adnyani, K.D.P. 2022. "Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja." *Jurnal Daya Saing* 8(3): 451–58.
- Sukardi. 2021. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyati, S.,&Pangaribuan, B. S. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantaun Ikul Kabupaten Bungo." *JurnalManajemen Sains* 1(1).
- vernando, A. N. 2023. "Pengaruh Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Bisnis* 2(2): 483–92.