

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS ARJASA

Bahrul Amin¹

Syaiful Anwar^{2*}

¹Universitas Wiraraja

¹bahrulamin638@gmail.com

²Universitas Wiraraja

²syaifulanwar@wiraraja.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to determine partially or jointly the influence of remuneration variables, work discipline and work motivation on the performance of Aljasa Community Health Center employees. Data collection was carried out through distributing questionnaires and research was conducted on 80 respondents from the civil service department (a sample of 67 civil servant workers from the Community Health Center Arjasa). Respondent responses were processed using multiple regression analysis, t-test, f-test, and r-test using a Likert scale. The results of this research reveal a partial (significant) influence between reward variables, work discipline, and work motivation on the dependent variable performance employees, while the research variables reward, job reveal the influence of work discipline variables on discipline. Work motivation for employee performance. The results of this research show that the leadership of the Arjasa Health Center can pay attention to compensation and work discipline, motivate employees and monitor employee activities to improve the performance of Puskesmas employees.

Keywords : Compensation, Discipline, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan oleh setiap organisasi tentunya selalu mempunyai tujuan yang wajib untuk dicapai. Secara umum tujuan dari perusahaan adalah untuk mendapatkan suatu keuntungan yang maksimal melalui strategi, dari setiap perusahaan sehingga membantu organisasi tersebut untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah menjadi plaining. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang besar akan membutuhkan tenaga manusia atau sumber daya manusia sebagai faktor utama berlangsungnya suatu kegiatan yang terencana. Dan sekalipun perusahaan tersebut menggunakan mesin yang canggih untuk

mempermuda segala aktifitas pekerjaan dalam sebuah perusahaan akan tetapi untuk menjalankan semuanya yang itu membutuhkan faktor manusia didalamnya.

Individu yang memiliki sebuah perusahaan tidak akan pernah memperoleh sesuatu yang maksimal atau optimum apabila tidak ada sumber daya manusia yang berkompeten dan sudah mempunyai keahlian dalam bidangnya masing-masing dan sumber daya manusialah didalamnya yang menjadi peran utama membantu menggerakkan segala hal yang ada dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan yang berdiri pasti membutuhkan sumber daya manusia

didalamnya karena sumberdaya manusia lah menjadi penggerak perusahaan tersebut untuk memperoleh sesuatu atau hasil kinerja yang maksimum.

Dengan seiring berkembangnya zaman yang semakin canggih seperti saat ini maka perusahaan harus mempunyai upaya bagaimana perusahaan tersebut meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Dengan semakin meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia dalam setiap perusahaan maka diharapkan setiap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan adalah hasil dari jeri payah setiap karyawan baik maksimal ataupun tidak yang diberikan kepada perusahaan perusahaan. PUSKESMAS adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten atau kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan diwilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat dan memberikan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan

memulihkan kesehatan perseorangan. Dan puskesmas ini adalah pusat kesehatan yang tertua dan yang pertama yang ada di kepulauan tepatnya didesa arjasa Kec. Arjasa dan sudah mempunyai karyawan kurang lebih dari 80 Dalam hal ini faktor yang berpengaruh dalam diri karyawan untuk memperbaiki kinerjanya yaitu berupa kepuasan kompensasi karena dengan adanya kompensasi maka akan mempengaruhi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja.

Adapun peranan yang sangat penting yaitu disiplin kerja merupakan fungsi, opratif manajemen sumber daya manusia terpenting, karena semakin baik kedisiplinan para karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat lebih tinggi lagi suatu prestasi kerja yang dicapai oleh setaiap karyawan dan akan lebih memperbaiki lagi citra perusahaan dalam dunia usaha dan sedangkan apabila suatu perusahaan tidak menerapkan kedisiplinan yang baik terhadap karyawan dalam sebuah perusahaan maka akan mempersulit bagi perusahaaan itu sendiri untuk mencapai hasil yang mostsuitable sesuai harapan.

