



Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Suralaga Lombok Timur

Sulaimiah¹, Sarifudin Serif²
^{1,2}Universitas Mataram, Indonesia
E-mail: sulaimiahmia65@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-11-05 Revised: 2025-12-19 Published: 2026-01-18 Keywords: <i>Financial compensation;</i> <i>Work environment;</i> <i>Work motivation.</i>	This study aims to analyze the influence of financial compensation, work environment, and career development on employee work motivation at Puskesmas Suralaga, East Lombok. The research method used was associative research with a quantitative approach. The research population consisted of all employees at Puskesmas Suralaga, totaling 107 people, with a sample of 52 respondents selected using proportional random sampling technique. The research instrument was a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear regression analysis after conducting classical assumption tests. The results showed that financial compensation had a positive and significant effect on work motivation with a significance value of $0.035 < 0.05$. Physical work environment had a positive and significant effect on work motivation with a significance value of $0.012 < 0.05$. Career development had a positive and significant effect on work motivation with a significance value of $0.004 < 0.05$. Simultaneously, the three variables had a significant effect on work motivation with an F-calculated value of $17.220 > F\text{-table } 2.79$ and significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.518 indicates that 51.8% of work motivation variation can be explained by the three independent variables, while 48.2% is influenced by other factors not examined in this study.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-11-05 Direvisi: 2025-12-19 Dipublikasi: 2026-01-18 Kata kunci: <i>Kompensasi finansial;</i> <i>Lingkungan kerja;</i> <i>Motivasi kerja.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Suralaga Lombok Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Suralaga yang berjumlah 107 orang, dengan sampel sebanyak 52 responden yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai F-hitung $17,220 > F\text{-tabel } 2,79$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,518 menunjukkan bahwa 51,8% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

I. PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar masyarakat yang menjadi indikator utama tingkat kesejahteraan suatu bangsa. Hal ini disebabkan oleh keterkaitan erat antara tingkat kesehatan dengan tingkat kemiskinan, dimana tingkat kemiskinan juga berhubungan dengan tingkat kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Mengingat pentingnya kesehatan sebagai faktor utama kesejahteraan masyarakat, maka kesehatan sudah seharusnya menjadi perhatian utama pemerintah pusat maupun

daerah sebagai penyelenggara pelayanan publik. Salah satu manifestasi konkret komitmen pemerintah terhadap pelayanan kesehatan masyarakat adalah dengan dibentuknya Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kecamatan tertentu.

Puskesmas sebagai unit organisasi fungsional di bidang kesehatan dasar memiliki peran strategis sebagai pusat pembangunan kesehatan

yang membina peran serta masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar secara menyeluruh dan terpadu. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan faktor fundamental yang mempengaruhi kinerja dan prestasi pegawai dalam suatu organisasi. Martoyo (2007) mengemukakan bahwa teknik yang biasanya digunakan organisasi dalam memelihara kinerja dan prestasi kerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi (dorongan) agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Lebih lanjut, Hasibuan (2009:143) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan bahwa pada setiap diri manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Robbins, 2006:211). Dalam konteks organisasi, motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal. Saydam (2000) dalam Isnaeni mengidentifikasi beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain: lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang berlaku. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan dalam memotivasi pegawai, karena menurut Handoko (2008:115), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, yang harus memiliki dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan. Simamora (2004:461) lebih spesifik menjelaskan bahwa kompensasi dapat berupa kompensasi finansial dan non finansial, dimana kompensasi finansial merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, seperti gaji/upah, insentif, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Sedarayanti (2001:49-50) meng-

klasifikasikan lingkungan kerja menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik yang meliputi cahaya di tempat kerja, suhu udara, kebisingan, tata warna, ruang gerak, dan keamanan di tempat kerja; serta lingkungan kerja non-fisik yang mencakup hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antara sesama rekan kerja. Selain itu, pengembangan karir juga merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yang menurut Komang (2014:18) didefinisikan sebagai peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi.

