



PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT DAERAH DR. H. SOEMARNO SOSROATMODJO TANJUNG SELOR

Julfitri Harjuma Andayani¹; Ana Sriekaningsih²; Tri Darmayanti³

Julfitri82@gmail.com¹; sriekaningsih.ana@gmail.com²; yanti@ecampus.ut.ac.id³

Universitas Terbuka¹; STIE Bulungan Tarakan²; Universitas Terbuka³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect and analyze the effect of work facilities and compensation on work motivation and employee performance at the Regional Hospital Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. This type of quantitative research is descriptive explanatory. The total population is 400 people and the sample is 80 people. Collecting data by distributing questionnaires and continued in the analysis with path analysis. The results of hypothesis testing are proven that work facilities have an effect on employee work motivation, this is indicated by a significance value smaller than 0.05 and the first hypothesis is accepted. Compensation shows an effect on employee work motivation, this is indicated by a significance value smaller than 0.05 and the second hypothesis is accepted. Work facilities have a direct effect on employee performance, showing that work facilities have a direct significant effect on performance. This means that every increase in work facilities will improve employee performance in carrying out the tasks for which they are responsible. Compensation directly affects employee performance shows that compensation has a direct significant effect on performance. This means that any increase in compensation will directly improve employee performance in carrying out their duties. Work motivation has a significant effect on employee performance, this indicates that any increase in work motivation that has existed so far has a significant impact on employee performance. The direct influence between work facilities and compensation, either partially or simultaneously on employee performance, is greater than the indirect effect, so that the direct effect is more dominant than the indirect effect. Work motivation in this study does not fully partially mediate the effect of work facilities and compensation on employee performance. Likewise, work motivation in this study does not fully partially mediate the effect of work facilities and compensation on employee performance.

Keywords: Work Facilities, Compensation, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Semua orang tentu berharap wabah Covid-19 (*Corona Virus Disease 2019*) ini dapat segera berakhir. Ketika berhari-hari tinggal di rumah dan tidak bebas keluar mulai terasa menjenuhkan. Kejenuhan itu kian hari kian meningkat. Kini baru terasa, betapa nikmatnya hidup bebas bisa ke mana-mana tanpa rasa takut atau khawatir tertular penyakit (Tontowi, 2017)

Gugus Tugas Nasional Pandemi Covid-19 mencatat perkembangan terakhir kasus Pandemi Covid-19 terus mengalami peningkatan sangat signifikan. Selama enam

bulan terakhir (hingga akhir Agustus 2020) terdapat 2.742 orang terkonfirmasi positif dalam satu hari sehingga total mencapai 174.796 orang. Yang meninggal dunia 7.417 orang dan yang sembuh 125.959 orang. Di luar data tersebut Gugus Tugas Nasional mengakui bahwa, fakta di lapangan secara statistik diperkirakan yang terjadi adalah lebih dari empat kali lipat (sekitar 4,7 kali) dari kasus yang berhasil didata. Hal ini diambil dari asumsi bahwa setiap satu orang terkonfirmasi positif rata-rata melakukan penularan terhadap 4,7 orang di sekitarnya. Penularan terjadi secara berantai. Bukan

Received April 14, 2022; Revised April 24, 2022; Accepted Mei 11, 2022

terjadi secara linier di mana setiap hari terjadi penularan (penambahan) secara konstan. Sesungguhnya yang terjadi bersifat eksponensial. Dari 2 bertambah menjadi 4, kemudian menjadi 16, lalu berkembang menjadi 32. Demikian seterusnya.

Kecepatan penularan ini terasa tidak sebanding dengan kecepatan penanganan yang dilakukan pemerintah. Penerapan PSBB sangat tergantung pengajuan dari Kepala Daerah (Gubernur, Wali Kota atau Bupati). Yaitu, setelah mengevaluasi dampak wabah dengan memperhatikan beberapa parameter terkait dengan perkembangan jumlah orang dalam pemantauan (ODP), pasien dalam pemantauan (PDP), jumlah orang yang positif terinfeksi, jumlah yang meninggal akibat virus ini, dan jumlah yang sembuh setelah dirawat. Setelah diperoleh data-data yang menunjukkan adanya peningkatan signifikan barulah pemerintah melaku berbagai upaya mitigasi risiko.

