`

Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 19349-19363

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di UPT Puskesmas Tanjung Rejo Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Kristina Realita Anastasya[1], Sabaruddin Chaniago[2], Ainur Rizki[3]
Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan, Indonesia

Corresponding Author: anastasyarealita@gmail.com

Published : March, 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation and work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at the UPT Puskesmas Tanjung Rejo, Percut Sei Tuan District, Deli Serdang Regency. This research is motivated by the importance of employee performance in improving the quality of health services, as well as indications of mismatches in compensation and working conditions that affect employee satisfaction and performance. This study uses a quantitative approach with a survey method. The research sample consisted of 44 respondents determined using the Slovin formula from a population of 78 employees. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires, which were then analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 27. Data testing was conducted through classical assumption tests, t-tests, coefficient of determination tests (R^2), and the Sobel test to determine the role of the mediating variable. The results of the study show that compensation and the work environment have a positive and significant effect on employee performance. In addition, compensation and the work environment also have a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction is proven to have a positive and significant effect on employee performance and acts as a mediating variable that strengthens the influence of compensation and the work environment on employee performance. This study concludes that providing fair compensation and a conducive work environment can increase job satisfaction, which in turn leads to improved employee performance. The results of this study are expected to serve as a consideration for management in improving the quality of human resources and health services.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licence, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Manusia memegang peranan penting dalam mengelola jalannya organisasi, karena tanpa kehadiran manusia organisasi tidak akan dapat berfungsi dengan baik. Berbagai tantangan dan peluang dalam membangun serta mengelola organisasi seringkali berasal dari permasalahan yang berkaitan dengan manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat krusial bagi perusahaan maupun instansi. Melalui proses perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi, keberadaan manajemen dan karyawan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan. Apabila manajemen berjalan dengan baik dan didukung oleh kinerja karyawan yang optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai, karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi. Salah satu upaya untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu komponen yang sangat penting dalam pembangunan nasional adalah pembangunan kesehatan masyarakat. Untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, setiap individu perlu memiliki kesadaran serta kemampuan untuk menjalani perilaku hidup sehat.

Keberhasilan pembangunan kesehatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia serta daya saing bangsa Indonesia (Oktalisya, 2023). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2020 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat menjadi landasan hukum dalam penyelenggaraan puskesmas guna mencapai tujuan pembangunan kesehatan nasional melalui berbagai upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, berjenjang, dan terpadu.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif dalam rangka mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Kemenkes RI, 2019). Puskesmas memiliki fungsi sebagai pusat pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan masyarakat, pusat pelayanan kesehatan masyarakat primer, serta pusat pelayanan kesehatan perorangan tingkat pertama. Dalam menjalankan fungsi tersebut, puskesmas berkewajiban memberikan pelayanan kesehatan wajib maupun pelayanan kesehatan pengembangan. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, puskesmas dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar mampu memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah daerah provinsi maupun kabupaten/kota, serta fasilitas pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan milik pemerintah, melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan puskesmas sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas, kewajiban, dan fungsinya sebagai pegawai yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dalam periode tertentu. Menurut Wahyuni (2022), pada umumnya pegawai yang memiliki kinerja yang baik juga didukung oleh pelatihan yang dimilikinya sehingga mampu melaksanakan tugas secara kreatif dan inovatif. Dengan demikian, kinerja yang baik dalam suatu organisasi juga dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja tempat karyawan melakukan aktivitas juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun psikologis yang terdapat di dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang kantor yang nyaman, kebersihan, sirkulasi udara yang baik, pemilihan warna ruangan, pencahayaan yang memadai, hingga fasilitas penunjang lainnya. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup suasana kerja yang harmonis, hubungan antarpegawai yang baik, hubungan antara pegawai dan pimpinan yang harmonis, serta tersedianya fasilitas yang mendukung kegiatan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kepuasan pegawai terhadap kompensasi menjadi sangat penting karena kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi pegawai (Syaharuddin, 2019). Kompensasi juga menjadi bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa gaji, insentif, maupun berbagai tunjangan lainnya. Apabila kompensasi yang diterima pegawai sebanding dengan beban kerja dan kinerja yang diberikan, maka pegawai cenderung akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Pemberian kompensasi kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Menurut Sinambela (2016) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kompensasi merupakan pemberian imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada organisasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga dan pemikiran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang gaji pokok PNS, besaran gaji PNS di lingkungan puskesmas ditentukan berdasarkan golongan kepangkatan.