Puskesmas Suralaga yang berlokasi di Kecamatan Suralaga, Kabupaten Lombok Timur, Provinsi Nusa Tenggara Barat, merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang membina enam wilayah desa dengan jumlah penduduk sebesar 31.267 jiwa. Sebagai puskesmas yang relatif baru dengan visi mewujudkan masyarakat Suralaga yang sehat, merata dan berkeadilan, Puskesmas Suralaga menghadapi berbagai tantangan terkait motivasi kerja pegawainya. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan fisiologis, namun gaji yang diterima tidak dapat memenuhi seluruh kebutuhan sehari-hari. Permasalahan kompensasi finansial teridentifikasi dari adanya ketidakpastian terkait jumlah gaji yang diterima pegawai, dimana sebagian pegawai menerima gaji di bawah UMR, serta sistem tunjangan yang bervariasi berdasarkan tingkat pendidikan dan kinerja.

Dari aspek lingkungan kerja fisik, ditemukan berbagai kekurangan fasilitas dan prasarana yang diperlukan pegawai dalam menjalankan tugasnya, seperti tidak adanya pendingin ruangan di bagian loket yang menyebabkan ketidaknyamanan pegawai, kurangnya ruangan yang menyebabkan pegawai berdesakan dalam ruangan sempit, serta fasilitas Puskesmas Keliling yang sudah tua dan sering mengalami kerusakan. Namun, dari aspek lingkungan kerja non-fisik, hubungan antar pegawai dan dengan kepala puskesmas terjalin dengan baik tanpa adanya masalah yang signifikan. Kondisi-kondisi tersebut menunjukkan pentingnya dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Suralaga.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan pada tiga

permasalahan utama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Puskesmas Suralaga Lombok Timur. Permasalahan pertama adalah apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Suralaga Lombok Timur, mengingat adanya ketidakpastian dalam sistem pemberian gaji dan tunjangan yang dialami pegawai. Permasalahan kedua adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Suralaga Lombok Timur, terutama terkait dengan kondisi fisik yang belum optimal dan ketersediaan fasilitas yang masih terbatas. Permasalahan ketiga adalah apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Suralaga Lombok Timur, yang menjadi aspek penting dalam meningkatkan semangat kerja dan dedikasi pegawai terhadap organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami secara mendalam pengaruh berbagai faktor terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Suralaga Lombok Timur. Tujuan pertama adalah untuk mengetahui dan mengukur pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pegawai, yang akan memberikan pemahaman tentang sejauh mana sistem kompensasi yang ada saat ini mempengaruhi semangat kerja pegawai. Tujuan kedua adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, yang akan memberikan gambaran tentang kondisi kerja yang dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi pegawai. Tujuan ketiga adalah untuk mengetahui dan memahami pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai, yang akan memberikan wawasan tentang pentingnya program pengembangan karir dalam meningkatkan motivasi dan retensi pegawai di Puskesmas Suralaga.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan baik dari aspek teoritis maupun praktis. Dari aspek teoritis, penelitian ini akan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dengan menyediakan bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan publik. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian sejenis di masa yang akan datang, terutama

dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Dari aspek praktis, penelitian ini akan memberikan manfaat yang konkret bagi Puskesmas Suralaga dan organisasi kesehatan serupa dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif. Hasil penelitian akan menjadi bahan masukan yang berharga tentang berbagai aspek yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai, sehingga pihak manajemen dapat mempertimbangkan kebijakan-kebijakan baru yang lebih baik dalam hal sistem kompensasi, perbaikan lingkungan kerja, dan program pengembangan karir. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam mengidentifikasi prioritas perbaikan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

II. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif memiliki tingkatan tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif, karena dengan penelitian asosiatif dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2001). Penelitian ini secara spesifik akan menunjukkan pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Suralaga Lombok Timur.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Suralaga Kabupaten Lombok Timur yang beralamat di Jalan Jurusan Suralaga Tumbuh Mulia. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu: pertama, berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti menemukan adanya fenomena yang terkait dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi pegawai Puskesmas Suralaga; kedua, belum adanya penelitian yang berkaitan dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi pegawai di lokasi tersebut; ketiga, kemudahan dalam memperoleh data dan izin untuk melakukan penelitian pada tempat tersebut.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Suralaga Kabupaten Lombok Timur yang berjumlah 107 pegawai. Populasi didefinisikan sebagai kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset (Sumarsono, 2004). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Non Random Sampling dengan jenis proportional sampling. Proportional sampling adalah pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan-pertimbangan unsur-unsur atau kategori di dalam populasi penelitian (Slameto, 2007).

Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik Slovin dengan rumus: $n = N/(1+N(e)^2)$

Dimana n adalah ukuran sampel, N adalah ukuran populasi, dan e adalah persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir ($e = 0,1$). Berdasarkan rumus tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 52 responden yang kemudian dipilih menggunakan teknik Proportional Random Sampling dengan cara undian.

4. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (dependent variable) yaitu Motivasi Kerja (Y), dan variabel bebas (independent variable) yaitu Kompensasi Finansial (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3). Motivasi kerja didefinisikan sebagai persepsi responden tentang dorongan atau semangat yang menyebabkan seseorang bergairah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di dalam sebuah organisasi. Kompensasi finansial merupakan persepsi responden tentang balas jasa dan penghargaan yang diterima dalam bentuk gaji, tunjangan, honor dan penghargaan baik berbentuk uang maupun barang langsung yang diberikan kepada pegawai. Lingkungan kerja adalah persepsi responden tentang semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengembangan karir didefinisikan sebagai persepsi responden tentang proses peningkatan kualifikasi individu untuk

mencapai tujuan karir yang diinginkan yang didukung organisasi.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari empat bagian sesuai dengan variabel penelitian. Kuesioner motivasi kerja terdiri dari lima indikator dengan total tujuh butir pertanyaan, kuesioner kompensasi finansial terdiri dari dua indikator dengan total enam pertanyaan, kuesioner lingkungan kerja fisik terdiri dari enam indikator dengan total dua belas butir pernyataan, dan kuesioner lingkungan kerja non fisik terdiri dari dua indikator dengan empat butir pernyataan. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert yang merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang maupun kelompok mengenai suatu fenomena (Sugiyono, 2016). Skala yang digunakan adalah: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: wawancara untuk melakukan studi pendahuluan dan mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2018); angket sebagai teknik pengumpulan data utama yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden; dan studi pustaka untuk memperoleh data sekunder yang bersumber pada literatur, dokumen, majalah, dan hasil penelitian sebelumnya.

7. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016). Pengujian validitas menggunakan validitas Pearson berdasarkan rumus korelasi product moment dengan kriteria pengujian apabila r hitung $>$ r tabel maka instrumen valid (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui

sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016). Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan nilai koefisien Cronbach Alpha dikatakan reliabel apabila suatu variabel bernilai $> 0,6$ (Ghozali, 2011).

8. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (Sugiyono, 2010). Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test dengan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Ghozali, 2013); uji multikolinearitas untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai tolerance (TOL) dan variance inflation (VIF); dan uji heteroskedastisitas menggunakan uji Park untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (uji parsial) untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dengan membandingkan nilai t tabel dengan t hitung (Sumarso, 2004). Uji F (validitas model) dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model persamaan regresi valid atau tidak dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Suralaga yang terletak di Kabupaten Lombok Timur, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Puskesmas Suralaga merupakan salah satu puskesmas rawat

jalan dari 36 puskesmas yang ada di Kabupaten Lombok Timur, dengan wilayah kerja mencakup 6 desa binaan yaitu Desa Anjani, Desa Gapuk, Desa Bintang Rinjani, Desa Suralaga, Desa Tumbuh Mulia, dan Desa Bagik Payung. Total jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Suralaga adalah 31.276 jiwa. Untuk mendukung kelancaran pelayanan kesehatan, puskesmas ini didukung oleh 107 tenaga kesehatan yang terdiri dari dokter, dokter gigi, perawat, bidan, apoteker, nutrisisionis, sanitarian, analis kesehatan masyarakat, perawat gigi, dan tenaga administrasi.

Sebagai puskesmas yang relatif baru dengan usia sekitar satu tahun lebih, Puskesmas Suralaga masih berada di bawah naungan Puskesmas Kerongkong. Operasional sehari-hari puskesmas ini dibiayai dari Dana Alokasi Khusus (DAK) Kesehatan Non Fisik berupa Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) dan Dana Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), yang masih diambil dari 40% anggaran Puskesmas Kerongkong sebagai induknya. Jenis pelayanan yang tersedia meliputi pengobatan dasar, gigi dan mulut, MTBS, ANC, KB, konseling gizi, dan klinik sanitasi.

2. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 52 responden yang merupakan pegawai Puskesmas Suralaga. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah 32 orang (61,54%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 20 orang (38,46%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sektor kesehatan masih didominasi oleh tenaga kerja perempuan.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	20	38,46%
2	Perempuan	32	61,54%
	Jumlah	52	100%

Dari aspek usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 20-30 tahun dengan jumlah 45 orang (86,54%), sedangkan responden berusia 31-40 tahun berjumlah 7 orang (13,46%). Tidak ada responden yang berusia di atas 40 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di Puskesmas Suralaga

adalah generasi muda yang relatif baru memasuki dunia kerja.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	20-30	45	86,54%
2	31-40	7	13,46%
3	41-50	0	0
4	>50	0	0
	Jumlah	52	100%

Tingkat pendidikan responden menunjukkan kualifikasi yang cukup tinggi, dengan mayoritas memiliki pendidikan S1 sejumlah 22 orang (42,31%), diikuti oleh pendidikan D3 sejumlah 21 orang (40,38%). Responden dengan pendidikan D4 dan SMA masing-masing berjumlah 4 orang (7,7%), sedangkan yang berpendidikan SMP hanya 1 orang (1,92%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di Puskesmas Suralaga memiliki kualifikasi akademik yang memadai untuk menjalankan tugas pelayanan kesehatan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a) Kompensasi Finansial

Hasil analisis deskriptif variabel kompensasi finansial menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,56 yang berada dalam kategori "Layak". Semua indikator kompensasi finansial berada dalam kategori layak, dengan skor tertinggi pada indikator dorongan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan biologi (3,76) dan skor terendah pada indikator dorongan untuk bekerja karena kebutuhan harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan dan perhatian orang lain (3,44).

Tabel 3. Nilai Skor Rata-rata Indikator Variabel Kompensasi Finansial

No	Item	Rata-rata	Kategori
1	Memiliki dorongan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan biologi	3,76	Layak
2	Memiliki dorongan untuk bekerja karena adanya kebutuhan rasa aman	3,57	Layak
3	Memiliki dorongan untuk bekerja karena adanya kebutuhan interaksi dengan orang lain	3,48	Layak
4	Memiliki dorongan untuk	3,53	Layak

	bekerja karena agar menjadi bagian dari kelompok		
5	Memiliki dorongan untuk bekerja karena kebutuhan harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan dan perhatian orang lain	3,44	Layak
	Kategori Kompensasi Finansial	3,56	Layak

b) Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,46 yang berada dalam kategori "Nyaman". Indikator dengan skor tertinggi adalah penerangan yang sudah baik (4,05), sedangkan skor terendah adalah keamanan berupa CCTV dalam ruangan (2,3) yang masuk kategori "Tidak Nyaman". Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan lingkungan kerja fisik dinilai nyaman, masih terdapat aspek keamanan yang perlu diperbaiki.

Demikian juga variabel pengembangan karir menunjukkan nilai rata-rata 3,87 yang berada dalam kategori tinggi. Indikator dengan skor tertinggi adalah hubungan pegawai dengan pimpinan yang sangat baik (4,11), sedangkan skor terendah adalah pimpinan berusaha mendengar keluhan dan membantu pegawai yang membutuhkan bantuan (3,5). Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pegawai merasa tinggi dengan aspek pengembangan karir yang tersedia.

c) Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata 3,77 yang berada dalam kategori "Tinggi". Indikator dengan skor tertinggi adalah dorongan untuk terus memiliki kemampuan yang berkembang (3,94), sedangkan skor terendah adalah dorongan untuk bekerja karena adanya kebutuhan rasa aman (3,6). Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pegawai Puskesmas Suralaga memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 5. Nilai Skor Rata-rata Indikator Variabel Motivasi Kerja

No	Item	Rata-rata	Kategori
1	Memiliki dorongan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan biologi	3,81	Tinggi
2	Memiliki dorongan untuk bekerja karena adanya kebutuhan rasa aman	3,6	Tinggi