Salah satu lembaga yang sangat merasakan dampaknya adalah rumah sakit, di mana-mana rumah sakit mengalami lonjakan perawatan pasien covid-19, sehingga harus menyiapkan ruangan, peralatan, tenaga dan biaya yang semakin banyak. Dalam situasi yang demikian itu peneliti sangat tertarik untuk mengetahui lebih jauh bagaimana dampaknya terhadap kinerja para pegawai di rumah sakit. Sebab fenomena pandemi Covid-19 ini telah menjadi bencana nasional non alam. Rumah sakit yang menjadi salah satu lembaga yang terkena dampaknya secara langsung dengan tanggungjawab melakukan perawatan terhadap pasien-pasien Covid-19 yang dalam penanganannya tidak biasa seperti menangani pasien-pasien lain tentunya memiliki dampak langsung yang sangat dirasakan.

Penelitian dalam kaitannya dengan Pandemi Covid-19 ini akan dilakukan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana pihak manajemen melakukan adaptasi manajerial sehingga kinerja para pegawai di lingkungan rumah sakit bisa tetap bisa dijaga. Artinya tetap bisa menghasilkan kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Selanjutnya sebagai lokus pemilihan objek penelitian dilakukan pemilihan pada BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Pemilihan lokasi ini sengaja dilakukan dengan beberapa pertimbangan. Memudahkan proses penelitian karena domisili peneliti relatif sangat dekat dan satu kota. Rumah sakit ini merupakan satu-satunya yang ada Ibu Kota Provinsi Kalimantan Utara. Dengan demikian penelitian diharapkan akan dapat berlangsung dengan lancar sehingga bisa menghasilkan temua-temuan yang akurat dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti pada pertengahan bulan Mei 2021 di lokasi penelitian diperoleh beberapa fakta menarik untuk dikaji, yaitu adanya beberapa masalah yang sedang dihadapi oleh BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Masalah-masalah yang ditemukan dari hasil wawancara dengan direktur salah satunya adalah masalah fasilitas kerja. Rumah sakit ini terbilang rumah sakit sangat baru karena berdiri sekitar akhir tahun 2009 sehingga tim belum sepenuhnya terlihat solit menjalankan pola BLUD. Fasilitas terkait dengan pelayanan kepada masyarakat juga menjadi kekurangan yang dihadapi rumah sakit, seperti keberadaan ruang ICU yang kurang luas. Masih perlu menambah sarana prasarana medis agar lebih maksimal dalam melayani pasien. Masih banyak fasilitas kerja medis yang belum terpenuhi seluruhnya. Akibat dari belum lengkapnya fasilitas kerja ini seringkali pasien-pasien dengan penyakit berat seperti jantung, kelainan darah, operasi berat, dan lain-lain harus dirujuk untuk mendapatkan pelayanan ke rumah sakit di Tarakan atau bahkan rumah sakit besar di Jawa. Dalam situasi pandemi Covid-19 di sepanjang tahun 2020, mulai dari tes Swab PCR, fasilitas perawatan dan peralatan kerja khusus pasien Covid-19 juga masih sangat terbatas. Hal ini mengakibatkan pelayanan tidak bisa cepat dan maksimal.

Persoalan lainnya yang dirasakan para pegawai di BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor adalah adanya

kompensasi kerja yang masih dirasakan kurang. Tuntutan kerja yang tinggi masih belum diimbangi dengan remunerasi yang seimbang. Bahkan pada saat tuntutan pelayanan dalam situasi Pandemi Covid 19 yang menyita waktu dan tenaga, ternyata pembayaran jam lembur atau insentif masih dirasakan belum proporsional dan masih sering tersendat. Belum bisa dibayar secara rutin setiap bulan. Hal-hal seperti ini dikawatirkan akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana rujukan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muchzen, *et. al.* (2019), Yuliansyah & Marzoeki (2018). Oleh karena itu seharusnya kompensasi bisa diberikan dengan jumlah yang proporsional dan diberikan dengan waktu yang rutin dengan jadwal yang pasti. Sebab kompensasi merupakan hal yang selalu ditunggu-tunggu oleh setiap pegawai.

Masalah berikutnya yang juga dirasakan di lingkungan BLUD RSD dr. H. Soemarmo Sosroatmodjo Tanjung Selor adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur diperoleh penjelasan bahwa, tidak mudah mendorong agar setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang kuat. Kebanyakan pegawai memiliki motivasi kerja kuat jika ada imbalan yang nyata. Jika tidak ada imbalan materi yang jelas motivasi kerja cenderung rendah. Kondisi seperti ini dikawatirkan dapat mempengaruhi capaian kinerja yang juga bisa naik turun. Artinya kadang capaian kinerja bisa meningkat menjadi baik kemudian bisa menjadi menurun. Dari adanya fenomena ini sangat dirasakan bahwa imbalan memiliki korelasi pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja.

