



Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler

Fardhiyan Solichin ^{1*}, Yusuf Arifin ²

^{1,2} Program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana, Universitas Pasundan, Indonesia

Email: fardhiyan.govar82@gmail.com ¹, yusufarifin@unpas.ac.id ²

*Penulis Korespondensi : hendrawijayapls.fkip@unej.ac.id

Abstract. This study aims to determine and analyze the condition of the work environment, competence, compensation, job satisfaction, and employee performance at Public Health Centers in Bojongloa Kaler District. The study also examines the effect of work environment, competence, and compensation on job satisfaction, both partially and simultaneously, as well as the effect job satisfaction employee performance. This research employed a quantitative approach using descriptive and verification methods. The research unit consisted of employees working at three Public Health Centers in Bojongloa Kaler District, with 60 civil servant respondents. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and literature studies. Data analysis used path analysis to examine causal relationships among the research variables. The results indicate that the work environment affects job satisfaction with a path coefficient of 0.399 and a total effect of 32.14%. Competence affects job satisfaction with a path coefficient of 0.286 and a total effect of 22.77%. Compensation affects job satisfaction with a path coefficient of 0.286 and a total effect of 21.07%. Simultaneously, work environment, competence, and compensation contribute 76.00% to job satisfaction, while the remaining 24.00% is explained by other factors outside the research model. Job satisfaction affects employee performance with a path coefficient of 0.886 and a contribution of 78.50%, while the remaining 21.50% is explained by other factors outside the model. These findings indicate that improving the work environment, employee competence, and compensation represents an important strategic aspect associated with increasing job satisfaction and employee performance at Public Health Centers in Bojongloa Kaler District.

Keywords: Compensation; Competence; Employee Performance; Job Satisfaction; Work Environment.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler serta menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Unit analisis penelitian adalah pegawai pada tiga Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler dengan jumlah responden sebanyak 60 orang ASN. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) guna mengetahui hubungan kausalitas antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,399 dan total pengaruh sebesar 32,14%. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,286 dan total pengaruh sebesar 22,77%. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,286 dan total pengaruh sebesar 21,07%. Secara simultan lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 76,00% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 24,00% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,886 dan kontribusi sebesar 78,50%, sedangkan 21,50% dipengaruhi faktor lain di luar model. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi menjadi aspek strategis yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; Kompensasi; Kompetensi; Lingkungan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi pelayanan publik, termasuk organisasi pelayanan kesehatan.

Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki posisi penting karena berhubungan langsung dengan masyarakat melalui berbagai pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Kualitas pelayanan Puskesmas tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan pelayanan secara langsung.

Pegawai Puskesmas memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup kompleks. Pegawai dituntut memiliki kemampuan profesional, keterampilan teknis, sikap pelayanan, kemampuan komunikasi, serta tanggung jawab terhadap masyarakat. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan pegawai yang mampu menjalankan pekerjaan sesuai standar, memiliki kompetensi yang memadai, memperoleh kompensasi secara layak, serta merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membentuk pengalaman pegawai selama menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman, kenyamanan, dukungan sosial, serta kemudahan bagi pegawai menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan berpotensi mengurangi kepuasan pegawai.

Kompetensi juga menjadi faktor penting karena pekerjaan pelayanan kesehatan membutuhkan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik personal yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan memiliki keyakinan lebih baik terhadap kemampuan kerjanya.

Kompensasi menjadi aspek lain yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Kompensasi bukan hanya berkaitan dengan gaji, tetapi juga berbagai bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kontribusinya terhadap organisasi. Persepsi terhadap keadilan, kesesuaian, dan kelayakan kompensasi dapat membentuk penilaian pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya.

Kepuasan kerja memiliki posisi penting karena menggambarkan evaluasi pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja dapat tercermin melalui perasaan positif terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, atasan, kompensasi, kondisi lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap organisasi dan pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Puskesmas membutuhkan kinerja pegawai yang optimal karena kualitas kinerja akan berkaitan dengan kelancaran pelayanan, pencapaian target organisasi, efisiensi proses kerja, serta kepuasan masyarakat sebagai penerima pelayanan.

Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler sebagai bagian dari sistem pelayanan kesehatan masyarakat membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menjawab tuntutan pelayanan yang semakin kompleks. Kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena ketiga faktor tersebut berkaitan dengan pengalaman kerja pegawai dan kepuasan kerja yang selanjutnya dapat berimplikasi terhadap kinerja. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler.”

2. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar pegawai ketika melaksanakan pekerjaan, baik kondisi fisik maupun kondisi sosial dan psikologis. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kenyamanan serta membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih efektif. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan dan organisasi.

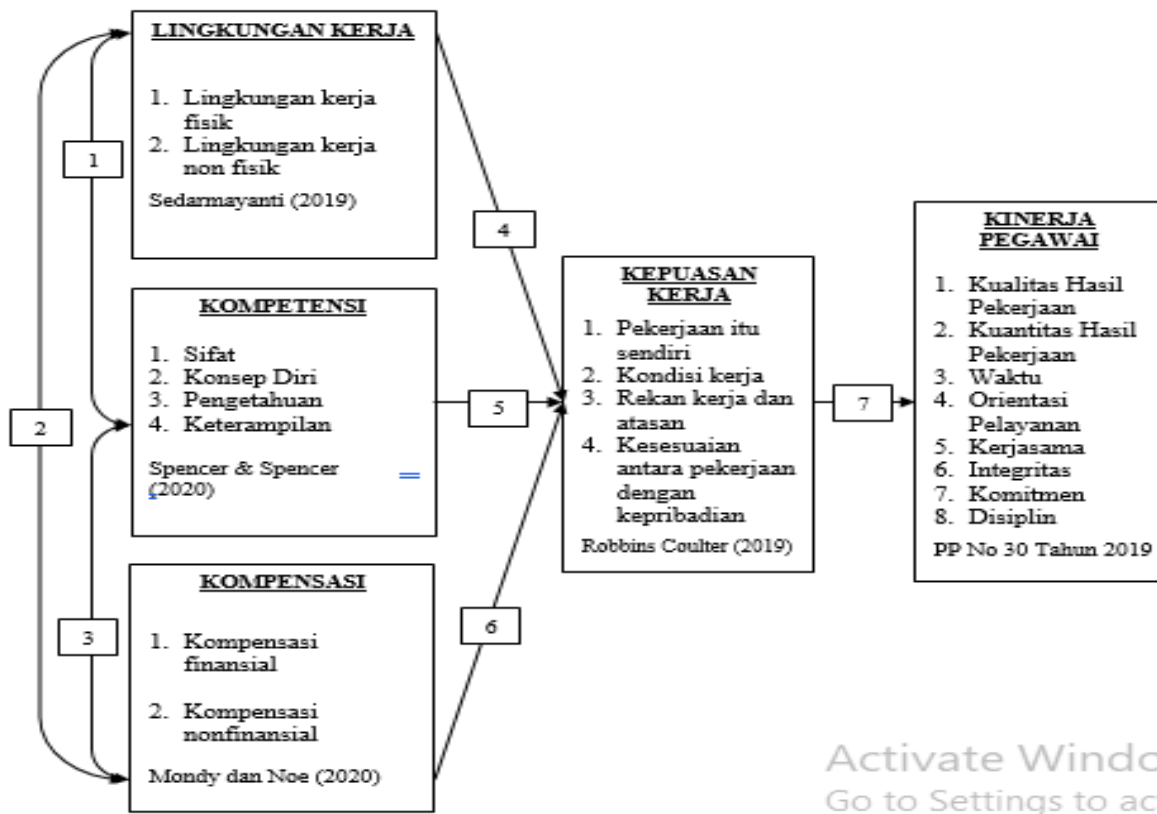
Kompetensi berkaitan dengan kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik yang diperlukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas. Kesesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara lebih percaya diri dan efektif.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai atas kontribusinya kepada organisasi. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membentuk persepsi keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi pegawai. Kondisi tersebut dapat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menunjukkan tingkat perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dapat muncul ketika pegawai memperoleh pengalaman kerja yang sesuai dengan harapan, memperoleh dukungan lingkungan kerja, memiliki kompetensi yang memadai, serta menerima kompensasi yang dipersepsikan layak dan adil.