Disiplin juga mempunyai dampak yang begitu positif bagi perusahaan khususnya kepada karyawan dikarenakan adanya disiplin makan akan mendidik karyawan untuk mentaati dan mematuhi peraturan yang ada sehingga

agar menghasilkan suatu kinerja yang baik dan optimal sesuai harapan perusahaan. Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor pendorong terhadap karyawan untuk bekerja menjadi lebih semangat dan lebih disiplin dalam bekerja karena keberhasilan sebuah perusahaan dapat dicapai apabila perusahaan tersebut meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan motivasi – motivasi terhadap para karyawan karena dengan adanya motivasi kerja dari setiap organisasi maka memberikan rasa percaya diri yang tinggi bagi setiap karyawan sehingga segala pekerjaan yang sulit akan terasa mudah untuk dikerjakan dan memperoleh suatu hasil yang finest bagi perusahaan tersebut.

Dari hasil wawancara terhadap salah satu karyawan/perawat PUSKESMAS Kec. Arjasa bahwasanya karyawan disana dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal akan tetapi kompensasi yang diberikan oleh pimpinan selalu jatuh kepada karyawan yang tidak sesuai dengan hasil kerjanya.

Karena kurangnya profesionalisme penilaian dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan, menyebabkan kurangnya disiplin dalam bekerja. Dengan demikian pula karyawan merasa tidak memiliki motivasi dalam melaksanakan

kinerjanya baik dalam faktor internal maupun eksternal.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di UPT. Puskesmas Kec. Arjasa ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di UPT. Puskesmas Kec. Arjasa karyawan ?
3. Diantara variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPT. Puskesmas Kec. Arjasa?

METODE

Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel yang akan diteliti jenis penelitian ini yang akan digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dengan teknik survey dalam rangka pengembangan sumber daya manusia merupakan desain penelitian ini (Shepti Dan Awaluddin, 2021).

Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan menjadi objek penelitian penulis adalah Puskesmas Arjasa yang terletak di jalan raya Arjasa

Desa Arjasa Kec. Arjasa Kepulauan Kangean.

Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unsur-unsur yang akan diteliti dan akan dijadikan obyek penelitian dan kesimpulan yang ditarik hanya berlaku untuk keadaan obyek-obyek tersebut. Populasi penelitian ini adalah karyawan UPT. Puskesmas Kecamatan Arjasa yang berjumlah 80 orang karyawan PNS, maka penelitian ini dilakukan secara sampel.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan PNS, maka peneliti menentukan sampel dengan menggunakan salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan metode *Simple Random sampling* dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Sehingga peneliti disini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

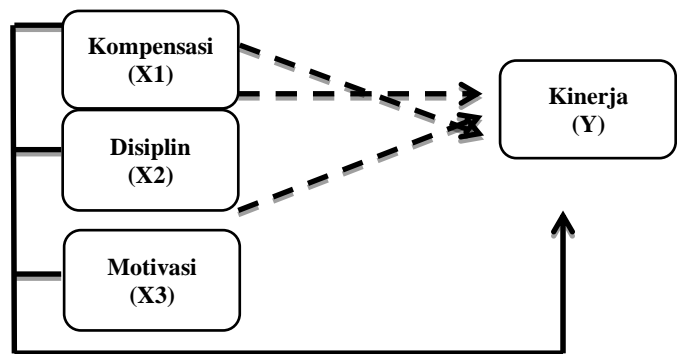
N= Ukuran populasi yaitu seluruh karyawan Puskesmas Kecamatan Arjasa

e= persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, sebanyak 5%

$$n = \frac{80}{1 + 80 \cdot 0,05^2}$$

= 66,66 dibulatkan menjadi 67 reponden

Kerangka Model Penelitian



HASIL PENELITIAN

Analisis Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, kita dapat menguji apakah meanquestion efektif dengan membandingkan signifikansi setiap item pertanyaan dengan tingkat signifikansi. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid. Reliabilitas data diuji menggunakan nilai Chonbach alpha. Perangkat dianggap nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,50. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel menunjukkan bahwa semua variabel reliabel. Analisis korelasi

Analisis korelasi antar variabel penelitian menyatakan nilai masing-masing variabel menurut Durbin-Watson dengan taraf signifikansi 0,05 yang berarti terdapat hubungan antar variabel.