Fasilitas kerja menurut Danim (1995) dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana). Sedangkan motivasi menurut Rivai (2003) adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu.

Terdapat hubungan positif antara fasilitas kerja dengan motivasi kerja. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian empiris sebelumnya yang ditulis oleh Anggrainy, dkk (2018) dan Maryadi (2016). Berdasarkan landasan teori dan penelitian empiris sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis:

H1: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarmo Sosroatmodjo Tanjung Selor.

Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Barnes, 1996 dalam Rivai, 2003: 89). Peneliti menemukan ada hubungan positif antara kompensasi dengan motivasi kerja. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian empiris sebelumnya yang ditulis oleh Muchzen, dkk (2019) dan Anggrainy, dkk (2018). Dengan merujuk landasan teori dan penelitian empiris sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis:

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarmo Sosroatmodjo Tanjung Selor

Menurut Hasibuan (2010) fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Sedangkan kinerja menurut Wirawan (2009) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Terdapat hubungan positif antara fasilitas kerja dengan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian empiris sebelumnya yang ditulis oleh Eka & Ismiyati (2015) dan Anam & Rahardja (2017). Dengan berlandaskan teori dan penelitian empiris sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis:

H3: Fasilitas kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarmo Sosroatmodjo Tanjung Selor.

Fasilitas kerja menurut Ahyari (1986) adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 67) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance atau Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian empiris sebelumnya yang ditulis oleh Muchzen, dkk (2019) dan Yuliansyah (2018). Berdasarkan landasan teori dan penelitian empiris sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis keempat:

H4: Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarmo Sosroatmodjo Tanjung Selor.

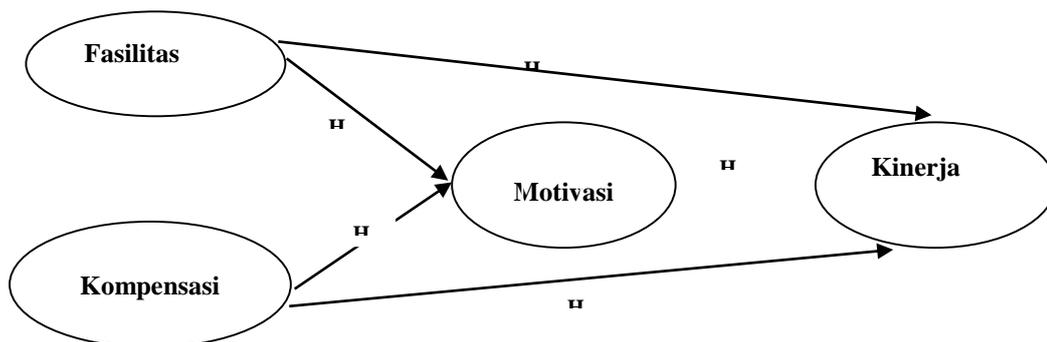
Fasilitas kerja menurut Ahyari (1986) adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 67) Kinerja merupakan istilah yang berasal

dari kata *Job Performance atau Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian empiris sebelumnya yang ditulis oleh Eka & Ismiyati (2015), Muchzen, dkk (2019) serta Yuliansyah & Marzoeki (2018). Berdasarkan landasan teori dan penelitian empiris sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis kelima:

H5: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarmo Sosroatmodjo Tanjung Selor

Hubungan antara seluruh variabel (diantaranya Fasilitas, Kompensasi, dan Motivasi) terhadap kinerja menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Hal ini dikarenakan landasan penelitian empiris sebelumnya yang dilakukan oleh Eka & Ismiyati (2015), Muchzen, dkk (2019), Yuliansyah & Marzoeki (2018), Anam & Rahardja (2017), Anggrainy, dkk (2018) dan Maryadi (2016). Setelah menelaah landasan teori dan hasil penelitian empiris sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis keenam:

H6: Secara tidak langsung fasilitas dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarmo Sosroatmodjo Tanjung Selor setelah dimediasi motivasi kerja.