3	Memiliki dorongan untuk bekerja karena adanya kebutuhan interaksi dengan orang lain	3,79	Tinggi
4	Memiliki dorongan untuk bekerja karena agar menjadi bagian dari kelompok	3,86	Tinggi
5	Memiliki dorongan untuk bekerja karena kebutuhan harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan dan perhatian orang lain	3,73	Tinggi
6	Memiliki dorongan untuk terus memiliki kemampuan yang berkembang	3,94	Tinggi
7	Memiliki dorongan untuk mencapai prestasi	3,67	Tinggi
Kategori Motivasi Kerja		3,77	Tinggi

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson, di mana suatu instrumen dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,273) dengan level signifikansi 5% (Sugiyono, 2013). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (7 item), kompensasi finansial (5 item), lingkungan kerja fisik (12 item), dan pengembangan karir (4 item) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dinyatakan valid.

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien $> 0,6$, yaitu motivasi kerja (0,784), kompensasi finansial (0,724), lingkungan kerja fisik (0,860), dan pengembangan karir (0,770). Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran yang konsisten.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi: $Y = 3,192 + 0,404X_1 + 0,183X_2 + 0,543X_3 + e$

Tabel 6. Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3,192	3,469			0,920	0,362
Kompensasi Finansial	0,404	0,186	0,249		2,170	0,035
Lingkungan Kerja	0,183	0,070	0,332		2,612	0,012
Pengembangan Karir	0,543	0,177	0,348		3,064	0,004

Nilai konstanta sebesar 3,192 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel independen, motivasi kerja pegawai tetap berada pada level 3,192. Koefisien regresi yang semuanya bernilai positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel independen dengan motivasi kerja.

6. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel kompensasi finansial memiliki $t_{hitung} = 2,170 > t_{tabel} = 2,010$ dengan signifikansi $0,035 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki $t_{hitung} = 2,612 > t_{tabel} = 2,010$ dengan signifikansi $0,012 < 0,05$. Variabel pengembangan karir memiliki $t_{hitung} = 3,064 > t_{tabel} = 2,010$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

No.	Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	t Tabel	Nilai Sig	Standar Sig	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	0,404	2,170	2,010	0,035	0,05	Signifikan
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,183	2,612	2,010	0,012	0,05	Signifikan
3	Pengembangan Karir (X3)	0,543	3,064	2,010	0,004	0,05	Signifikan

b) Uji F (uji model)

Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 17,220 > F_{tabel} = 2,79$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa model pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja dan pengembangan karir layak di gunakan untuk melihat pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square sebesar 0,518 atau 51,8% menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan karir mampu menjelaskan variasi motivasi kerja sebesar 51,8%, sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

pegawai Puskesmas Suralaga. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2006) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, atau dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa dan Subowo).

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Sumaryati (2015) yang menemukan adanya kontribusi signifikan dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan di Rektorat Universitas Mataram dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin adil kompensasi finansial yang diberikan, maka semakin tinggi motivasi kerja yang akan dihasilkan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Menurut Nitisemito (2000: 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Rahman (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,525 > 2,045$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan lingkungan kerja kondusif yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

Pengembangan karir menunjukkan pengaruh yang paling kuat terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi 0,543 dan t_{hitung} 3,064. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang tersedia,

semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Temuan ini didukung oleh penelitian Sumaryati (2015) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$.

Pengembangan karir yang mencakup hubungan baik dengan pimpinan, saling percaya dan menghargai antar rekan kerja, serta suasana kekeluargaan dalam bekerja menjadi faktor penting yang mendorong motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja non fisik dan melihat adanya peluang pengembangan karir, motivasi kerja mereka akan meningkat secara signifikan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Suralaga Lombok Timur baik secara parsial maupun simultan. Pengembangan karir menunjukkan pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,543, diikuti oleh kompensasi finansial (0,404) dan lingkungan kerja fisik (0,183). Ketiga variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi motivasi kerja sebesar 51,8%, sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, pihak manajemen perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap ketiga aspek tersebut, dengan prioritas utama pada program pengembangan karir yang mencakup hubungan baik antara pimpinan dengan bawahan, kepercayaan dan penghargaan antar rekan kerja, serta penciptaan suasana kekeluargaan dalam bekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pihak manajemen Puskesmas Suralaga untuk melakukan beberapa perbaikan strategis guna meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pertama, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan sistem kompensasi finansial dengan memastikan keadilan dan kepastian dalam pemberian gaji serta tunjangan yang sesuai dengan beban

