



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS BAYU KABUPATEN ACEH UTARA

Nurhibbati Amrita<sup>1</sup>, Zainuddin Iba<sup>2</sup>, Dina Hendiyani<sup>3</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Indonesia

<sup>3)</sup> Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Indonesia

<sup>1)</sup> [nurhibbati74@gmail.com](mailto:nurhibbati74@gmail.com), <sup>2)</sup> [zaiba8228@gmail.com](mailto:zaiba8228@gmail.com), <sup>3)</sup> [hendiyaniidina@gmail.com](mailto:hendiyaniidina@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 07 April 2024 Direvisi 23 Mei 2024 Diterima 25 Mei 2024 Tersedia online 2 Juni 2024</p> <p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai</p> <p>Keywords: <i>Physical Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini metode kuantitatif dan analisis deskriptif dan analisis kausalitas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 49 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan SPSS. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara signifikan sebesar 51,9%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan sebesar 64,3%. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan sebesar 46,8%. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai secara signifikan sebesar 76,3%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai secara signifikan sebesar 75,3%.</p> <p><i>ABSTRACT</i></p> <p>This study aims to determine the effect of the physical work environment and employee work motivation on employee performance through job satisfaction of employees at the Syamtalira Bayu Health Center in North Aceh Regency. This type of research is quantitative and uses descriptive analysis and causal analysis methods. The population and sample in this study were 49 employees. The data analysis technique used is path analysis with SPSS. The influence of the physical work environment on the performance of employees at the Syamtalira Bayu Health Center in North Aceh Regency is significant at 51.9%. The influence of work motivation on the performance of employees at the Syamtalira Bayu Health Center in North Aceh Regency is significant at 64.3%. The influence of job satisfaction on the performance of employees at the Syamtalira Bayu Health Center in North Aceh Regency is significant at 46.8%. The influence of the physical work environment on the performance of employees at the Syamtalira Bayu Health Center in North Aceh Regency through job satisfaction is significant at 76.3%. The influence of work motivation on the performance of employees at the Syamtalira Bayu Health Center in North Aceh Regency through job satisfaction is significant at 75.3%.</p>

Corresponding author: <sup>1)</sup> [pascasarjanauniki@gmail.com](mailto:pascasarjanauniki@gmail.com)

## 1. Pendahuluan

Dalam menjalankan instansi pemerintahan dituntut untuk terus melakukan pembenahan dalam segala bidang, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik pada instansi pemerintahan akan berpengaruh kepada keberhasilannya dalam pemenuhan target dan tujuan yang ingin dicapai. Salah satunya adalah instansi pemerintahan dalam bidang kesehatan yaitu Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara yang terletak di Jl. Medan-Banda Aceh, Meucat, Syamtalira Aron, Kabupaten Aceh Utara, Aceh 24391. Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara. Pelayanan dasar di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara belum merujuk pada Standar Operasional Prosedur, hal ini disebabkan oleh ratio antara petugas dan penduduk sasaran belum memadai serta pemahaman Sumber Daya Manusia yang kurang, sehingga pelayanan masih kurang dari apa yang diharapkan oleh masyarakat. Keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pelayanan kesehatan masih jauh dari harapan sehingga akan berpengaruh pada pelayanan kesehatan yang diberikan pada masyarakat.

Berdasarkan data survei pendahuluan menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait dengan kinerja pegawai di Puskesmas Syamtalira Bayu Aceh Utara dimana 36,67% pegawai merasa bahwa mereka kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya pengawasan atasan, sebanyak 33,33% pegawai merasa kurang mampu menyelesaikan tugas sendiri yang telah ditetapkan oleh Puskesmas Syamtalira Bayu Aceh Utara, dan 3,33% pegawai tidak memakai sarana prasarana Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara secara efisien dalam meningkatkan kinerja.

Masalah kinerja pegawai tersebut dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu sangat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja sebagaimana dinyatakan oleh Minhajul (2016), Latief et al (2013), Funmilola et. al (2013), Ali dan Farooqi (2014) dan Balasun daram Nimalathasan (2012). Dari survei pendahuluan didapatkan hasil bahwa ketidakpuasan kerja pegawai disebabkan karena masih banyak pegawai yang merasa tidak puas terhadap kondisi ruangan kerja di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara yang dirasakan kurang nyaman dalam bekerja sebesar 6,67%, kurang adanya tunjangan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara kepada karyawan sebesar 6,67%, kurang adanya fasilitas pendukung pekerjaan yang diberikan oleh

Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara sebesar 6,67%, serta atasan kurang memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi sebesar 6,67%.