Gambar 1 Kerangka Konseptual



Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan untuk penyusunan penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Pendekatan dengan metode kuantitatif merupakan serangkaian proses pengujian hipotesis guna mengetahui hubungan antar variabel penelitian ini. Variabel yang akan diuji untuk mengetahui hubungan pengaruhnya yaitu antara variabel *independent* fasilitas dan kompensasi dengan variabel *intervening* motivasi serta dengan variabel *dependent* kinerja pegawai pada BLUD RSD dr. H. Soemarmo Sosroatmodjo Tanjung Selor. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada BLUD RSD dr. H. Soemarmo Sosroatmodjo Tanjung Selor yang berjumlah 400 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive excidental sampling* dihasilkan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Metode analisis data dengan *path analysis*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Langkah pengujian *path analysis* ini dibagi menjadi 2, yaitu secara keseluruhan dan secara individu.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Beta		
Konstanta (a)	5,286		1,989	0,050
Fasilitas	0,269	0,291	3,020	0,003
Kompensasi	0,378	0,441	4,579	0,000

Dependent variable : Motivasi

Tabel 2. Hasil Uji Path Analysis

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Beta		
Model I				

Received April 14, 2022; Revised April 24, 2022; Accepted Mei 11, 2022

Konstanta	4,915		1,541	0,127
Fasilitas	0,373	0,330	3,481	0,001
Kompensasi	0,445	0,426	4,491	0,000
Model II				
Konstanta	2,626		0,856	0,395
Fasilitas	0,256	0,227	2,409	0,018
Kompensasi	0,282	0,269	2,681	0,009
Motivasi	0,433	0,255	3,372	0,001

Dependent variable : Kinerja

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Arah Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Model 1 Fasilitas → Kinerja Kompensasi → Kinerja	0,330 0,426	
Model 2 Fasilitas → Motivasi → Kinerja Kompensasi → Motivasi → Kinerja		0,291 x 0,355 = 0,103 0,441 x 0,355 = 0,157

Sumber: Hasil olah data.

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda persamaan pertama dan kedua menunjukkan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor melalui motivasi kerja sebagai *intervening* diperoleh hasil dari perkalian pengaruh yaitu 0,103. Pengaruh langsung antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor dengan koefisien sebesar 0,330 lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung dengan koefisien sebesar 0,103 sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor melalui motivasi kerja sebagai *intervening* diperoleh hasil dari perkalian pengaruh yaitu 0,157. Pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,426 lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung dengan koefisien sebesar 0,157 sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pertama terlihat bahwa fasilitas kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,020$ dengan signifikansi 0,003

lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien fasilitas kerja sebesar 0,291 hal ini menunjukkan apabila fasilitas kerja ditingkatkan satu satuan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Artinya semakin lengkap, semakin memadai, semakin canggih fasilitas kerja yang dimiliki rumah sakit secara otomatis memberikan semangat dan dorongan kepada semua pegawai untuk lebih giat bekerja. Begitu juga sebaliknya apabila fasilitas kerja buruk maka pegawai rumah sakit ini motivasinya akan mengalami penurunan karena menjadi lambat dalam bekerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini “Fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor” diterima dan terbukti kebenarannya.

Fasilitas kerja merupakan perlengkapan, alat, sarana prasarana untuk bekerja, apabila fasilitas kerjanya mendukung secara langsung pegawai menjadi termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Demikian juga yang ada di BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor masih terdapat fasilitas yang belum optimal seperti yang terjadi di tahun sekarang terkait dengan pandemi Covid-19, ketersediaan ventilator masih kurang, sehingga dalam penanganan pasien akan mengalami keterlambatan. Gibson dalam

Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah memberikan rasa aman bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga kecelakaan kerja dapat dihindarkan. Rasa aman merupakan salah satu indikator dari motivasi kerja seperti yang disampaikan dalam teori Abraham Maslow. Dengan fasilitas kerja memberikan kemudahan dan memperlancar pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Hasibuan (2018) membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Anggrainy (2018) juga membuktikan fasilitas kerja memberikan dampak positif pada motivasi kerja seseorang dalam bekerja. Santoso (2019) pada penelitiannya menunjukkan fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang lengkap sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan uji hipotesis kedua terlihat bahwa kompensasi menunjukkan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,579$ dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,441 hal ini menunjukkan apabila kompensasi ditingkatkan satu satuan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Artinya semakin tambah kompensasi yang diterima pegawai maka semakin termotivasi dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya apabila kompensasi di turunkan atau bahkan dihilangkan maka pegawai tidak semangat dalam bekerja bahkan dapat melakukan demo atau unjuk rasa. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini “Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarmo Sosroatmodjo Tanjung Selor” diterima dan terbukti kebenarannya.