kerja dan kualifikasi pegawai. Kedua, perbaikan lingkungan kerja fisik perlu diprioritaskan, khususnya dalam hal penyediaan sistem pendingin ruangan di bagian loket, penambahan ruang kerja untuk mengurangi kepadatan, perbaikan fasilitas Puskesmas Keliling, dan instalasi sistem keamanan seperti CCTV. Ketiga, pengembangan program karir yang lebih terstruktur perlu dirancang dengan memberikan kesempatan pelatihan, pendidikan lanjutan, dan jalur promosi yang jelas bagi pegawai. Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan work-life balance, serta memperluas cakupan penelitian pada puskesmas-puskesmas lain di wilayah Lombok Timur untuk mendapatkan generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad. 2014. "Analisis pengaruh perilaku kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi pendidik pada smp swasta di kabupaten Lombok timur". Mataram
- Arikunto, S.2018. Metode Penelitian suatu pendekatan praktik.PT Rineka Cipta. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivarlate Dengan program SPSS". Badan Penerbit. Semarang. Universitas Dipenegoro.
- Gibson, J.S.,Ivancevich S.M., & Donnely, S.H. (1996), *Organozations Behavior, Structure and Process*, 8 Edition, New York: Mcgraw Hill
- Gunawan."Analisis Pengaruh Penempatan, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai teknis di Lingkungan kantor Kesehatan Pelabuhan Mataram". Mataram
- Handoko, T.H., (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Badan Penerbit Fakultas Ekonoimi, Yogyakarta.
- Hartawan, 2013. "pengaruh kepuasan kerja, Status dan tanggung jawab, Kompensasi, Lingkungan kerja dan supervise Terhadap Motivasi kerja teanaga Konselor HIV pada Rumah Sakit Rujukan Odha dan Puskesmas Di Pulau Lombok" Mataram
- Hasibuan, Melayu, Sp. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .PT Bumi Aksara. Jakarta
- Isnaeni. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Non finansial dan iklim organisasi terhadap motivasi karyawan puskesmas di kabupaten Lombok timur. Mataram
- Mahernista. 2012. "Analisis pengaruh Kompensasi Finansial, Non Finansial dan iklim organisasi terhadap motivasi karyawan puskesmas di kabupaten Lombok timur. Mataram
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2002), " *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Martoyo, S. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008.*Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Najafin, 2015. "penaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja anggota satuan brimob polisi daerah nusa tenara barat". Mataram
- Nitisemito, A.S, (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. BFFE Fakultas Ekonomi UGM. Yogyakarta
- Prof. Dr.Vietheal Revai, M.B.A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. PT Raja Gafindu Persada. Jakarta
- Profil Puskesmas Suralaga Kabuopaten Lombok Timur 2019
- Rivai, V.,dan Sagala, E. J., 2011. *Manajemene Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

- Robins, S., dan Judge, T. A., (2008), *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia
- Rodhi. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan Generasi Y Sektor Perbankan Se-Kota Mataram" Mataram
- Santoso, S., (2002), *Analisis SPSS Multivariate*, Erlangga, Jakarta.
- Sakti. 2012. "pengaruh Kompensasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi serta kinerja pegawai biro umum setda provinsi Nusa Tenggara Barat" Mataram
- Sayuti.20006. *Motivasi Dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*.Ghalia Indonesia. Jakarta
- Sedarmayanti.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai negeri sipil*.Cetakan kelima. Refika Aditama. Bandung
- Setyo B.W. 2013.*Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri Sipil (Studi kasus pada Dinas Perkebunan Provinsi NTB)*. Mataram
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono.2018. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan praktik*.PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Sukoco Badri M, 2007. "Manajemene administrasi Perkantoran Modern". Eirlangga: Jakarta
- Sumaryati. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan LingkunganKerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Rektorat Universitas Mataram
- Sunyoto, D. (2012), *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (preaktek penelitian)*, Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Tabunan, Sihar Tegor Banjamin. 2005. "Kebisingan di tempat kerja (ocoopational Norse)", Yogyakarta :andi Offset
- Winardi, (2007)., *Motivasi dan Pemotivasian dalam mnanajemen*,PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.