Masalah kinerja pegawai tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja sebagaimana dinyatakan oleh Wallace et al (2016), Omollo dan Oloko (2015), Subari and Riady (2015), Zameer et al (2014) dan Uzonna (2013). Dari survei pendahuluan didapatkan hasil bahwa kinerja yang masih kurang baik tersebut disebabkan karena motivasi kerja pegawai kebutuhan rasa aman seperti pegawai belum mendapatkan jaminan kerja dari pihak Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara (13,33%), kebutuhan sosial seperti pemberian cuti kerja belum sesuai dengan harapan (13,33%), kebutuhan akan harga diri seperti pegawai kurang mendapatkan penghargaan dari pelanggan atas pelayanan yang diberikan (6,67%), dan kebutuhan aktualisasi diri yaitu pegawai merasa posisi jabatan saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki (13,33%), dan belum mendapat kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi (6,67%).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Mahardiani (2013) mengemukakan lingkungan kerja fisik. Dari survei pendahuluan didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara sebanyak 83,33% pegawai menyatakan bahwa dekorasi ruangan di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara saya membosankan sehingga membuat kurang bersemangat, sebanyak 36,67% pegawai menyatakan bahwa luas ruangan di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara khususnya di ruangan kerja membuat sulit bergerak, sebanyak 33,33% pegawai bahwa menyatakan sirkulasi udara di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara khususnya di ruangan kerja kurang beroperasi dengan baik, sebanyak 33,33% pegawai menyatakan bahwa tata letak peralatan di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara khususnya di ruangan kerja masih tidak sesuai sehingga terlihat berantakan, sebanyak 33,33% pegawai menyatakan bahwa pemilihan warna di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara khususnya di ruangan kerja kurang sesuai sehingga mengganggu kenyamanan bekerja, sebanyak 26,67% pegawai menyatakan bahwa kurang adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara, sebanyak 23,33% pegawai menyatakan bahwa suhu ruangan di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara

khususnya di ruangan kerja kurang ideal sehingga mengganggu dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 16,67% pegawai menyatakan bahwa pencahayaan di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara khususnya di ruangan kerja menyilaukan maupun redup sehingga mata pegawai terganggu, sebanyak 10% pegawai menyatakan bahwa pegawai kurang dapat berkonsentrasi dalam menjalankan tugas karena adanya getaran mekanis di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara khususnya di ruangan kerja, sebanyak 10% pegawai menyatakan bahwa pegawai kurang dapat bekerja dengan baik karena dekat dari kebisingan di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara khususnya di ruangan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisk dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara.”**

## 2. Tinjauan Pustaka

Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Ahyari dalam Sunyoto (2013) lingkungan kerja fisik dapat diukur berdasarkan penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, pewarnaan dan keamanan.

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Malthis dan Jackson, 2019). Dimensi motivasi kerja pegawai menurut teori Maslow dalam Wallace et al (2016) yaitu fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Menurut Hasibuan (2018), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dimensi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa dimensi untuk mengukur kinerja karyawan, yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan antar perorangan

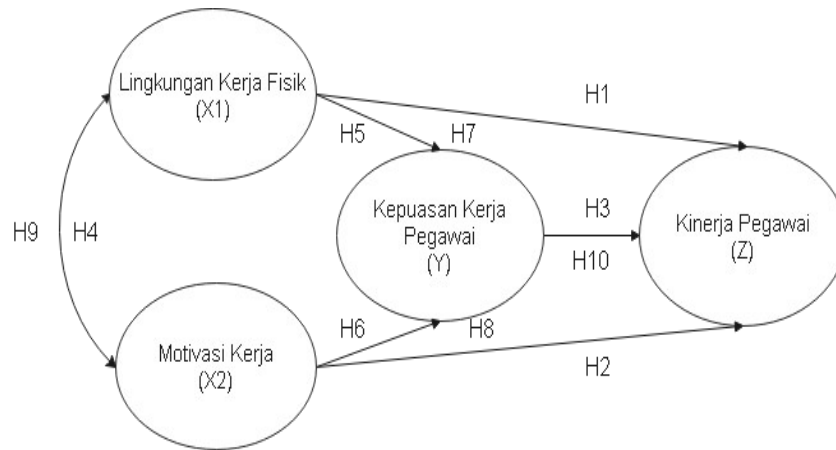
Kinerja pegawai dikemukakan oleh beberapa ahli seperti Robbins (2018), Silalahi (2013), Riniwati (2011), Sagala dan Rivai (2013), Koopmans. et al (2014), Mangkunegara

(2014) sebagai tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) yang meliputi kualitas dari hasil kerja, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama secara keseluruhan selama periode tertentu dimana sudah sesuai dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang berlaku pada pekerjaan tersebut. Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa dimensi untuk mengukur kinerja karyawan, yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan antar perorangan..