Ujian analisis regresi linier berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis secara parsial atau bersama-sama tentang pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Arjasa. Program komputer SPSS untuk Windows versi 22.0 digunakan untuk perhitungan statistik dari analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	T	Signifikansi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta	-1.984	-1.377	173
	X1	219	2.687	009
	X2	630	9.965	000
	X3	126	2.179	033

Sumber : Hasil Primer SPSS 22.0, 2022

Tabel di atas, maka persamaan regresi linear yang berbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = -1.984 + 0.219X_1 + 0.630X_2 + 0.126X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa:

a. 0,219 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu variabel kompensasi (X1), akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Y) sebesar -1,984.

b. 0,630 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu variabel Disiplin kerja (X2), akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Y) sebesar -1,984.

c. 0,126 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu variabel Motivasi kerja (X3), akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Y) sebesar -1,984.

Dengan persamaan regresi di atas bahwa semakin baik kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja maka akan berdampak yang baik terhadap kinerja karyawan PNS pada Puskesmas Arjasa.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah Variabel X₁, X₂, X₃ benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara individual (parsial) atau tidak. Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 67% adalah jika t hitung < t tabel, maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika t hitung > t tabel maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun hasil uji statistik t dengan program SPSS dapat dirangkum pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 2. Uji Statistik t (Parsial)

Variabel	T hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	-1.377	0,173	Signifikan
Kompensasi (X1)	2.687	0,009	Signifikan
Disiplin kerja (X2)	9.965	0,000	Signifikan
Motivasi kerja (X3)	2.179	0,033	Signifikan

T tabel (67%)=1.996

Sumber : data primer SPSS 22.0, diolah 2022

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai t hitung masing-masing variabel yaitu lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 (5%), sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa:

- a. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini disebabkan nilai koefisien regresi positif dan nilai $T_{hitung} = 2.687$ lebih besar dari nilai $T_{tabel} = 1.996$ atau nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,009 lebih kecil dari 0,050.
- b. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini disebabkan nilai koefisien regresi positif dan nilai $T_{hitung} = 9.965$ lebih besar dari nilai $T_{tabel} = 1.996$ atau nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,050.

- c. Variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini disebabkan nilai koefisien regresi positif dan nilai $T_{hitung} = 2.179$ lebih besar dari nilai $T_{tabel} = 1.996$ atau nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,033 lebih kecil dari 0,050.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Bila nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y)

Adapun hasil perhitungan uji F dengan program SPSS adalah sebagai berikut

Tabel 3. Uji Statistik F

Fhitung	Ftabel	Sig	Keputusan
71.104	2,751	,000b	Signifikan

Sumber : Data Primer SPSS 22.0, diolah 2022

Tabel 3 menunjukkan F hitung sebesar 71.104 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan F tabel ($V1=k$, $V2=n-k-1$) jadi ($V1=3$, $V2=67-3-1=63$, yaitu

sebesar 2,751 dapat disimpulkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $71.104 >$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Koefesien Determinasi Berganda (R²)

Uji koefesien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linear berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefesien determinasi berkisar antara nilai nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil perhitungan Uji Koefesien Determinasi (R²) penelitian ini dengan program SPSS dapat dirangkum pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4. Uji Koefesien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
0,879a	0,772	0,761	0,960

Sumber : Data Primer SPSS 22.0, diolah 2022

Tabel 4., hasil dari output SPSS dilihat bahwa nilai koefesien determinasi atau adjusted R Square

sebesar 0,772 atau 77,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti yaitu variabel kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3), memberikan pengaruh terhadap hasil belajar (Y) sebesar 77,2% sedangkan sisanya yaitu 22,8%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa dari 80 responden pada Puskesmas Arjasa terdiri dari laki-laki berjumlah 47 orang karyawan (53%) dan perempuan berjumlah 30 orang karyawan (47%), dan semua responden karyawan PNS Puskesmas Arjasa.

