Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit (MARSI)
Vol. 10 No 4, Oktober 2026
https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI
E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9284

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM HUBUNGAN ANTARA INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS II MELAYA

THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN INCENTIVES AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE UPTD PUSKESMAS II MELAYA

Gusti Ngurah Arya Widhikarma[1], Ida Ketut Kusumawijaya[2], Ni Wayan Mekarini[3]
[1]Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan, Universitas Triatma Mulya
[2]Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan, Universitas Triatma Mulya
[3]Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan, Universitas Triatma Mulya
Email: 202461101080@triatmamulya.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas II Melaya, mengingat kinerja pegawai pada fasilitas kesehatan di wilayah perbatasan ini dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti sistem insentif dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas II Melaya sebanyak 55 orang, yang seluruhnya dijadikan responden dengan teknik *sampling* jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala *Likert*. Analisis data: Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel, dengan uji *Sobel* untuk mengonfirmasi peran mediasi kepuasan kerja. Insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; serta kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. UPTD Puskesmas II Melaya disarankan memperkuat keadilan dan kelayakan sistem insentif, menjaga lingkungan kerja yang kondusif, serta lebih memperhatikan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja guna mendukung keberlanjutan peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: insentif; lingkungan kerja; kepuasan kerja; kinerja pegawai; mediasi

Abstract

This study aims to analyze the mediating role of job satisfaction in the relationship between incentives and the work environment on employee performance at UPTD Puskesmas II Melaya, given that employee performance in this remote border-area health center is shaped by organizational factors such as incentives and working conditions. This is a quantitative, associative study. The population consisted of all 55 employees of UPTD Puskesmas II Melaya, all of whom were included as respondents using a census (saturated) sampling technique. Data was collected through a closed questionnaire using a Likert scale. Data analysis: Data were analyzed using path analysis to examine the direct and indirect effects among variables, with the Sobel test used to confirm the mediating role of job satisfaction. Incentives and the work environment have a positive and significant effect on job satisfaction; incentives, the work environment, and job satisfaction also have a positive and significant effect on employee performance; and job

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9284

satisfaction significantly mediates the effect of both incentives and the work environment on employee performance. UPTD Puskesmas II Melaya is advised to strengthen the fairness and adequacy of its incentive system, maintain a conducive work environment, and pay closer attention to the factors that shape job satisfaction to sustain improvements in employee performance.

Keywords: incentives; work environment; job satisfaction; employee performance; mediation

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas layanan kesehatan sangat bergantung pada kinerja pegawai, karena merekalah garda terdepan yang menentukan mutu pelayanan, kepuasan pasien, dan efisiensi operasional suatu fasilitas kesehatan. Kinerja pegawai kerap dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi seperti sistem insentif dan kondisi lingkungan kerja [1]. Insentif merupakan bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang mencerminkan pengakuan organisasi terhadap kontribusi pegawai [2], sementara lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang berdampak pada pelaksanaan tugas [3]. Kedua faktor organisasi ini diyakini tidak membentuk kinerja secara langsung, melainkan melalui kepuasan kerja sebagai mekanisme psikologis penantara [4,5].

Fenomena ini menjadi relevan untuk dikaji pada UPTD Puskesmas II Melaya, sebuah fasilitas kesehatan tingkat pertama di wilayah perbatasan Gilimanuk, Kabupaten Jembrana, yang menyelenggarakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, unit gawat darurat (UGD) 24 jam, dan persalinan. Letak geografis yang jauh dari pusat pemerintahan kabupaten menimbulkan keterbatasan akses pelatihan, dukungan fasilitas penunjang yang belum optimal, serta beban kerja tinggi akibat cakupan wilayah luas dan jumlah tenaga kesehatan terbatas. Sistem insentif yang berjalan, baik berupa tunjangan, honorarium kegiatan, maupun kompensasi kerja, dirasakan belum sepenuhnya seimbang dengan beban tugas, terutama bagi tenaga medis yang harus siaga 24 jam. Kondisi lingkungan kerja fisik juga belum sepenuhnya ideal, seperti ventilasi yang kurang memadai dan fasilitas istirahat yang terbatas, sementara dari sisi nonfisik masih ditemukan kesenjangan komunikasi antara pegawai lapangan dan manajemen. Akumulasi kondisi tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian mengenai peran insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya, namun dengan hasil yang bervariasi tergantung objek dan konteks organisasinya. Studi empiris pada PT Telkom Magelang menemukan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi [5]. Penelitian lain menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi dampak insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan [6],

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9284

sementara penelitian di sektor air minum daerah menekankan peran motivasi kerja sebagai mediator pada hubungan serupa [1]. Di sisi lain, penelitian pada koperasi simpan pinjam menemukan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan [7], sedangkan penelitian lainnya secara spesifik menunjukkan peran kepuasan kerja sebagai mediator pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan [8].