Kondisi lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2018), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Cintia (2016), Tulenan (2015), Rahmawati, Swasto, & Prasetya (2014), Mahardiani (2013), Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa terciptanya lingkungan kerja fisik yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja fisik yang baik membuat kinerja karyawan menjadi semakin optimal, efektif dan efisien. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan oleh Moulana, Sunuharyo dan Utami (2017), Sagir dalam Wallace et al (2016), Ahmadiansyah (2016), Omollo dan Oloko (2015), Subari and Riady (2015), Zameer et al (2014) dan Uzonna (2013). Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar apa yang menjadi tujuan dan harapan organisasi dapat tercapai. Atau dengan kata lain karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan keinginan dan tujuan organisasi. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Keterkaitan kompetensi dengan kinerja pegawai telah dibuktikan dalam berbagai penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Minhajul (2016), Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016), Dasaad (2015, Latief et al (2013), Funmilola et. al (2013), Ali dan Farooqi (2014) dan Balasun dalam Nimalathasan (2012), Tobing (2009). Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai telah dibuktikan dalam berbagai penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Moulana, Sunuharyo dan Utami (2017), Mahardiani (2013), dan Sedarmayanti (2012) dengan hasil bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi motivasi kerja pegawai dimana semakin baik lingkungan kerja fisik

pegawai maka motivasi kerjanya semakin tinggi. Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai telah dibuktikan dalam berbagai penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Mahardiani (2013), dan Sedarmayanti (2012) dengan hasil bahwa lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai telah dibuktikan dalam berbagai penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Tarigan (2017), Juniari, Riana, dan Subudi (2015). Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Moulana, Sunuharyo dan Utami (2017). Pengaruh variabel motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Juniari, Riana, dan Subudi (2015).

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai
2. H2 : 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. H3 : 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

- pada pegawai
4. H4 : 3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai
  5. H5 : 4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
  6. H6 : 5. Motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
  7. H7 : 6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai
  8. H8 : 7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai
  9. H9 : 8. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja pegawai secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai
  - 10 H10 : 9. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik, motivasi kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai secara simultan

### 3. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Variabel dalam penelitian ini yaitu: Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Kerja Pegawai (X2), sebagai variabel independen; dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel *intervening* atau variabel mediasi, serta Kinerja Pegawai (Z) sebagai variabel dependen.. Waktu penelitian pada Juli sampai dengan Desember 2023 dan dilaksanakan di Puskesmas Syamtalira Bayu Aceh Utara. Populasi sebanyak 55 pegawai yang berada di Puskesmas Syamtalira Bayu Aceh Utara tidak termasuk peneliti. Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Sslovin untuk tingkat kesalahan 5% (Sugiyono, 2019), maka sampel minimal diambil oleh peneliti adalah sebanyak 49 pegawai. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan sampel acak sederhana. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert. Teknik analisis data

menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS 29.0. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji asumsi klasik terbukti data berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi. Struktur hubungan sebab akibat model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi Substruktur 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.312	.211		2.631	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.483	.011	.473	2.362	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.328	.213		4.382	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.528	.010	.519	2.631	.000
Kepuasan Kerja	.479	.012	.468	2.528	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879a	.772	.763	.21153

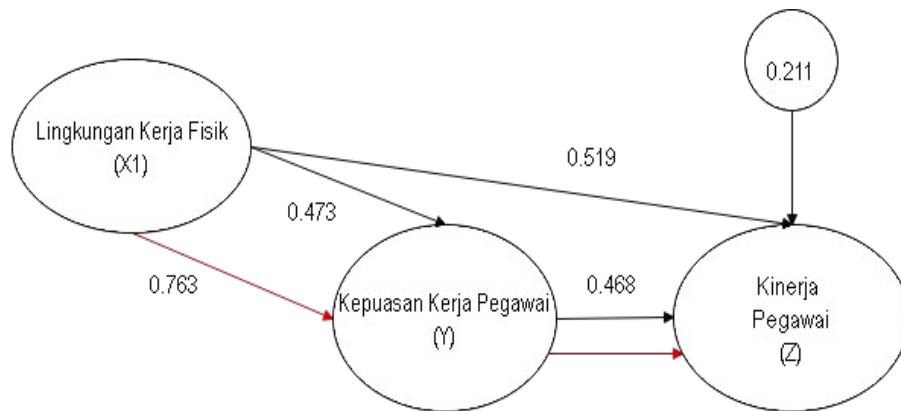
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.002	2	.001	69.281	.000 <sup>b</sup>
Residual	.001	47	.000		
Total	.003	49			