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Arjasa

Pada hasil pengujian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS dan hal ini berarti bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka kepada puskesmas baik berupa materi maupun non materi. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Dan pengujian ini juga searah dengan adanya penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh seorang peneliti : Sanjaya dan Indrawati (2020) Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Pande Agung Segara Dewata, dimana penelitian ini bersignifikan terhadap variabel dependen. Seberapa besar remunerasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat kepuasan yang diapresiasi oleh perwakilan dan keluarga mereka. Jadi dengan asumsi jawaban yang diperoleh pekerja lebih menonjol, itu menyiratkan bahwa posisinya lebih tinggi, statusnya lebih baik, dan kepuasan kebutuhan yang dia hargai berkembang.

Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya pemberian kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Namun bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai maka akan berpengaruh kepada kinerja karyawan baik itu lebih baik maupun sebaliknya.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Arjasa

Hasil penelitian secara individual juga menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PNS pada Puskesmas Arjasa, dikarenakan disiplin kerja juga menjadi faktor pemicu terlaksananya atau terperoleh hasil kinerja yang baik. Hasil

tersebut juga searah dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septiasari (2017). Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda.

Hal ini berarti bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan membuahkan hasil kinerja yang baik bagi karyawan PNS Puskesmas Arjasa dengan adanya sikap disiplin akan membuat Puskesmas semakin baik dalam pandangan masyarakat.

Dalam sebuah perusahaan untuk menjaga orang-orang yang didalamnya tetap patuh kepada peraturan dan kesepakatan yang telah disepakati bersama maka perusahaan akan mengadakan hukuman baik berat atau ringan.

Dan faktor disiplin juga terpicu dengan adanya kompensasi dan gaji serta fasilitas yang diberikan oleh puskesmas apabila itu memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari maka akan memberikan kedisiplinan dalam bekerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Arjasa

Dari hasil pengujian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PNS pada Puskesmas Arjasa, dimana variabel independen motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor pendorong kepada karyawan untuk memperoleh hasil yang optimal dalam bekerja dan Hal ini searah dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liana (2020). Pada penelitian ini jenis penelitian yang dilakukan adalah berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: Hasil pengujian analisis linear berganda bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. Dalam penelitian bahwasanya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PNS Puskesmas Arjasa. Motivasi adalah keinginan atau dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak sesuai dengan keinginannya sendiri maupun keinginan dari orang lain. Biasanya individu mewakili motivasi untuk mencapai suatu tujuan. Memahami inspirasi sangat penting karena presentasi, respons terhadap pembayaran, dan masalah aset manusia lainnya memengaruhi dan memengaruhi

inspirasi. Cara-cara untuk memahami pemahaman bergeser, karena berbagai spekulasi menumbuhkan perspektif dan modalitas mereka sendiri.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Arjasa

Dari hasil analisis yang dilakukan, didapatkan bahwa semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen bisa dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan melalui program aplikasi SPSS bahwa semua variabel independen mempunyai hubungan atau berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Maka kita bisa melihat dari hasil uji F yang telah dilakukan dan Tabel 4.11. menunjukkan F hitung sebesar 71.104 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan F tabel ($V1=k$, $V2=n-k-1$) jadi ($V1=3$, $V2=67-3-1=63$, yaitu sebesar 2,751 dapat disimpulkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $71.104 > 2.751$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

f. Variabel Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Arjasa

Dan dari hasil analisis yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa semua variabel independen yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PNS Puskesmas Arjasa. Dan dari variabel independen ada yang mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PNS Puskesmas Arjasa dilihat dari kuesioner dan wawancara yang telah disebarkan dan diisi oleh karyawan PNS Puskesmas

KESIMPULAN

- a. Secara parsial variabel Kompensasi, disiplin kerja, dan Motivasi kerja, berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap kinerja karyawan PNS Puskesmas Arjasa. Dengan pengaruh hubungan yang positif yang berarti apabila variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja baik maka akan memperoleh kualitas yang baik bagi kinerja karyawan PNS Puskesmas Arjasa. Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan PNS Puskesmas Arjasa. Dengan pengaruh