Kinerja pegawai menggambarkan pencapaian hasil kerja berdasarkan tugas, tanggung jawab, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan standar organisasi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki kecenderungan lebih positif terhadap pekerjaan yang

dijalankan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang dibangun, paradigma penelitian ini menggambarkan hubungan serta pengaruh antara variabel independen (Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi) terhadap variabel *intervening* (Kepuasan Kerja), serta dampaknya terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hubungan antar-variabel independen ditunjukkan pada jalur 1, 2, dan 3; pengaruh langsung variabel independen terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan pada jalur 4, 5, dan 6; sedangkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan pada jalur 7.



Gambar 1. Paradigma Penelitian.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler; 2) Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler; 3) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler; 4) Lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler secara simultan; 5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan guna memperoleh gambaran empiris mengenai lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Pendekatan verifikatif digunakan guna menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan.

Unit analisis penelitian adalah pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler. Objek penelitian mencakup tiga Puskesmas yang berada di wilayah Kecamatan Bojongloa Kaler. Responden penelitian berjumlah 60 orang ASN.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan studi kepustakaan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama guna memperoleh data mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian. Pengukuran dilakukan menggunakan skala yang disesuaikan dengan indikator setiap variabel.

Variabel lingkungan kerja (X1) berkaitan dengan kondisi fisik dan nonfisik yang dirasakan pegawai ketika melaksanakan pekerjaan. Variabel kompetensi (X2) berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Variabel kompensasi (X3) berkaitan dengan imbalan yang diterima pegawai atas kontribusinya. Variabel kepuasan kerja (Y) menggambarkan perasaan dan evaluasi pegawai terhadap pekerjaan. Variabel kinerja pegawai (Z) menggambarkan hasil kerja pegawai berdasarkan tanggung jawab dan standar pekerjaan.

Analisis data menggunakan analisis jalur atau path analysis. Analisis jalur digunakan karena penelitian memiliki pola hubungan struktural yang menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel yang dipengaruhi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi, sekaligus sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persamaan struktural penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX1}X1 + \rho_{YX2}X2 + \rho_{YX3}X3 + \epsilon_1$$

$$Z = \rho_{ZY}Y + \epsilon_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

Z = Kinerja Pegawai

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kompetensi

X3 = Kompensasi

ρ = Koefisien jalur

ε = Variabel lain di luar model penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tiga Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler dengan jumlah responden sebanyak 60 orang ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai R^2 sebesar 76,00%, sedangkan 24,00% dipengaruhi faktor lain. Secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 32,14% dengan koefisien jalur 0,399 dan t_{hitung} 4,826, Kompetensi berpengaruh sebesar 22,77% dengan koefisien jalur 0,286 dan t_{hitung} 3,257, sedangkan Kompensasi berpengaruh sebesar 21,07% dengan koefisien jalur 0,286 dan t_{hitung} 4,059. Pengaruh simultan ketiga variabel tersebut dibuktikan melalui F_{hitung} sebesar 52,384 > F_{tabel} 2,7046. Selanjutnya, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0,886, t_{hitung} 9,208, dan R^2 sebesar 78,50%, sedangkan 21,50% dipengaruhi faktor lain. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi berkontribusi terhadap peningkatan Kepuasan Kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler

Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dilakukan melalui analisis jalur. Model struktural pertama menempatkan lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3) sebagai variabel eksogen, sedangkan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel endogen. Sebelum menghitung koefisien jalur, terlebih dahulu dianalisis hubungan antarvariabel independen. Hasil perhitungan matriks korelasi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Matriks Korelasi Antarvariabel Independen.