Tabel 1 menunjukkan hasil analisis jalur dengan membandingkan nilai probabilitas (5% atau 0,05) dengan nilai probabilitas Sig yang dihasilkan dari perhitungan. Berikut adalah ringkasan hasil analisis:

- Lingkungan Kerja Fisik. Nilai Sig adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti koefisien analisis jalur untuk lingkungan kerja fisik signifikan dan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
- Kepuasan Kerja. Nilai Sig juga 0,000, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien Jalur. Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai: Koefisien jalur adalah 0,519. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Koefisien jalur adalah 0,468.
- Pengaruh Total. Nilai R-squared adalah 0,763 atau 76,3%, yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam model analisis jalur ini.



Keterangan: → = pengaruh langsung  
 → = pengaruh tidak langsung X1 terhadap Z Melalui Y

**Gambar 2. Struktur Model Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai**

**Tabel 2 Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi Substruktur 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.621	.221		4.839	.000
Motivasi Kerja	.539	.011	.528	2.631	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.338	.213		5.321	.000
Motivasi Kerja	.528	.013	.513	2.621	.001
Kepuasan Kerja	.468	.011	.461	2.461	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Model Summary**

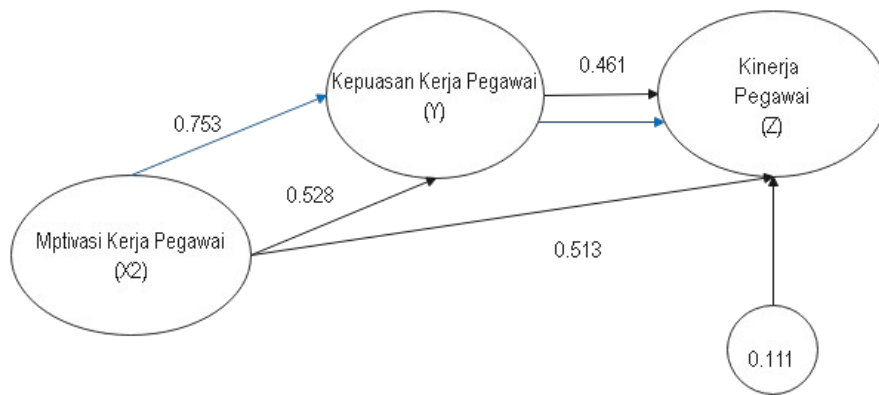
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.8718a	.758	.753	.11131

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.002	2	.001	71.428	.000 <sup>b</sup>
Residual	.001	47	.000		
Total	.003	49			

Tabel 2 menunjukkan bahwa signifikansi analisis jalur dinilai dengan membandingkan nilai probabilitas (5% atau 0,05) dengan nilai Sig hasil perhitungan. Dari kolom Sig (signifikansi) pada tabel coefficients substruktur 1, didapatkan nilai untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti koefisien analisis jalur signifikan. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel kepuasan kerja pegawai, nilai Sig

juga 0,001, menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kepuasan kerja pegawai berperan sebagai variabel intervening yang berpengaruh positif dan signifikan langsung terhadap kinerja pegawai Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara. Koefisien jalur variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,513, sedangkan untuk kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 0,461. Nilai R-squared menunjukkan pengaruh keseluruhan sebesar 0,753 atau 75,3%. Hubungan empiris antara variabel bebas dan variabel intervening pada substruktur 2 dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan: ---> = pengaruh tidak langsung X2 Ke Z melalui Y

**Gambar 3. Struktur Model Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai**

**Tabel 3 Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi Substruktur 3**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.547	.221		2.342	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.674	.213	.653	2.171	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.863	.221		-2.668	.001
Lingkungan Kerja Fisik	.673	.293	.673	2.771	.001
Motivasi Kerja	.657	.112	.643	2.989	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Model Summary**