Golongan	**Gaji**
Ia	Rp1.685.700 – Rp2.522.600
Ib	Rp1.840.800 – Rp2.670.700
IIa	Rp2.184.000 – Rp3.643.400

IIb	Rp2.385.000 – Rp3.643.400
IIIa	Rp2.785.700 – Rp4.575.200
IIIb	Rp2.903.600 – Rp4.768.800
IVa	Rp3.287.800 – Rp5.399.900
IVb	Rp3.426.900 – Rp5.628.300

Sumber: Jadiasn.id

Pemberian kompensasi finansial yang adil dan tepat waktu diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Nabawi (2019), kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, khususnya terkait kondisi kerja dan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Pegawai akan merasa puas apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan dan fasilitas kerja yang tersedia dapat mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Seperti halnya instansi kesehatan lainnya, UPT Puskesmas Tanjung Rejo juga berupaya untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pihak puskesmas perlu mengoptimalkan pemberian kompensasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, berdasarkan kondisi yang terjadi di UPT Puskesmas Tanjung Rejo, diduga terdapat ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai. Beberapa pegawai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar tidak selalu memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Ketidaksesuaian tersebut berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nia Audina et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Mandau dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Selain itu, penelitian Mariyatul Hasanah et al. (2024) pada UPT Puskesmas juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut pendapat Tulus dalam artikel Bahrur Yaman yang dikutip dalam buku Chandra dan Rahmat (2022), kompensasi atau balas jasa diartikan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang layak atas pencapaian mereka dalam mencapai tujuan tertentu. Fahraini dan Syarif (2022) mengemukakan bahwa kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan seperti gaji atau insentif yang dibayarkan secara tetap, sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan di luar gaji pokok sebagai bentuk tambahan kesejahteraan bagi karyawan.

Kompensasi menjadi hal yang cukup sensitif apabila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya kebutuhan hidup sehingga gaji yang diterima sering kali dirasakan belum mencukupi. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang baik dan adil dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan produktif. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Cahya, Damare & Harjo, 2021; Hasibuan, 2017).

Menurut Veithzal Rivai dalam Rodi Syafrizal (2021), kompensasi memiliki beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pemberian balas jasa kepada karyawan. Indikator tersebut meliputi gaji, bonus, insentif, serta kompensasi tidak langsung. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai tenaga kerja yang memberikan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan organisasi. Bonus merupakan pembayaran tambahan yang diberikan kepada karyawan apabila berhasil mencapai atau melampaui target kinerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada

karyawan karena mampu mencapai kinerja di atas standar yang telah ditentukan. Sementara itu, kompensasi tidak langsung merupakan tambahan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada seluruh karyawan sebagai bentuk upaya meningkatkan kesejahteraan mereka.

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi individu dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang baik, serta kondisi ruangan yang nyaman. Effendy dan Fitria (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bentuk interaksi kerja yang terjadi antara seseorang dengan pihak lain di dalam organisasi, baik dengan atasan, rekan kerja yang memiliki jabatan yang sama, maupun bawahan. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja dan melakukan aktivitas dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan (Jopanda, 2021).

