



Pengaruh *Job Description*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara

The Influence Of Job Description, Compensation, and Non-Physical Work Environment on Work Motivation of Loa Janan Public Health Center Employees, Kutai Kartanegara Regency

Rindha Mareta Kusumawati^{1*}, I Putu Sukra², Mia Helida³ Kartina Wulandari⁴ Apriyani⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, email : rindha.mk@uwgm.ac.id

ABSTRACT

Lack of human resources is one of the reasons why most employees at Loa Janan Health Center. have double jobs. This study aims to determine: 1. the effect of the job description on the motivation of employees, 2. the effect of compensation on the motivation of employees, 3. the effect of non-physical work environment on the motivation of employees in Loa Janan Health Center. This type of research was quantitative with a Causal approach. The sample consisted of 53 employees. The questionnaire is used to collect the data in this research. The data analysis technique is multiple linear regression analysis, the t-test and predictor contributions are used to test the hypothesis in this research. The results showed that job description has an effect on employee motivation with a contribution of 13.1% influence, it is concluded that the hypothesis is accepted compensation and Non-physical work environment has no effect on employee motivation with an influence contribution of 0.73% and 5%, it is concluded that the hypothesis is rejected. The conclusions of the research is just job Description has an effect on employee work motivation.. The suggestion of this research are hopefully, the distribution of Job Descriptions is based on the interests and competencies. Besides, adding more human resources to fill job vacancies is necessary to do so that there are no more double jobs in Loa Janan Health Center.

ABSTRAK

Pegawai di Puskesmas Loa Janan, rata-rata pegawai memiliki double job. Hal ini dikarenakan kurangnya SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1. pengaruh job description terhadap motivasi kerja pegawai, 2. pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai, 3. pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Loa Janan. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Loa Janan. Jumlah populasi sebanyak 54 pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Sampel berjumlah 53 pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan Kausal. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data adalah analisis regresi linear berganda, uji hipotesis adalah uji – t, dan sumbangan prediktor. Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa job description berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 13,1% sehingga hipotesis diterima, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,73% dan 5 % sehingga hipotesis ditolak. Kesimpulan hasil penelitian bahwa hanya faktor job description yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Loa Janan. Saran dari penelitian ini adalah job description disesuaikan dengan minat dan kompetensi pegawai di Puskesmas Loa Janan, serta penambahan sumber daya manusia untuk mengurangi double job.

Keywords: *Job Description, Compensation, and Non-Physical Work Environment, and Work Motivation*

Kata kunci: *Job Description; Kompensasi; Lingkungan Kerja Non Fisik; Motivasi Kerja*

Correspondence : Rindha Mareta Kusumawati

Email : rindha.mk@uwgm.ac.id

• Received 6 Desember 2021 • Accepted 19 Mei 2022 • Published 9 Agustus 2022
• p - ISSN : 2088-7612 • e - ISSN : 2548-8538 • DOI: <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol8.Iss2.1042>

PENDAHULUAN

Analisis jabatan merupakan cara sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personil yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon karyawan sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan¹.

Dalam unit kerja, menurut Diaz-Serrano and Vieira, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi. Hal ini dipercayai oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja. Lebih jauh lagi kepuasan kerja dianggap sebagai prediktor penting dalam meraih kesejahteraan individu.²

Kompensasi selalu menjadi daya tarik seseorang untuk mau bekerja bahkan menjadi pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Dengan demikian kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Setiap organisasi akan memberikan kompensasi kepada seseorang yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk kemajuan organisasi³.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan⁴ Apabila lingkungan kerja tidak baik, maka dapat menyebabkan pekerjaan yang kurang optimal dan pada akhirnya berdampak pada motivasi kerja yang terkesan tidak bersemangat dan membosankan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar lebih

bersemangat dalam melaksanakan aktivitas kantor⁵.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi juga merupakan subjek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak dan bisa diamati langsung⁶.

Menurut Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang menimbulkan ketidakpuasan. Rasa tidak puas tersebut kemudian menimbulkan ketegangan dan dorongan untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Jika pada tahap ini individu mampu untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka akan timbul rasa puas dan terjadi penurunan ketegangan. Akan tetapi apabila individu tidak mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka akan muncul perasaan ketidakpuasan yang akan mempengaruhi kondisi mental seperti frustrasi atau stress⁷.