Kompensasi selalu menjadi perhatian utama bagi setiap orang khususnya sebagai pegawai, karena kompensasi sebagai sumber pendapatan karena pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, kontribusi masing-masing pegawai pada pekerjaan. Keinginan pegawai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dapat menjadi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi yang diterima berdasarkan kinerja yang telah dilakukan. Dengan

demikian akan mendorong seseorang untuk lebih baik dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini didukung oleh Rasnawati (2018) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Widodo (2017) membuktikan kompensasi berpengaruh positif pada motivasi kerja seseorang dalam bekerja. Maryadi (2016) menunjukkan hasil penelitian bonus dan fasilitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Anggrainy (2018) dalam pengujiannya dengan SEM menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan pada motivasi kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis tiga terlihat bahwa fasilitas kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,481$ dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Nilai koefisien fasilitas kerja sebesar 0,330 hal ini menunjukkan apabila fasilitas kerja ditingkatkan satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Artinya semakin lengkap, semakin memadai, semakin canggih fasilitas kerja yang dimiliki rumah sakit secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya apabila fasilitas kerja buruk maka pegawai rumah sakit maka kinerja pegawai akan turun. Dengan demikian hipotesis tiga yang diajukan dalam penelitian ini “Fasilitas kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarmo Sosroatmodjo Tanjung Selor” diterima dan terbukti kebenarannya.

Adanya fasilitas kerja memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh rumah sakit. Tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan rumah sakit dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fasilitas kerja yang memadai tentunya dapat mendukung proses kerja yang lebih cepat selesai.

Hasil penelitian ini didukung oleh Fahmy (2018) membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Anggrainy (2018) juga membuktikan fasilitas kerja memberikan dampak positif pada kinerja. Santoso (2019) pada penelitiannya menunjukkan fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Eka & Ismiyati

(2015) membuktikan fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis ke empat terlihat bahwa kompensasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,491$ dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis ke empat diterima. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,426 hal ini menunjukkan apabila kompensasi ditingkatkan satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Artinya semakin tambah kompensasi yang diterima pegawai maka semakin bertambah pula kinerjanya. Begitu juga sebaliknya apabila kompensasi di turunkan atau bahkan dihilangkan maka pegawai akan malas bekerja sehingga kinerjanya juga turun. Dengan demikian hipotesis ke empat yang diajukan dalam penelitian ini “Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor” diterima dan terbukti kebenarannya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi yang diterima berdasarkan kinerja yang telah dilakukan. Dengan demikian akan mendorong seseorang untuk lebih baik dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab. Seperti yang disampaikan Thaief & Nurdiana (2019) dalam penelitiannya PTP Nusantara Gula Takalar sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di industri gula pasir dengan tingkat kompetisi yang tinggi di antara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dalam bidang yang sama perlu meningkatkan kinerja pegawainya melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi yang pada akhirnya nanti diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Thaief & Nurdiana (2019) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Widodo (2017) membuktikan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Muchzen, dkk. (2019) menunjukkan hasil

penelitian bonus dan fasilitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Yuliansyah & Marzoeki (2018) dalam pengujiannya membuktikan kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis ke lima terlihat bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,372$ dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis ke lima diterima. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,355 hal ini menunjukkan apabila pemberian motivasi kerja ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Artinya semakin sering pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai maka akan semakin meningkat kinerjanya. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja jarang diberikan bahkan tidak pernah maka kinerja pegawai akan turun. Dengan demikian hipotesis ke lima yang diajukan dalam penelitian ini “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor” diterima dan terbukti kebenarannya.

Pada dasarnya setiap aktivitas yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut yaitu motivasi. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan di mana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Hasil penelitian ini didukung oleh Widodo (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Munawirsyah (2018) membuktikan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Eka & Ismiyati (2015), Muchzen, dkk (2019) serta Yuliansyah & Marzoeki (2018) menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Setelah Dimediasi Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung antara fasilitas kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pendapat Baron

dan Kenny dalam Ryan dan Sagas (2009) dalam mediasi penuh, “variabel pemediasi akan tetap signifikan, sementara prediktor tidak akan lagi menjadi signifikan dalam memprediksi hasilnya”. “Jika prediktor tetap signifikan disertai dengan pemediasinya, hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai mediasi parsial”. Mediasi parsial terjadi jika pengaruh variabel bebas pada variabel terikat setelah dimediasi lebih kecil daripada sebelum dimediasi dan tetap signifikan.