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Nurjaya, 2021). Selain itu, Rahmawati et al. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang terdapat di dalam organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Budiasa (2021), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja. Indikator tersebut meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja. Suasana kerja merupakan kondisi yang tercipta di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hubungan dengan rekan kerja berkaitan dengan tingkat keharmonisan antarpegawai dalam bekerja tanpa adanya persaingan yang tidak sehat. Hubungan kerja yang harmonis akan membuat karyawan merasa nyaman dan bertahan dalam organisasi. Selain itu, tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja yang memadai juga menjadi faktor penting yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Pegawai

Setiap organisasi tentunya menginginkan karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik. Hal tersebut dapat dicapai apabila organisasi memperhatikan berbagai faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku (Pranata, 2020).

Almaududi et al. (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Sutrisno dalam Najoan et al. (2018) menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, serta kemampuan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Dewi (2019), indikator kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Efektivitas berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal untuk menghasilkan output

yang maksimal. Sementara itu, kemandirian menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tanpa harus selalu mendapatkan bantuan atau bimbingan dari pihak lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang tercermin dari respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan yang mereka lakukan mampu memberikan hal-hal yang dianggap penting bagi mereka (Antara, 2020).

Kepuasan kerja bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang dianut dalam dirinya (Siregar, 2023). Dengan kata lain, kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh persepsi dan harapan pribadi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat mendukung peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka mereka cenderung akan bekerja dengan lebih optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung menurun (Wijayanti & Sijabat, 2022).

Menurut Afandi dalam Budi Santoso dan Yuliantika (2022), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, pengawas, dan rekan kerja. Pekerjaan berkaitan dengan isi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang dapat memberikan rasa puas dalam bekerja. Upah berkaitan dengan jumlah bayaran yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan serta sejauh mana upah tersebut dianggap adil dan sesuai dengan kebutuhan. Pengawas berkaitan dengan peran atasan dalam memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, rekan kerja berkaitan dengan hubungan sosial yang terjalin antarpegawai dalam lingkungan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme yang menekankan pada pengukuran data secara objektif melalui analisis statistik. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden, kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antar variabel penelitian (Sugiyono, 2020).

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di UPT Puskesmas Tanjung Rejo yang berada di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di UPT Puskesmas Tanjung Rejo yang berjumlah 78 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 44 responden yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan terkait variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, peneliti juga menggunakan studi kepustakaan untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan penelitian dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 27. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kelayakan instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu dilakukan analisis regresi linear untuk mengetahui pengaruh antar variabel penelitian, dilanjutkan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji Sobel untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan usia responden. Data karakteristik responden diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 44 pegawai di UPT Puskesmas Tanjung Rejo Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Adapun distribusi karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin				
1		Laki-laki	3	6,8%
2		Perempuan	41	93,2%
	Jumlah		44	100%
Usia				
1		< 25 Tahun	1	2,3%
2		26–35 Tahun	6	13,6%
3		36–45 Tahun	10	22,7%
4		> 45 Tahun	27	61,4%
	Jumlah		44	100%

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 44 responden yang mengisi kuesioner, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang atau 93,2%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang atau 6,8%.

Dilihat dari segi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia di atas 45 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 61,4%. Selanjutnya responden yang berusia 36–45 tahun sebanyak 10 orang atau 22,7%, responden berusia 26–35 tahun sebanyak 6 orang atau 13,6%, dan responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 1 orang atau 2,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di UPT Puskesmas Tanjung Rejo didominasi oleh pegawai dengan usia di atas 45 tahun.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang meliputi kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja pegawai (Y), dan kepuasan kerja (Z). Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 44 responden di UPT Puskesmas Tanjung Rejo Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Penilaian responden menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima kategori yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Tabel 2. Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Variabel	STS	TS	KS	S	SS	Total
Kompensasi (X1)	0	5	16	309	105	440
Lingkungan Kerja (X2)	0	0	26	284	130	440
Kinerja Pegawai (Y)	0	0	6	346	88	440
Kepuasan Kerja (Z)	3	2	32	305	96	440

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap seluruh variabel penelitian. Pada variabel kompensasi (X1), tanggapan responden didominasi oleh kategori setuju sebanyak 309 dan sangat setuju sebanyak 105. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai kompensasi yang diberikan oleh instansi sudah cukup baik.