Variabel	X1	X2	X3
X1 Lingkungan Kerja	1,000	0,785	0,636
X2 Kompetensi	0,785	1,000	0,688
X3 Kompensasi	0,636	0,688	1,000

Tabel 1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kompetensi sebesar 0,785, lingkungan kerja dengan kompensasi sebesar 0,636, dan kompetensi dengan kompensasi sebesar 0,688. Seluruh hubungan menunjukkan arah positif. Hubungan paling kuat terdapat antara lingkungan kerja dan kompetensi, yaitu sebesar 0,785. Hasil matriks korelasi tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar perhitungan koefisien jalur. Hasil estimasi koefisien jalur masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Jalur Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

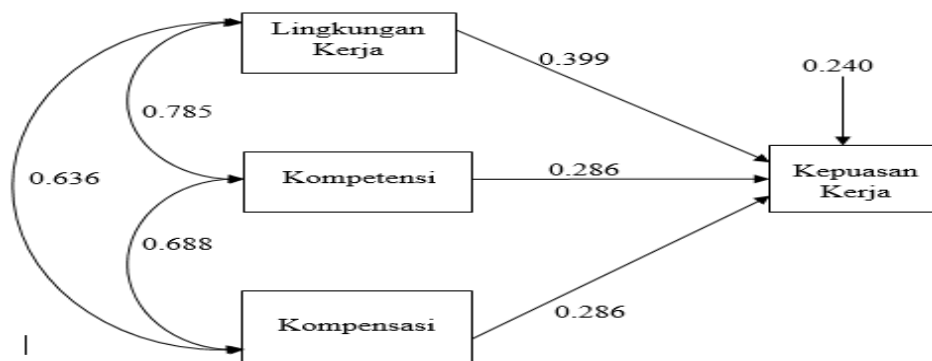
Hubungan Variabel	Koefisien Jalur
Lingkungan Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0,399
Kompetensi (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	0,286
Kompensasi (X3) → Kepuasan Kerja (Y)	0,286

Koefisien jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,399. Kompetensi memiliki pengaruh positif sebesar 0,286, sedangkan kompensasi memiliki pengaruh positif sebesar 0,286. Nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan masing-masing variabel independen diikuti peningkatan kepuasan kerja pegawai. Besarnya kemampuan lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama menjelaskan variasi kepuasan kerja dapat dilihat melalui koefisien determinasi.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Kepuasan Kerja.

Indikator	Nilai
R	0,872
R ²	0,760
Pengaruh variabel lain	0,240
Koefisien jalur residu	0,489

Nilai R sebesar 0,872 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi dengan kepuasan kerja. Nilai R² sebesar 0,760 menunjukkan bahwa sebesar 76,00% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi. Adapun sebesar 24,00% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak termasuk pada model penelitian. Secara keseluruhan, struktur hubungan variabel independen terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. Struktur Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Gambar 2 memperlihatkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi memiliki hubungan struktural dengan kepuasan kerja. Koefisien jalur terbesar terdapat pada lingkungan kerja sebesar 0,399, sedangkan kompetensi dan kompensasi masing-masing sebesar 0,286.

Pengujian secara simultan dilakukan melalui uji F. Hasil pengujian menunjukkan nilai Fhitung sebesar 52,384, sedangkan Ftabel sebesar 2,7046. Karena Fhitung lebih besar daripada Ftabel, maka H_0 ditolak. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler.

Tabel 4. Uji Pengaruh Simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Fhitung	Ftabel	Keputusan
52,384	2,7046	H_0 ditolak

Hasil uji simultan memperkuat nilai koefisien determinasi sebesar 76,00%. Artinya, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar terhadap pembentukan kepuasan kerja pegawai. Pengujian secara parsial selanjutnya dilakukan melalui uji t guna mengetahui keberartian masing-masing koefisien jalur.