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan pegawai, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan pegawai, pegawai dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, fasilitas kerja pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai.

Pada umumnya tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi beban kebutuhan hidup pegawai semakin tidak terpuaskan dan gaji atau bonus yang diberikan sering lewat dari tanggal yang ditentukan. Tentunya hal ini berakibat pada menurunnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Seperti dikemukakan dalam salah satu teori motivasi, teori hirarki kebutuhan dari kelima kebutuhan (fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) dengan keterbatasan sumber sumber yang ada pada manusia, pengaruh perekonomian, serta pengaruh lain maka kebutuhan-kebutuhan tersebut semakin sulit untuk terpenuhi dan akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap kinerja Pegawai. Pegawai menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas dengan tepat waktu dan kemangkiran pegawai semakin meningkat.

Dalam hipotesis penelitian ini terbukti dan didukung oleh penelitian sebelumnya seperti Widodo (2017) membuktikan kompensasi berpengaruh pada kinerja meskipun dimediasi oleh motivasi kerja tetap berpengaruh. Munawirsyah (2017) membuktikan fasilitas kerja secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja pegawai setelah dimediasi oleh motivasi kerja. Anggriany (2018) telah membuktikan kedua variabel fasilitas kerja dan kompensasi secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja dengan motivasi kerja sevalid interveningnya.

Kesimpulan

1. Fasilitas kerja menunjukkan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno

Sosroatmodjo Tanjung Selor, hal ini ditunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan hipotesis pertama diterima.

2. Kompensasi menunjukkan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, hal ini ditunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan hipotesis kedua diterima.
3. Fasilitas kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor memperlihatkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor memperlihatkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor secara langsung dalam melaksanakan tugasnya.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, hal ini mengindikasikan peningkatan seperti apapun motivasi kerja yang sudah ada di BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor selama ini memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung antara fasilitas kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung. Motivasi kerja dalam penelitian tidak sepenuhnya memediasi secara parsial pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Demikian halnya dengan motivasi kerja dalam penelitian tidak sepenuhnya memediasi secara parsial pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Anshori, M. & Iswati, S. 2012. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR.

- Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- _____, 2003. “*Sustainable Competitive Advantage : Sebuah Eksplorasi Model konseptual*”. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____, 2002, *Struktural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen; Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*, Edisi 2 BP Unsip, Semarang.
- Hasibuan S. P. M., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hair Jr, et al, 2006, *Multivariate Data Analysis with Reading*, Macmillan Pub. Company, New York.
- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Mangkunegara, A. P., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H., (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, T., (1999), *Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya. Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- _____, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Rajawali Pers, Jakarta.
- Schuler, R., & Jackson, S., (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-6. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sekaran Uma, (2006), *Research Methodes For Business*, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta.
- Sihotang, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramitha.
- Simamora, H., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tontowi Jauhar Arif, 2017, *Penelitian Kuantitatif dan Analisa Data Dengan Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)*, Pustaka Radja, Surabaya.
- Jurnal**
- Anam K., & Rahardja E., (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*. 1-11.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Unsyiah*. 1-10.
- Eka, N., & Ismiyati, (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. *Economic Education Analysis Journal*. 562-574
- Ferdinand Augusty, 2014, *Metode Penelitian Manajemen, Hand Out* disampaikan pada acara lokakarya metodologi penelitian pada Program Pascasarjana Magister Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember, 22 April 2014.
- Maryadi, (2016). Pengaruh Gaji, Bonus, dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal “Gema Kampus” Ilmu Administrasi*. 11-21.

Muchzen, Tamsah, H., & Ilyas, G. B., (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME : Journal of Management*.

Tontowi Jauhar Arif, 2020, *Kapan Covid-19 Akan Berakhir di Kaltara?* Harian radar Tarakan, edisi Rabu 22 April 2020.

Yuliansyah, R., & Marzoeki, J. J., (2018). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance Productivity at PT. Mustika Ratu and Branch Office. *Advance in Economics, Business and Management Research*. 107-111