Pada variabel lingkungan kerja (X2), mayoritas responden juga memberikan tanggapan setuju sebanyak 284 dan sangat setuju sebanyak 130. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di UPT Puskesmas Tanjung Rejo dinilai cukup kondusif dan mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Selanjutnya pada variabel kinerja pegawai (Y), tanggapan responden didominasi oleh kategori setuju sebanyak 346 dan sangat setuju sebanyak 88. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sementara itu pada variabel kepuasan kerja (Z), sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 305 dan sangat setuju sebanyak 96. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa cukup puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani di lingkungan UPT Puskesmas Tanjung Rejo.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka item pernyataan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 44 orang sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,297. Hasil pengujian validitas untuk seluruh variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.428	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X1.2	0.468	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X1.3	0.577	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X1.4	0.499	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X1.5	0.580	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X1.6	0.441	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X1.7	0.620	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X1.8	0.680	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X1.9	0.679	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X1.10	0.773	0.297	r hitung > r tabel	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.796	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X2.2	0.828	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X2.3	0.806	0.297	r hitung > r tabel	Valid

	X2.4	0.750	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X2.5	0.711	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X2.6	0.711	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X2.7	0.736	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X2.8	0.887	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X2.9	0.824	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	X2.10	0.912	0.297	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.885	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Y2	0.834	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Y3	0.909	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Y4	0.888	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Y5	0.920	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Y6	0.880	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Y7	0.779	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Y8	0.841	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Y9	0.646	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Y10	0.640	0.297	r hitung > r tabel	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0.603	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Z2	0.643	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Z3	0.558	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Z4	0.582	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Z5	0.874	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Z6	0.836	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Z7	0.820	0.297	r hitung > r tabel	Valid
	Z8	0.669	0.297	r hitung > r tabel	Valid

Z9	0.643	0.297	r hitung > r tabel	Valid
Z10	0.676	0.297	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,297) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS versi 27. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Kriteria	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0.777	10	> 0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.933	10	> 0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.944	10	> 0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.882	10	> 0.60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel kompensasi memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,777, variabel lingkungan kerja sebesar 0,933, variabel kinerja pegawai sebesar 0,944, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,882. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan program SPSS versi 27. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Nilai
N	44
Mean	0.9375409
Std. Deviation	3.03619164
Test Statistic	0.126
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.075

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,075, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0.533	1.875
Lingkungan Kerja (X2)	0.586	1.707
Kepuasan Kerja (Z)	0.584	1.711

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,533 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,875 < 10, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,586 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,707 < 10, serta variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai tolerance sebesar 0,584 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,711 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan bantuan program SPSS versi 27. Kriteria pengujian adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Glejser Persamaan 2

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	-13.856	7.954	-	-1.742	0.089
Kompensasi (X1)	3.201	2.420	0.289	1.323	0.193
Lingkungan Kerja (X2)	1.692	1.903	0.170	0.889	0.379
Kepuasan Kerja (Z)	-0.082	0.051	-0.342	-1.629	0.111

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,193, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,379, dan variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,111. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat nilai signifikansi (Sig.). Dalam penelitian ini nilai t tabel sebesar 2,020 dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis	Pengaruh Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Kesimpulan