Berdasarkan pengambilan data awal pada tahun 2020, jumlah pegawai di Puskesmas Loa Janan sebanyak 54 (lima puluh empat) orang dengan wilayah kerja Puskesmas Loa Janan meliputi tiga desa yaitu, Desa Loa Janan Ulu, Desa Purwajaya, dan Desa Tani Bhakti. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti di Puskesmas Loa Janan, terdapat 20 (dua puluh) pegawai yang memiliki double job. Pegawai yang mendapat Double job tersebut adalah : 1) Dokter Muda ; Batra & Kesehatan Haji (UKM) dan Poli Anak dan Poli Lansia (UKP), 2) Dokter Gigi Madya ; UKGS (UKM) dan Poli Gigi (UKP), 3) Bidan Penyelia ; Perkesmas (UKM) dan MTBS (UKP), 4) Bidan Penyelia ; Lansia (UKM) dan Poli KIA (UKP), 5) Nutrisionis Penyelia ; Gizi Masyarakat (UKM) dan Poli Gizi (UKP), 6) Sanitarian Pertama ; Kesehatan Lingkungan (UKM) dan Klinik Sanitasi (UKP), 7) Perawat Mahir ; Pengadaan (Administrasi), P2P (UKM), dan Poli P2P (UKP), 8) Bidan

Mahir/Lanjutan ; KIA Masyarakat (UKM) dan Poli Kia & Bikor (UKP), 9) Perawat Mahir ; Kesehatan Remaja (UKM) dan Poli Umum (UKP), 10) Perawat Mahir ; Kesehatan Jiwa & PTM (UKM) dan PoliUmum (UKM), 11) Pranata Laboratorium Lanjutan ; Bendahara Pengularan (Administrasi) dan Laboratorium (UKP), 12) Bidan Pelaksana ; Anak & Imunisasi (UKM) dan Poli Imunisasi (UKP), 13) Bidan Pelaksana ; Poli KIA & Koord. Klinik Bersalin (UKP), 14) Perawat Terampil ; Koord. Posyandu (UKM) dan Poli Imunisasi & Akupuntur (UKP), 15) Kepegawaian ; Kepegawaian dan Locket Pendaftaran (Administrasi), 16) Pengemudi ; Sopir dan Petugas Locket (Administrasi), 17) Kesehatan Masyarakat ; SIK & SIKDA Generik (Adminsitasi) dan Surveillance (UKM), 18) Apoteker ; NAPZA (UKM) dan Farmasi (UKP), 19) Kesehatan Masyarakat ; P-Care (Administrasi) dan Kesehatan Lingkungan (UKM), 20) Kesehatan Masyarakat ; Kesehatan Kerja & Olahraga (UKM).

Pada saat ditanyakan kepada Kepala Tata Usaha Puskesmas Loa Janan mengapa hal ini terjadi, dikatakan hal ini disebabkan karena kurangnya sumber daya manusia (SDM) di puskesmas Loa Janan, dan mengenai bagaimana hasil kinerja, didapatkan jawaban bahwa pencapaian kinerja berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berkisar berkisar rata-rata, tidak terlalu baik dan terlalu buruk, hal ini dikarenakan rata-rata pegawai memiliki double job sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan maksimal karena memakan waktu yang cukup lama dan tingkat pencapaian cenderung menurun. Kemudian mengenai apakah ada motivasi kerja, didapatkan jawaban bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai adalah seperti tambahan penghasilan dari jabatan yang ditambahkan.

Kemudian dilihat dari segi hubungan sosial pegawai di Puskesmas, suasana kekeluargaan antar pegawai cukup baik. Hal ini dapat dilihat ketika saat jam pelayanan sudah selesai, beberapa pegawai mengadakan masak-masak bersama untuk kemudian diadakan makan bersama. Namun, penambahan penghasilan dari jabatan yang

ditambahkan, pemotongan tunjangan kompensasi dan keeratan hubungan sosial tersebut belum mampu memotivasi pegawai, terlihat masih terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir sebanyak 10%, datang terlambat 20% dan pulang lebih awal dari jam seharusnya sebanyak 30%. Hal itu menandakan bahwa motivasi kerja beberapa pegawai masih rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Job Description, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan pendekatan yang digunakan yaitu asosiatif kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat (variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi) ⁸. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Loa Janan pada bulan Desember. Jumlah populasi sebanyak 54 pegawai. Teknik sampling yang digunakan yaitu Sampling Jenuh, namun Kepala Puskesmas tidak dimasukkan sehingga total sampel sebanyak 53 pegawai. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen yaitu job description, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan variabel dependen adalah motivasi kerja.