Berbagai penelitian terdahulu tersebut umumnya dilakukan pada sektor jasa keuangan, perbankan, atau perusahaan komersial, dan belum banyak menyasar instansi pelayanan kesehatan dasar seperti puskesmas, khususnya yang berlokasi di wilayah perbatasan dengan karakteristik geografis dan beban kerja yang khas. Penelitian ini secara khusus menguji peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas II Melaya, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang lebih kontekstual mengenai bagaimana faktor organisasi membentuk kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan dasar wilayah perbatasan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai; serta peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas II Melaya. Artikel ini merupakan hasil karya asli penulis yang disusun berdasarkan data primer dari objek penelitian, sehingga terjamin keaslian dan kebaruan ilmiahnya.

METODE

Desain dan Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel, yaitu insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2), dengan kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel mediasi. Objek penelitian adalah UPTD Puskesmas II Melaya, Kabupaten Jembrana.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas II Melaya yang berjumlah 55 orang, terdiri atas 53 pegawai ASN dan 2 pegawai Kontrak BLUD. Mengacu pada pendapat bahwa populasi kurang dari 100 sebaiknya diambil seluruhnya [9], maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (teknik sensus/*sampling* jenuh).

Variabel, Instrumen, dan Teknik Analisis Data

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9284

Variabel penelitian meliputi insentif (indikator: kesesuaian kinerja, jumlah waktu kerja, senioritas, keadilan, kelayakan) [10], lingkungan kerja (indikator: suasana kerja, hubungan antarrekan kerja, hubungan bawahan-pimpinan, ketersediaan fasilitas kerja) [11], kepuasan kerja (indikator: pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja) [12], dan kinerja pegawai (indikator: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama) [13]. Setiap butir instrumen dinilai menggunakan skala *Likert* 5 poin (1 = sangat tidak setuju s.d. 5 = sangat setuju).

Instrumen diuji dengan uji validitas (korelasi *Product Moment* > 0,30) dan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha* > 0,60) [14]. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan atas tiap variabel, dengan kategori interval sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Kriteria Interval Rata-Rata Skor Jawaban Responden

Rentang Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
>1,80 – 2,60	Tidak baik
>2,60 – 3,40	Cukup baik
>3,40 – 4,20	Baik
>4,20 – 5,00	Sangat baik

Sumber: diadaptasi dari [14]

Analisis inferensial menggunakan analisis jalur (*path analysis*), yakni perluasan dari analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antarvariabel berdasarkan teori [15], dengan model substruktur sebagai berikut:

Kepuasan Kerja = β0 + β1 Insentif + β2 Lingkungan Kerja + e1 ..... (1)

Kinerja Pegawai = β0 + β3 Insentif + β4 Lingkungan Kerja + β5 Kepuasan Kerja + e2 ..... (2)

Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh tidak langsung diuji dengan uji *Sobel*, dengan ketentuan: jika nilai Z > 1,98 pada taraf signifikansi 5%, maka variabel mediator terbukti memediasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh 55 pegawai UPTD Puskesmas II Melaya, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis	Laki-laki	14	25,5

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9284

	Kelamin	Perempuan	41	74,5
2	Lama Bekerja	< 5 Tahun	18	32,7
		6–10 Tahun	12	21,8
		> 10 Tahun	25	45,5
3	Umur	< 26 Tahun	6	10,9
		26–35 Tahun	23	41,8
		> 35 Tahun	26	47,3
4	Pendidikan	SMA/SMK	10	18,2
		Diploma	24	43,6
		Sarjana	20	36,4
		Pascasarjana	1	1,8

Sumber: data primer diolah (2026)

Responden didominasi perempuan (74,5%), dengan mayoritas masa kerja lebih dari 10 tahun (45,5%), berada pada rentang usia produktif di atas 35 tahun (47,3%), dan berpendidikan Diploma (43,6%). Profil ini menunjukkan komposisi tenaga kesehatan yang berpengalaman dan relatif matang secara usia, yang menjadi modal penting dalam mendukung efektivitas pelayanan kesehatan di wilayah kerja puskesmas.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang Koefisien Korelasi (Validitas)	Keterangan	Koefisien *Cronbach's Alpha*	Keterangan
Insentif (X1)	0,691 – 0,820	Valid	0,799	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,519 – 0,865	Valid	0,710	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,684 – 0,875	Valid	0,859	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0,666 – 0,826	Valid	0,794	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2026)

Seluruh indikator pada keempat variabel memiliki koefisien korelasi di atas 0,30 dan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data [14].