H1	Kompensasi (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	2.570	2.020	0.014	Berpengaruh Positif dan Signifikan
H2	Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	5.308	2.020	0.000	Berpengaruh Positif dan Signifikan
H3	Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	5.088	2.020	0.000	Berpengaruh Positif dan Signifikan
H4	Kompensasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	4.878	2.020	0.000	Berpengaruh Positif dan Signifikan
H5	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	4.231	2.020	0.000	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS for Windows versi 27 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,020) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,570 dengan signifikansi 0,014, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,308 dengan signifikansi 0,000, dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,088 dengan signifikansi 0,000 terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,878 dan lingkungan kerja sebesar 4,231 terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R Square menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai R Square, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian. Hasil pengujian koefisien determinasi pada masing-masing hubungan variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hubungan Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
Kompensasi (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0.369	0.136	0.115	Pengaruh sebesar 13,6%
Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0.634	0.401	0.387	Pengaruh sebesar 40,1%
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.617	0.381	0.367	Pengaruh sebesar 38,1%
Kompensasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.601	0.362	0.346	Pengaruh sebesar 36,2%
Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.547	0.299	0.282	Pengaruh sebesar 29,9%

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS for Windows versi 27 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y) sebesar 13,6%, sedangkan sisanya 86,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel lingkungan kerja (X2) mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 40,1%, sementara 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya variabel kepuasan kerja (Z) mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 38,1%, sedangkan 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Variabel kompensasi (X1) juga mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 36,2%, sedangkan 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, variabel lingkungan kerja (X2) mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 29,9%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,570 > t tabel 2,020, serta nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Tanjung Rejo Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Audiana dkk (2024) dengan judul "Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sungai Mandau" yang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,308 > t tabel 2,020, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Tanjung Rejo Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wonda dkk (2022) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara" yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,088 > t tabel 2,020, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Tanjung Rejo Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dinyatakan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi serta mampu melaksanakan tugasnya secara lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paparang dkk (2021) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Pos Indonesia di Manado" yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,878 > t tabel 2,020, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di UPT Puskesmas Tanjung Rejo Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dinyatakan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai melalui pemberian kompensasi yang layak cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggit dkk (2022) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja" yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,231 > t tabel 2,020, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di UPT Puskesmas Tanjung Rejo Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dinyatakan diterima.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik antarpegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi kerja yang kondusif akan membuat pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk (2022) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,4878 > t tabel 2,020. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Dengan kata lain, kompensasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang menerima kompensasi yang baik akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2022) dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo" yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,2125 > t tabel 2,020, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai akan merasa nyaman dan puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ritonga (2022) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Mode Fashion Medan" yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada UPT Puskesmas

Tanjung Rejo Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,570 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,020 serta nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,308 lebih besar dari t tabel sebesar 2,020 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Selanjutnya, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,088 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,020 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 4,878 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,020 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,231 lebih besar dari t tabel sebesar 2,020 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,4878 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,020, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,2125 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,020. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Almaududi, A., & Kurnia, R. (2021). Kinerja Karyawan: Definisi dan Indikator. Dalam BAB II TINJAUAN PUSTAKA (hlm. 16-18). [PDF]. Diakses dari MultipleFiles/B.111.20.0176-05-BAB-II-20231227014757.pdf

Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, *2*(1), 147-156.

Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 6(3), 1407–1422.

Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(2), 182-192.

Himawan, F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primus Indonesia/Ferry Himawan/26170134/Pembimbing: Ponco Priyantono.

Kotrinnada, A. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus terhadap Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Kalibaru Jakarta Utara)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

LESTARI, Eius; FEBRIAN, Wenny Desty. Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 2024, 6.1.

Ningsih, A. U. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *PP London Sumatera Tbk,(LONSUM)*.

PRATIWI, Afriana; RIZKY, M. Chaerul. Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2024, 7.2: 161-171.

Salsabila, A. K. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA ANEKA USAHA LAMONGAN JAYA* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).

Sartikaningwati, I. Y., Wijayati, D. T., & Kristyanto, A. (2024, October). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Puskesmas Pucang Sewu Surabaya. In *Seminar Nasional Manajemen* (Vol. 9, No. 1, pp. 177-191).

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(1), 28-36.

Susanti, S., & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *3*(3).

Susanti, S., & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *3*(3).

UMA, Aulia Talitha; SWASTI, Ika Korika. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 2024, 8.1: 181-193.

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(2), 183-203.