Teknik pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas didapatkan 52 kuesioner valid dari soal keseluruhan 58 kuesioner dan uji reabilitas didapatkan nilai alpha lebih dari r tabel sehingga disimpulkan seluruh item kuesioner dinyatakan reliable atau konsisten. Teknik pengumpulan data pertama dengan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data kedua dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengolahan data dengan tahapan editing, coding, entry data dan tabulasi data. Teknik analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis ultivariate yaitu Uji Regresi Linear Berganda.

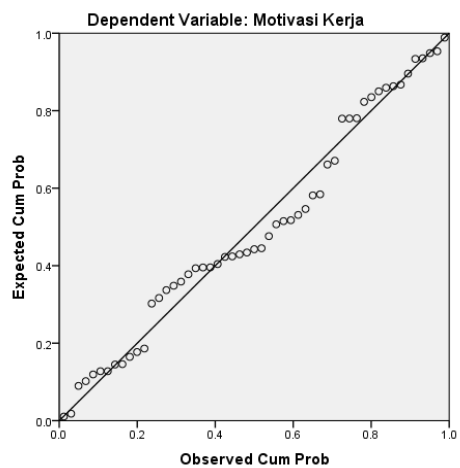
HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
Job Description			
Uraian Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab	3.43	85.8	Sangat Baik
Kondisi Pekerjaan	3.43	85.8	Sangat Baik
Peralatan Pekerjaan	3.26	81.6	Sangat Baik
Total	3.4	84.9	Sangat Baik
Kompensasi			
Kompensasi Langsung	3.14	78.2	Baik
Kompensasi Tidak Langsung	2.96	74.1	Baik
Total	3.07	76.6	Baik
Lingkungan Kerja Non Fisik			
Hubungan Kerja Antar Pegawai	3.07	76.7	Baik
Hubungan Kerja Antar Pegawai dengan Pimpinan	3.13	78.1	Baik
Total	3.1	77.4	Baik
Motivasi Kerja			
Intrinsik	3.23	80.9	Baik
Ekstrinsik	3.16	78.9	Baik
Total	3.1	77.4	Baik

Berdasarkan tabel 1 diperoleh total rata-rata untuk variabel *job description* sebesar 3.40 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 84,9 % yang dalam hal ini termasuk dalam kategori Sangat Baik, variabel kompensasi sebesar 3.07 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 76,6 % yang dalam hal ini termasuk dalam kategori Baik, variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 3.10 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 77,4%, yang dalam hal ini termasuk dalam kategori Baik, variabel motivasi kerja sebesar 3.19 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 79,7 % , yang dalam hal ini termasuk dalam kategori Baik.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



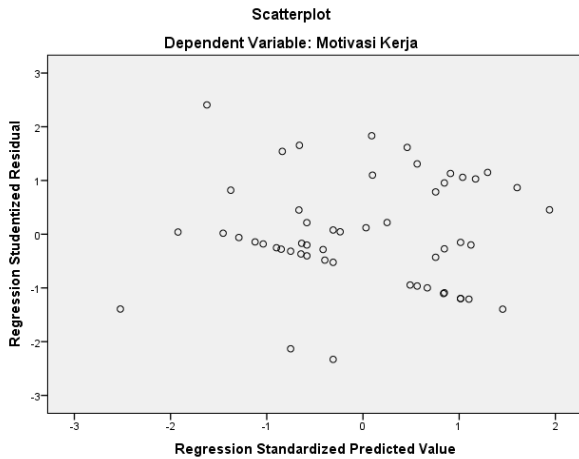
Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas terlihat bahwa persebaran data plotting (titik-titik) mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas model regresi berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tingkat kesalahan yang dibenarkan	Faktor Inflasi penyimpangan baku kuadrat	Keterangan
Job Description	0.912	1.096	Non Multikolinearitas
Kompensasi	0.889	1.125	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.847	1.180	Non Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel Job Description, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja lebih besar dari 0, 100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas

Tabel 3 Hasil T- hitung

Variabel	T - hitung	T - tabel	Ket
Job Description	2.482	2,010	Ha diterima
Kompensasi	0.330	2,010	Ha ditolak
Lingkungan Kerja Non Fisik	1.260	2,010	Ha ditolak

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut ;

1. Nilai Thitung untuk pengaruh job description adalah sebesar 2,482 > 2,010 , sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak.
2. Nilai Thitung untuk pengaruh kompensasi adalah sebesar 0,330 < 2,010 , sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan H0 diterima.
3. Nilai Thitung untuk pengaruh lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 1,260 < 2,010 , sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan H0 diterima.