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kriteria	Keterangan
Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)	*Asymp. Sig.* = 0,200	Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	*Tolerance* X1=0,427; X2=0,372; Y1=0,356 / VIF X1=2,341; X2=2,690; Y1=2,807	*Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Uji *Glejser*)	Sig. X1=0,210; X2=0,649; Y1=0,535	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9284

Sumber: data primer diolah (2026)

Hasil pengujian menunjukkan model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik, sehingga layak digunakan untuk analisis jalur lebih lanjut.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 5. Rekapitulasi Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Rerata	Kategori
Insentif (X1)	Kesesuaian kinerja	3,38	Cukup baik
	Jumlah waktu kerja	3,71	Baik
	Senioritas	3,75	Baik
	Keadilan	3,85	Baik
	Kelayakan	3,40	Cukup baik
	Rata-rata Insentif	**3,62**	**Baik**
Lingkungan Kerja (X2)	Suasana kerja	3,62	Baik
	Hubungan antarrekan kerja	3,98	Baik
	Hubungan bawahan–pimpinan	3,91	Baik
	Ketersediaan fasilitas kerja	3,45	Baik
	Rata-rata Lingkungan Kerja	**3,74**	**Baik**
Kepuasan Kerja (Y1)	Pekerjaan	3,91	Baik
	Upah	4,00	Baik
	Promosi	4,00	Baik
	Pengawas	3,89	Baik
	Rekan kerja	3,75	Baik
	Rata-rata Kepuasan Kerja	**3,91**	**Baik**
Kinerja Pegawai (Y2)	Jumlah pekerjaan	3,89	Baik
	Kualitas pekerjaan	3,98	Baik
	Ketepatan waktu	3,96	Baik
	Kehadiran	4,04	Baik
	Kemampuan kerja sama	4,09	Baik
	Rata-rata Kinerja Pegawai	**3,99**	**Baik**

Sumber: data primer diolah (2026)

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9284

Keempat variabel berada pada kategori baik. Pada variabel insentif, indikator keadilan memperoleh nilai tertinggi (3,85), sedangkan kesesuaian kinerja dan kelayakan menjadi titik terlemah (3,38 dan 3,40), mengindikasikan bahwa sebagian pegawai menilai insentif belum sepenuhnya sebanding dengan hasil kerja dan tanggung jawab yang diemban. Pada lingkungan kerja, hubungan antarrekan kerja paling tinggi (3,98), sementara ketersediaan fasilitas kerja paling rendah (3,45), sejalan dengan kondisi lapangan berupa keterbatasan sarana penunjang di beberapa unit layanan. Pada kepuasan kerja, upah dan promosi sama-sama tertinggi (4,00), sedangkan rekan kerja terendah meski tetap dalam kategori baik (3,75). Pada kinerja pegawai, kemampuan kerja sama menjadi indikator dengan nilai tertinggi (4,09), menegaskan kuatnya soliditas tim dalam pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan.

Hasil Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis

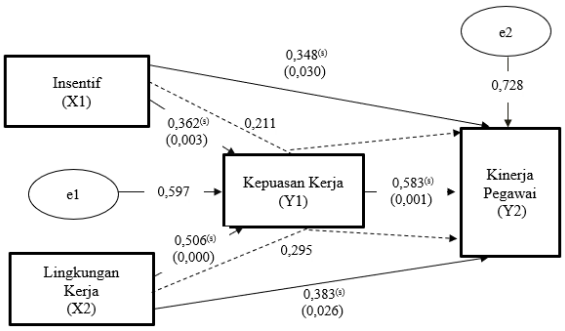
Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R_1^2 sebesar 0,644 (substruktur 1: pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja) dan R_2^2 sebesar 0,470 (substruktur 2: pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai), sehingga diperoleh koefisien determinasi total (R^2m) sebesar 0,811. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 81,1 persen variasi kinerja pegawai, sedangkan 18,9 persen sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau disiplin kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Efek Langsung, Tidak Langsung, dan Pengujian Hipotesis

No	Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur (Langsung)	Efek Tidak Langsung	Sig.	Sobel Z	Keterangan
1	Insentif (X1) → Kepuasan Kerja (Y1)	0,362	–	0,003	–	H1 diterima
2	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y1)	0,506	–	0,000	–	H2 diterima
3	Insentif (X1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,348	–	0,030	–	H3 diterima
4	Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,383	–	0,026	–	H4 diterima
5	Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,583	–	0,001	–	H5 diterima
6	Insentif (X1) → Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	–	0,211 (0,362×0,583)	–	2,30	H6 diterima
7	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	–	0,295 (0,506×0,583)	–	2,69	H7 diterima

Sumber: data primer diolah (2026)

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9284



Gambar 1. Diagram model analisis jalur (*path diagram*)

1) Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien jalur 0,362; sig. 0,003), sehingga H1 diterima. Insentif merupakan bentuk penghargaan atas kinerja yang mendorong pegawai bekerja lebih optimal [16]. Sistem insentif yang dinilai cukup adil, meskipun belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja tenaga medis yang siaga 24 jam, tetap mampu membentuk persepsi positif pegawai terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja [6].

2) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien jalur 0,506; sig. 0,000), sehingga H2 diterima, dan merupakan koefisien pengaruh langsung tertinggi dalam penelitian ini. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas kerja terbukti menjadi faktor pembentuk kepuasan kerja yang paling kuat [17], sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya [8,5].

3) Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien jalur 0,348; sig. 0,030), sehingga H3 diterima. Insentif berfungsi sebagai stimulus yang mendorong pegawai bekerja lebih giat dan bertanggung jawab [16], sejalan dengan penelitian terdahulu [18,5].

4) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien jalur 0,383; sig. 0,026), sehingga H4 diterima. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari sisi fasilitas maupun hubungan kerja, menciptakan suasana kerja produktif yang meningkatkan kinerja [17], konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya [19].

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9284

5) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien jalur 0,583; sig. 0,001) — koefisien tertinggi di antara seluruh hubungan langsung — sehingga H5 diterima. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya memiliki komitmen lebih tinggi dan bekerja lebih bertanggung jawab [20], sejalan dengan penelitian sebelumnya [7,6].

6) Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil uji *Sobel* menunjukkan nilai Z = 2,30 (>1,98) untuk jalur insentif–kepuasan kerja–kinerja pegawai, dan Z = 2,69 (>1,98) untuk jalur lingkungan kerja–kepuasan kerja–kinerja pegawai, sehingga H6 dan H7 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas insentif dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja tidak hanya bergantung pada besarnya insentif atau kualitas lingkungan itu sendiri, tetapi juga pada sejauh mana keduanya mampu menciptakan rasa puas dalam diri pegawai, sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya [6,21,8].

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis jalur pada UPTD Puskesmas II Melaya, dapat disimpulkan bahwa insentif dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan lingkungan kerja memberikan kontribusi langsung yang lebih besar (0,506) dibandingkan insentif (0,362). Insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja juga masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai prediktor kinerja terkuat (0,583). Kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh insentif maupun lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan model penelitian mampu menjelaskan 81,1 persen variasi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Oleh karena itu, UPTD Puskesmas II Melaya disarankan untuk terus memperbaiki kesesuaian dan kelayakan insentif dengan beban kerja tenaga kesehatan, meningkatkan ketersediaan fasilitas kerja sebagai titik terlemah pada aspek lingkungan kerja, serta menjaga kepuasan kerja pegawai melalui pengelolaan upah, kesempatan promosi, dan peran pengawas yang lebih baik, guna mendukung keberlanjutan peningkatan kinerja pelayanan kesehatan di masa mendatang. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan, serta memperluas objek penelitian pada instansi kesehatan lain agar diperoleh hasil yang lebih general.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Anam, Suyono J, Rosyid A, Suyono AA, Elisabeth DR. Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Perumda Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang. Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial. 2025;3(2):212–228.

[2] Mangkunegara AAAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2019.

[3] Ferawati. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. AGORA. 2017;5(1).

[4] Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group; 2019.

[5] Ariansy, Marlina Kurnia. Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang). Borobudur Management Review. 2022;2(1):1–23.

[6] Alam, Syamsul Rijal, Sudianto. Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Mirai Management. 2021;5(2):233–246.

[7] Adnyani, Saraswati, Wira Andika. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri Di Denpasar. Jurnal Emas. 2024;5(5):11–32.

[8] Victori, Edalmen. Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. 2024;6(3):580–589.

[9] Arikunto S. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta; 2019.

[10] Siagian PS. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2019.

[11] Nitisemito AS. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2019.

[12] Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing; 2018.

[13] Bangun W. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga; 2017.

[14] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2022.

[15] Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2016.

[16] Wibowo E. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). Among Makarti. 2019;9(17):38–59.

[17] Farizki RM. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 2017;6(5).

[18] Wibowo A, Lestari F. Peran Insentif dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Terapan. 2022;7(1):55–66.

[19] Andika R, Wulandari S. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Terapan. 2022;8(1):71–82.

[20] Asmalah L, Sudarso AP. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters). Jurnal Ekonomi Efektif. 2019;1(3):97–108.

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9284

[21] Ramdani R, Wibisono F. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Terapan. 2022;8(1):55–67.