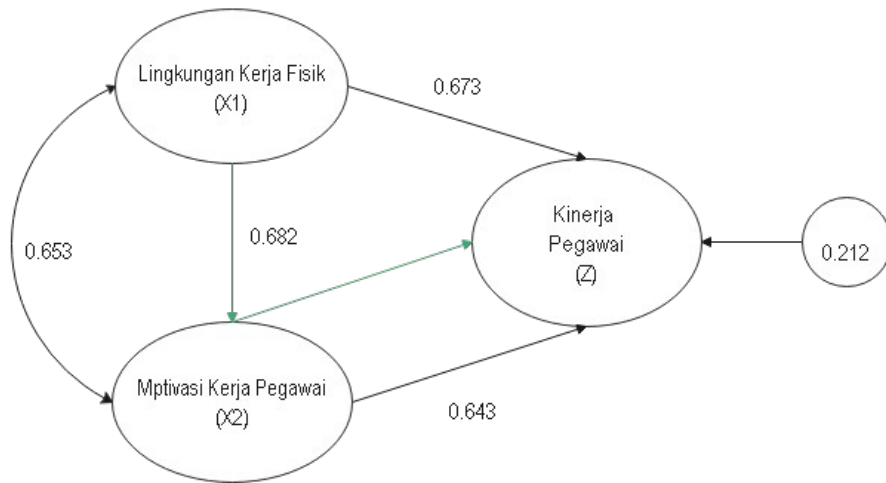
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.682	.212438

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.737	3	4321.478	73.989	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	.025	46	1298.183		
Total	.762	49			

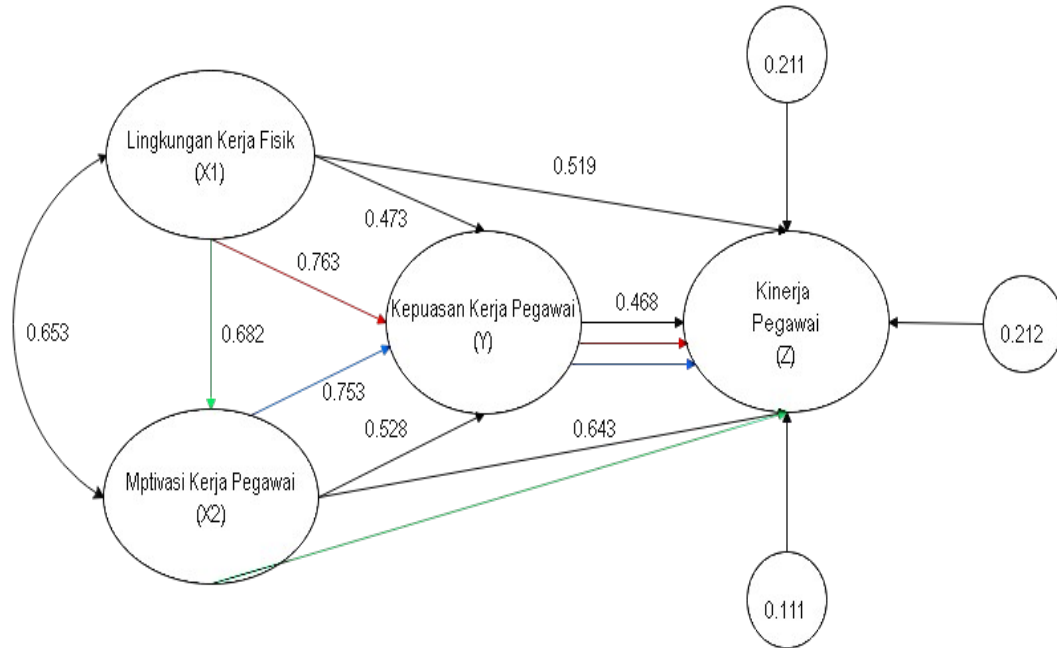
Tabel 3 menunjukkan bahwa signifikansi analisis jalur dinilai dengan membandingkan nilai probabilitas (5% atau 0,05) dengan nilai Sig dari hasil perhitungan. Pada tabel coefficients, nilai Sig untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti koefisien analisis jalur signifikan. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel intervening motivasi kerja juga

menunjukkan nilai Sig sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa koefisien analisis jalur motivasi kerja signifikan dan berpengaruh positif serta langsung terhadap kinerja pegawai. Koefisien jalur untuk variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai adalah 0,673, sementara nilai R-squared untuk variabel X terhadap variabel Y adalah 0,461 atau 46,1%. Koefisien jalur untuk motivasi kerja adalah 0,643. Hubungan empiris antara variabel bebas dan variabel intervening manajemen sekolah (X2) terhadap mutu sekolah (Z) dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:  $\dashrightarrow$  = pengaruh tidak langsung X1 Ke Z melalui X2