Tabel 5. Uji Pengaruh Parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Variabel	Koefisien Jalur	thitung	ttabel	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,399	4,826	1,985	H_0 ditolak
Kompetensi (X2)	0,286	3,257	1,985	H_0 ditolak
Kompensasi (X3)	0,286	4,059	1,985	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa thitung seluruh variabel lebih besar daripada ttabel. Lingkungan kerja memiliki thitung sebesar 4,826, kompetensi sebesar 3,257, dan kompensasi sebesar 4,059, sedangkan ttabel sebesar 1,985. Dengan demikian, ketiga variabel secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki koefisien jalur paling besar. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki posisi relatif lebih dominan dibandingkan kompetensi dan kompensasi pada pembentukan kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,399. Besarnya pengaruh total lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 32,14%.

Tabel 6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Komponen Pengaruh	Besaran
Pengaruh langsung	15,92%
Pengaruh tidak langsung melalui Kompetensi	8,96%
Pengaruh tidak langsung melalui Kompensasi	7,26%
Pengaruh total	32,14%

Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung sebesar 15,92% terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung melalui kompetensi sebesar 8,96%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 7,26%. Total pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mencapai 32,14%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki peranan penting pada pembentukan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, mendukung komunikasi, serta menunjang pelaksanaan tugas dapat memberikan pengalaman kerja yang lebih positif bagi pegawai Puskesmas.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi memiliki koefisien jalur sebesar 0,286 terhadap kepuasan kerja. Total pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja mencapai 22,77%.

Tabel 7. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.

Komponen Pengaruh	Besaran
Pengaruh langsung	8,18%
Pengaruh tidak langsung melalui Lingkungan Kerja	8,98%
Pengaruh tidak langsung melalui Kompensasi	5,63%
Pengaruh total	22,77%

Kompetensi memberikan pengaruh langsung sebesar 8,18% terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 8,98%, sedangkan melalui kompensasi sebesar 5,63%. Total pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 22,77%.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja. Kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih baik, memahami prosedur pelayanan, menghadapi permasalahan pekerjaan, serta memberikan pelayanan sesuai tuntutan organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,286 terhadap kepuasan kerja. Total pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 21,07%.

Tabel 8. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Komponen Pengaruh	Besaran
Pengaruh langsung	8,18%
Pengaruh tidak langsung melalui Lingkungan Kerja	7,26%
Pengaruh tidak langsung melalui Kompetensi	5,63%
Pengaruh total	21,07%

Kompensasi memberikan pengaruh langsung sebesar 8,18% terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 7,26%, sedangkan melalui kompetensi sebesar 5,63%. Total pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 21,07%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang dipersepsikan adil, layak, dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat memperkuat persepsi positif pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 76,00% terhadap kepuasan kerja. Kontribusi masing-masing variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terbesar, yaitu 32,14%, kemudian kompetensi sebesar 22,77%, dan kompensasi sebesar 21,07%.

Tabel 9. Rekapitulasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Variabel	Pengaruh Total
Lingkungan Kerja (X1)	32,14%
Kompetensi (X2)	22,77%

Kompensasi (X3)	21,07%
Total pengaruh X1, X2, X3	76,00%
Faktor lain di luar model	24,00%

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kontribusi yang relatif kuat terhadap kepuasan kerja. Nilai pengaruh sebesar 76,00% juga menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai perlu dikelola melalui pendekatan yang terintegrasi, mencakup penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan kompetensi, serta pengelolaan kompensasi.

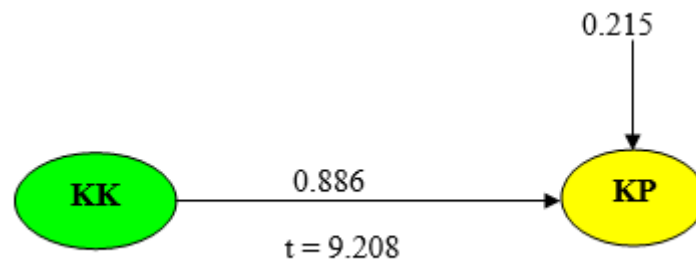
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian struktur kedua dilakukan guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z). Hasil analisis jalur menunjukkan koefisien sebesar 0,886.