Tabel 4 Hasil Sumbangan Efektif (SE)

SE	NILAI
X1	13.1
X2	0.73
X3	5.00
Koefisien Determinasi	18.8

Nilai koefisien determinasi yang didapat adalah 0.188, yang berarti variabel X memberi kontribusi pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Loa Janan adalah sebesar 18,8%. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kontribusi variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y adalah sebesar 13,1% , kontribusi variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 0,73%, dan kontribusi variabel X3 berpengaruh terhadap variabel Y adalah sebesar 5%. Karena variabel X memberi pengaruh terhadap variabel Y sebesar 18,8%, maka selisihnya adalah sebesar 81,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear

Variabel	Koefisien Tidak Baku	
	B	Standar Kesalahan
(Constant)	35.001	7.587
Job Description	0.418	0.169
Kompensasi	0.050	0.150
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.204	0.162

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam tabel 5 di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 35.001 + 0.418 X_1 + 0,050 X_2 + 0,204 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 35,001 berarti tanpa adanya pengaruh dari variabel independen maka nilai variabel terikat nilainya hanya sebesar 35,001. Hal ini berarti bahwa apabila variabel independen nilainya konstan (job description, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik) maka nilai variabel dependen (motivasi kerja) hanya sebesar 35,001.
2. Koefisien regresi variabel job description (X1) sebesar 0,418 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh positif job description terhadap motivasi kerja pegawai, apabila nilai variabel job description meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkat motivasi kerja sebesar 0,418 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,050 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi kerja, apabila nilai variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkat motivasi kerja pegawai sebesar 0,050 dalam setiap satuannya dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0,162 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai, apabila nilai variabel lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkat hasil belajar sebesar 0,162 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Job Description terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Loa Janan.

Menurut Armstrong dalam Suwatno⁶, deskripsi pekerjaan (job description) adalah apa yang penjabat perlukan untuk melakukan kegiatan, pekerjaan atau tugas, memberikan kesempatan

kepada orang untuk mengatakan 'ini bukan dalam perspektif pekerjaan saya', yang berarti bahwa penjabat hanya perlu melakukan tugas yang terdaftar dan lebih peduli dengan tugas daripada hasil. Hal ini menunjukkan kesesuaian job description akan memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang terdaftar. Apabila tidak sesuai dengan job description tersebut maka pegawai kurang termotivasi dan terkesan enggan untuk melaksanakannya. Hal ini terbukti dan dapat dilihat pada tabel 5, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai job description di Puskesmas Loa Janan, distribusi jawaban responden pada kuesioner variabel job description (X1) dengan indikator uraian tugas, wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, dan peralatan pekerjaan adalah sebesar 84,9% dimana penilaian pegawai dalam hal ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Dalam penelitian ini, Hipotesis alternatif (Ha) yang diajukan diterima, yang berarti job description berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Loa Janan. Adapun kontribusi yang diberikan variabel job description adalah sebesar 13,1%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas deskripsi pekerjaan yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan maka motivasi kerja semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan data yang didapat oleh peneliti, bahwa ada beberapa pegawai memegang atau merangkap job yang dimana itu bukan sesuai kompetensinya, seperti : kompetensi kesehatan lingkungan merangkap administrasi rujukan online, kompetensi ahli medik laboratorium merangkap jabatan bendahara, petugas loket pendaftaran merangkap staf kepegawaian, dan lain-lain. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Astiari & Sudarma, (2014), yang dimana didapatkan hasil bahwa secara individu deskripsi pekerjaan berpengaruh simultan dan parsial terhadap motivasi kerja.

Melihat kurangnya sumber daya manusia sehingga terdapat pegawai yang double job, maka upaya yang dapat dilakukan yaitu berupa pemberian penambahan insentif sesuai dengan

penambahan job yang diberikan, dalam pembagian job description sesuai dengan minat dan kompetensi pegawai, dan memperbaiki manajemen kepegawaian sehingga dapat melihat potensi pegawai mana yang cocok untuk mengisi job yang kosong, sehingga pegawai tetap merasa puas akan pekerjaan yang diberikan sehingga mampu menambah motivasi kerja pegawai sendiri secara instrinsik.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Loa Janan.