**Gambar 4. Analisis Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Sekolah Melalui Manajemen Sekolah**



Keterangan:

- > = pengaruh tidak langsung X1 Ke Z melalui Y
- > = pengaruh tidak langsung X2 Ke Z melalui Y
- > = pengaruh tidak langsung X1 Ke Z melalui X2

**Gambar 5. Analisis Jalur Model Penelitian Keseluruhan**

**Tabel 4 Hasil Analisis Jalur Model Penelitian Keseluruhan**

Variabel	Pengaruh Langsung				Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai	
	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja Fisik		0,653	0,473	0,519	0,682	0,763
Motivasi Kerja			0,528	0,643		0,753
Kepuasan Kerja				0,468		

Sumber: Data Diolah

**Tabel 5 Hasil Uji Simultan Model Penelitian Keseluruhan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	2481.228	3	1931.432	132.421
Residual	731.128	46	7.232	
Total	3212.356	49		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.770	.763	.121341

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara secara signifikan sebesar 76,3%.

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti membuat suatu simpulan sebagai berikut: Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara signifikan sebesar 51,9%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan sebesar 64,3%. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan sebesar 46,8%. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai secara signifikan sebesar 76,3%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai secara signifikan sebesar 75,3%. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai secara signifikan sebesar 68,2%. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utara secara signifikan sebesar 76,3%.

## Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ahmadiansyah, Reza. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Injunct, Interdisciplinary Journal of Communication*, 1(2), 223-236
- Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Yogyakarta: Erlangga.
- Chua, S. J., Ali, A. S., & Lim, M. E. (2016). Physical Environment Comfort Impacts on Office Employee's Performance. *IBCC*, 1-4.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung 1. *E-Prosiding Manajemen*, 1(1), 1-12
- Darmawan, Didit (2013). *Prinsip-prinsip Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dasaad. (2015) Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ADAM JAYA. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Universitas Gunadarma*, 20(1), 8-15
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill
- Edison, A. (2018). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Cendra.
- Fadillah, Rozi., Sulastini, Hidayati, Noor. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(1), 1-9
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation; A Study of Hotel Secor in England. *International Journal of Business and Management*, Volume 10, No 3, 1-8.
- Gaol, J. L., & Jimmy, L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Gibson, Ivancevich, dan Konopaske. (2011). *Organization: Behavior, Structure, and Process*. New York: McGraw Hill
- Griffin. (2004). *Komitmen organisasional, Terjemahan*, Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuhbelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Juniari, Ni Kadek Eni., Riana, I Gede., Subudi, Made. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840



- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Teori dan Praktik (cetakan kedua)*. . Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Koopmans, L., Clairee.B., Vincent H., Stef V.B., Allard J.B., & Henrica C.W., (2012). Development of An Individual Work Performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6- 28.
- Koopmans et al. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3 331-337.
- Malthis dan Jackson. (2019). *Human Resources Management*. Mew York: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014) *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Marpady, P., & Singhe, D. S. (2016). Work Environment and It's Impact on Performance ; A Study on Women Employees of BSNL Mangalore. *International Journal of Humanities and Social*, 1-4
- Mathews, C., & Khann, I. (2015). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review. *International Journal of Science and Research*, Volume 5, 1-4.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 2*. Salemba Empat, Jakarta.
- Moulana, F., Swasto , B., & Utami , H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 44, No 1;1-8
- Murty, W.A. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya*
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta: Bandung
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Praama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 8, No 2, 1-9
- Rivai, H. A. (2005). *Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual*. Kajian bisnis, 3, 272-286.
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Coulter, Cenzo. (2019). *Organizational Behavior* New york: McGraw Hill

- Rosita, T. & Yuniati, R. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen organisasional sebagai Variabel Intervening, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STESIA) Surabaya. Jurnal dan Riset Managemen*, 5(1), 2461-0593.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran. dan Bougie. (2013). *Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach. New York*
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business (7th ed.)*. Wiley.
- Silalahi, Ulber, (2013), *Asas-Asas Manajemen*, Cetakan Kedua, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group
- Tarigan, Sri Aprianti. (2017), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Matrix Jasa Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123-129
- Tobing, D. S. K. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 31-37.
- Tulenan, S. (2015). The Effect of Work ENvironment and Compensation Toward Employee Performance at The Office of State Assets and Auction Service Manado. *Journal EMBA*, Volume 3, No 3, 1-11.
- Umar, H. (2008) *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Umar, H. (2013) *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.