Tabel 10. Koefisien Jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel	Koefisien Jalur	thitung	ttabel	Sig.
Kepuasan Kerja (Y) → Kinerja Pegawai (Z)	0,886	9,208	1,967	0,000

Nilai koefisien jalur sebesar 0,886 menunjukkan adanya pengaruh positif yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Nilai thitung sebesar 9,208 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,967 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler.



Gambar 3. Path Diagram Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,785 atau 78,50%. Artinya, kepuasan kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 78,50%, sedangkan 21,50% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

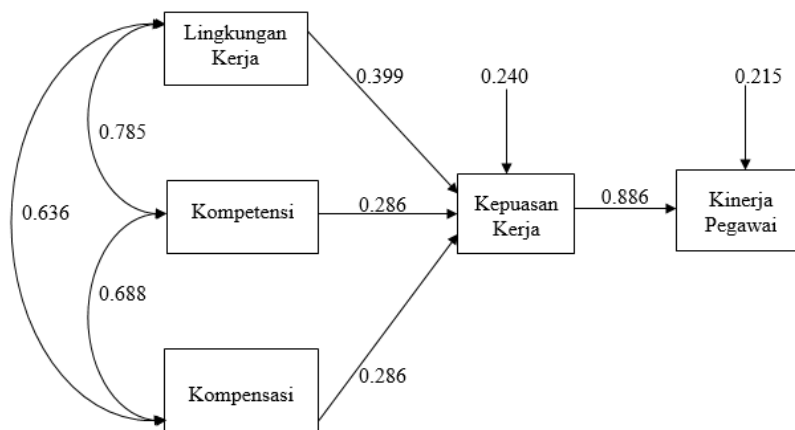
Tabel 11. Besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Komponen	Nilai
Koefisien jalur	0,886
R ²	0,785
Pengaruh kepuasan kerja	78,50%
Pengaruh faktor lain	21,50%

Besarnya kontribusi sebesar 78,50% menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki posisi yang sangat kuat pada model penelitian. Peningkatan kepuasan kerja dapat berkaitan dengan peningkatan kualitas pelaksanaan tugas, tanggung jawab, ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta pencapaian kinerja pegawai. Temuan tersebut juga memperkuat hasil struktur pertama. Lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 76,00% terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja selanjutnya memberikan kontribusi sebesar 78,50% terhadap kinerja pegawai. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada Puskesmas perlu diarahkan secara berkesinambungan mulai dari penciptaan lingkungan kerja yang baik, peningkatan kompetensi, pengelolaan kompensasi, pembentukan kepuasan kerja, hingga peningkatan kinerja.

Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan hasil analisis jalur pada kedua struktur penelitian, dapat disusun model hubungan antara lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Model tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4. Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan.

Model analisis jalur tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki koefisien jalur sebesar 0,399 terhadap kepuasan kerja (Y), kompetensi (X2) sebesar 0,286, dan kompensasi (X3) sebesar 0,286. Ketiga variabel secara simultan memberikan pengaruh sebesar 76,00% terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,886 terhadap kinerja pegawai (Z), dengan kontribusi sebesar 78,50%.

Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja memiliki posisi strategis sebagai variabel yang menghubungkan kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi dengan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi yang diterima pegawai, semakin besar peluang terbentuknya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang semakin baik selanjutnya berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler.

Secara keseluruhan, hasil penelitian membuktikan bahwa seluruh hubungan utama yang diajukan pada model penelitian memperoleh dukungan empiris. Lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi masing-masing berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketiga variabel tersebut juga secara simultan memberikan kontribusi sebesar 76,00% terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 78,50%.

Hasil penelitian ini sekaligus memberikan implikasi manajerial bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya diarahkan pada aspek hasil kerja, tetapi perlu diawali melalui pengelolaan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja. Prioritas perbaikan dapat diarahkan pada lingkungan kerja karena memiliki pengaruh individual terbesar terhadap kepuasan kerja, kemudian diikuti penguatan kompetensi dan pengelolaan kompensasi secara adil dan sesuai ketentuan.

5. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, simpulan penelitian disusun secara langsung sesuai delapan rumusan masalah sebagai berikut: Lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler merupakan tiga aspek penting yang berkaitan dengan pengalaman kerja pegawai. Ketiga aspek tersebut menjadi bagian penting pada pembentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler merupakan variabel penting pada model penelitian. Kepuasan kerja menjadi variabel yang menghubungkan kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler merupakan variabel akhir yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Kinerja menjadi representasi dari pencapaian pekerjaan dan tanggung jawab pegawai pada organisasi pelayanan kesehatan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler. Koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,399 dengan total pengaruh sebesar 32,14%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

merupakan variabel dengan kontribusi individual terbesar terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler. Koefisien jalur kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,286 dengan total pengaruh sebesar 22,77%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai menjalankan pekerjaan memiliki kontribusi terhadap pembentukan kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler. Koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,286 dengan total pengaruh sebesar 21,07%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler sebesar 76,00%. Adapun sebesar 24,00% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel perlu dikelola secara terpadu. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler dengan koefisien jalur sebesar 0,886. Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 78,50%, sedangkan 21,50% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja menjadi aspek strategis yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

REKOMENDASI

Berdasarkan simpulan penelitian, rekomendasi disusun sesuai dengan masing-masing hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Puskesmas di Kecamatan Bojongloa Kaler perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penciptaan suasana kerja yang nyaman, aman, bersih, tertata, serta mendukung interaksi kerja yang positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar secara individual terhadap kepuasan kerja, yaitu 32,14%.
2. Pengembangan kompetensi pegawai perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pendidikan, pembinaan, pengembangan keterampilan teknis, serta penguatan kemampuan pelayanan. Program pengembangan kompetensi perlu disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dan tuntutan pelayanan Puskesmas.
3. Kebijakan kompensasi perlu dikelola secara adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Evaluasi terhadap komponen kompensasi perlu dilakukan secara berkala dengan mempertimbangkan tanggung jawab, beban pekerjaan, kontribusi, serta ketentuan organisasi.

4. Peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi bagian dari kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Puskesmas perlu melakukan evaluasi kepuasan pegawai secara berkala melalui survei internal, forum komunikasi, dan mekanisme penyampaian aspirasi pegawai.
5. Peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui strategi yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 78,50% terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan pengalaman kerja pegawai perlu menjadi perhatian manajemen.
6. Lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi sebaiknya tidak dikelola secara terpisah. Ketiga faktor tersebut memberikan pengaruh simultan sebesar 76,00% terhadap kepuasan kerja, sehingga kebijakan sumber daya manusia perlu dirancang secara terpadu.
7. Puskesmas perlu mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terukur serta menghubungkannya dengan pengembangan kompetensi dan penghargaan terhadap pegawai. Pendekatan tersebut dapat menciptakan keterkaitan yang lebih jelas antara kontribusi, pengembangan pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja.
8. Penelitian berikutnya dapat mengembangkan model dengan memasukkan faktor lain yang belum dianalisis pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat 24,00% faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja dan 21,50% faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ariani, D., & Tjahjono, H. K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 115–128.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. 16th Edition. New York: Pearson.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–134.

- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2021). *Petunjuk Teknis Pelayanan Puskesmas pada Masa Pandemi COVID-19*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Profil Kesehatan Indonesia 2022*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). *Profil Kesehatan Indonesia 2023*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2020). The influence of organizational culture and work environment on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–10.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- World Health Organization. (2021). *Primary Health Care Measurement Framework and Indicators: Monitoring Health Systems through a Primary Health Care Lens*. Geneva: World Health Organization.
- World Health Organization. (2023). *Primary Health Care on the Road to Universal Health Coverage: 2023 Monitoring Report*. Geneva: World Health Organization.