Arjasa bahwasanya untuk mencapai sesuatu yang lebih optimal maka karyawan harus disiplin dalam bekerja dikarenakan apabila karyawan itu tidak disiplin dengan aturan yang ada maka segala sesuatu yang sudah menjadi target untuk di capai itu akan sia-sia dan bahkan karyawan akan mendapatkan sanksi atau hukuman ringan, sedang, dan berat apabila tidak mentaati aturan yang ada oleh sebab itu perlu adanya kedisiplinan yang tinggi untuk mencapainya.

hubungan yang positif yang berarti apabila variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan baik maka akan diperoleh hasil kinerja yang baik bagi karyawan PNS Puskesmas Arjasa. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen dengan melalui uji SPSS.

- c. Selanjutnya dari konsekuensi penanganan informasi melalui program SPSS, diketahui ada variabel yang paling berpengaruh terhadap presentasi perwakilan PNS di Arjasa Wellbeing Center, yaitu disiplin kerja khusus dimana sikap disiplin tinggi dari pekerja dapat ditetapkan. diperolehnya pelaksanaan yang lebih ideal untuk mencapai tujuan Arjasa Wellbeing

Center. Untuk mengetahui faktor otonom mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, digunakan uji Normalized Coefficient Beta dengan melihat nilai Normalized Coefficient Beta yang terbesar. Nilai beta (β) terbesar menunjukkan bahwa faktor bebas mempengaruhi variabel terikat. Dilihat dari hasil SPSS rendition 22.0, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai beta yang lebih tinggi. Artinya disiplin kerja mempengaruhi presentasi perwakilan Puskesmas Arjasa. Ini menyiratkan bahwa spekulasi ketiga yang diajukan diakui.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D., (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal: MAKSIPRENEUR*. Vol.2, No.2 (2013)
- Arifudin, O., 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global. *Jurnal: Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. Vol.3, No.2 (2019).
- Gardjito, H. A., & Musadieg, M. A., (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal: Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.13, No.1 (2014)
- Halim, J., dan Andreani., F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *Jurnal: AGORA*. Vol. 5, No. 1, (2017).
- Isvandiari, Any., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjen Kediri. *Jurnal: JIBEKA*. Vol.11, No.1 (2017).
- Miftah, F. M., dan Sari, T. T. (2019). Pengaruh Peran Ayah Dalam Keluarga Terhadap Hasil Belajar Efektif Siswa Kelas IV A Di MIN 2 Sumenep. *Jurnal : Pendidikan Dasar*. Vol. 3, NO. 1, (2019).
- Nawa, Fendra., dan Kempa., Sesilya. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. (PERSERO) WILAYAH NUSA TENGGARA TIMUR. *Jurnal: AGORA VOL. 5, NO: 3, (2017)*.
- Pangarso, A., & Susanti, I. P., (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dibiro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal: Manajemen Teori Dan Terapan*. Vol.9, No.2 (2016)
- Patmarina, H., & Erisna, Nuiria. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Dibandar Lampung. *Jurnal: Manajemen Dan Bisnis*. Vol.3, No.1 (2012).
- Rasid. 2017. *Influence Of Compensation On Job Performance Among Employees In Malaysia. Malaysia. Faculty Of Business Managenen UITM Jengka, Pahang*. Vol., No.2 (2017) (Online: <http://www.researchgate.net/publication/306034098>.)

- Saputri, E. W., & Darmanah., 2019. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Meubel jati luhur belitangoku timur. Jurnal: aktual STIE trisna Negara. Vol.17, no.1 (2019).
- Theodora, O., 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Jurnal : AGORA. Vol.3, No.2 (2015).
- Wisudaningsih, B. A., & Arofa Irfana., 2019. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. Jurnal Statistika dan Matematika, Vol. 1, No. 1, Januari 2019.