Menurut Sumual³, kompensasi pada hakikatnya adalah pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah memberi kontribusi kepada organisasi dengan maksud agar mereka dapat memberi kontribusi positif bagi kemajuan organisasi. Adapun tujuan dari kompensasi menurut Hasibuan dalam Sumual³ salah satunya adalah untuk kepuasan kerja dan motivasi, yang dimana jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka akan mudah memotivasi pegawai. Hal ini terbukti dan dapat dilihat pada tabel 6, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai kompensasi di Puskesmas Loa Janan, distribusi jawaban responden pada kuesioner variabel kompensasi (X2) dengan indikator kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung adalah sebesar 76,6% dimana penilaian pegawai dalam hal ini termasuk dalam kategori Baik.

Dalam penelitian ini, Hipotesis alternatif (Ha) yang diajukan ditolak, yang berarti kompensasi tidak mempengaruhi motivasi kerja pegawai Puskesmas Loa Janan. Adapun kontribusi yang diberikan variabel kompensasi adalah sebesar 0,73%.

Untuk kompensasi sendiri, dibedakan antara pegawai dengan status PNS dan Non PNS (THL/Tenaga BOK/Honor BLUD) yang dimana untuk pegawai status PNS selain mendapatkan gaji pokok, juga mendapatkan tunjangan dan insentif. Sedangkan untuk pegawai Non PNS hanya mendapatkan gaji pokok dan tunjangan hari raya (THR).

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Rasnawati yang dimana kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari kinerjanya sehingga kompensasi dapat berperan penting dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ada dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal karena tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi kerja karyawan sangat penting di tingkatkan karena menyangkut tentang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, upaya yang dapat diberikan yang diberikan kepada pegawai adalah bonus berupa liburan bersama atau family gathering di tiap akhir tahun agar pegawai semakin semangat dan termotivasi dalam bekerja, yang apabila motivasi kerja pegawai meningkat, maka kinerja akan meningkat juga.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Loa Janan.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja non fisik adalah keadaan disekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan atasan bawahan, dan sesama rekan kerja⁹. Hal ini terbukti dan dapat dilihat pada tabel 4, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai lingkungan kerja non fisik di Puskesmas Loa Janan distribusi jawaban responden pada kuesioner variabel lingkungan kerja non fisik (X3) dengan indikator hubungan kerja antar pegawai dan hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan adalah sebesar 77,4% dimana dalam hal ini termasuk dalam kategori Baik.

Dalam penelitian ini, Hipotesis alternatif (Ha) yang diajukan ditolak, yang berarti lingkungan kerja non fisik tidak mempengaruhi motivasi kerja pegawai Puskesmas Loa Janan. Adapun kontribusi yang diberikan variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 5%. Kemungkinan yang terjadi mengapa lingkungan kerja tidak berpengaruh adalah hubungan antara sesama pegawai bisa terkendali dan bersifat kekeluargaan, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan.

Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian Simamora¹⁰ Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan adalah kepada pimpinan Puskesmas Loa Janan diharapkan lebih lagi melakukan komunikasi dengan pegawai, memberikan arahan sehingga pegawai dapat termotivasi dalam bekerja agar pegawai Puskesmas lebih meningkatkan lagi kinerjanya sehingga visi misi dari puskesmas tercapai dan terlaksana.

SIMPULAN

Kesimpulan yang didapat pada penelitian ini adalah variabel Job Description berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Loa Janan dengan kontribusi sebesar 13,1%, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Loa Janan dengan kontribusi sebesar 0,73%, dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan tidak diterima. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Loa Janan dengan kontribusi sebesar 5%, dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan tidak diterima. Saran bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti penghargaan dan pelatihan pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Kepala Puskesmas Loa Janan beserta Staf Puskesmas Loa Janan yang telah memberi izin dan membantu untuk menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Elan U, Kurniawan I. Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Pt. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Gema Ekon J Fak Ekon*. 2016;05(01):100–6.
2. Meithiana Indrasari. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka;

2017.

3. Sumual T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. R.A.De Rozarie; 2017.
4. Nitisemito AS. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia; 2012.
5. Setiani I, Dr. Phil. I Ketut Gunawan MA, Melati Dama, S.Sos MS. *Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota*. 2017;5(4).
6. Suwatno P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. CV. Alfabeta; 2014.
7. Wibiseno Q, Dewi IGAM. *Dampak Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Pecatu*. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana*. 2018;7(12):6759.
8. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2016.
9. Rizky L. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Pada UPT Perpustakaan UIN-Ar-Raniry*. *Univ Negeri Islam Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh*. 2017;
10. Simamora H, Hamid D, Prasetya A. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang)*. *J Adm Bisnis S1 Univ Brawijaya*. 2016;31(1):158–66.