

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh

by Jurnal Ekombis Review

Submission date: 09-Apr-2022 12:20AM (UTC-0700)

Submission ID: 1805969607

File name: 42._Febyolla_Presilawati.doc (333K)

Word count: 6526

Character count: 43618



Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh

Febyolla Presilawati ¹⁾; Ali Amin ²⁾; Andi Fahmi ³⁾

1,2,3) Program Studi Manajemen; Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

Email: ¹⁾ feblyolla.presilawati@unmuha.ac.id

How to Cite :

Presilawati, F., Amin, A., Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.32676/ekombis.v10i51>

ARTICLE HISTORY

Received [5 Maret 2022]

Revised [7 Maret 2022]

Accepted [23 Maret 2022]

KEYWORDS

Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja Non
Fisik, Kompensasi dan
Kinerja Pegawai

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 52 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar kuisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara uji serempak antara variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Kemudian secara parsial yaitu variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the leadership, non-physical work environment and compensation affect employee performance at the Beutong Public Health Center, Nagan Raya Aceh Regency. The sample size of this study was 52 employees. Research data was collected through a list of questionnaires and study documentation. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneously) and t test (partial) is intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results showed that the simultaneous test between the variables of Leadership, Non-Physical Work Environment and Compensation at Beutong Health Center, Nagan Raya Aceh Regency, had a significant effect on employee performance at Beutong Health Center, Nagan Raya Aceh Regency. Then partially, the variables of Leadership, Non-Physical Work Environment and Compensation have a significant effect on Employee Performance at Beutong Health Center, Nagan Raya Aceh Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan organisasi. Bagaimanapun juga, organisasi tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan

kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik (Depkes, 2016).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh mengenai kepemimpinan di puskesmas tersebut, pegawai puskesmas mengatakan bahwa pemimpin puskesmas telah bersifat Adil kepada semua pegawai, memberi sugesti untuk menjadi lebih termotivasi untuk bekerja, pemimpin juga mendukung tujuan organisasi, selain itu pemimpin menciptakan rasa aman serta dapat dijadikan sumber inspirasi bagi pegawai.

Selain peran penting dari faktor pemimpin, lingkungan kerja juga memiliki andil yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh mengenai kondisi lingkungan kerja, beliau mengatakan bahwa adanya perasaan yang aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, adanya pemantauan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat. Selain itu, keadaan kerja di puskesmas dapat memberikan dorongan dan semangat kerja, pegawai mendapat perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, hubungan berlangsung serasi, informal dan mendapat perlakuan adil serta adanya perasaan puas dari kalangan pegawai.

Kinerja pegawai salah satunya juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Faktor kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai, karena kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap dengan harapan organisasi akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja pegawainya. Selain gaji, pegawai Puskesmas akan mendapatkan kompensasi dapat berupa jasa pelayanan (jaspel). Sistem pembagian jaspel JKN diatur dengan Permenkes Nomor 19 tahun 2014 yang disempurnakan dengan Permenkes Nomor 28 tahun 2014. Pembagian jaspel JKN ditetapkan dengan menggunakan variable jenis keterampilan dan/atau jabatan serta kehadiran. Pemerintah daerah dalam hal ini dinas kesehatan dapat menambah variable lain seperti kinerja, status kepegawaian dan masa kerja sesuai dengan kondisi daerah (Kemenkes, 2016).

Dari hasil survey awal dengan petugas medis Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh menyatakan bahwa gaji yang didapatkan sudah sesuai standar kerja, selain itu ada tambahan bonus, asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, serta mendapatkan tunjangan pensiun (pesangon). Tapi berdasarkan pengamatan peneliti kepada pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh mutu pekerjaan yang dihasilkan tidak selalu memenuhi tujuan yang diharapkan sehingga hal ini berdampak pada bonus atau kompensasi pegawai, kurangnya kesadaran pegawai akan kewajibannya, dan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu sesuai atau lambat dalam menangani pasien.

Kinerja pegawai yang menurun dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan harapan, komitmen kerja yang rendah, ketetapan waktu dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab terhadap tugas. Dari uraian di atas terlihat bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sudah optimal, namun kinerja pegawai belum optimal. Seharusnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Semakin baik kepemimpinan, semakin baik kinerja pegawai, dan semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawainya. Sebaliknya, semakin buruk dan tidak efektifnya kepemimpinan, kinerja pegawai, dan lingkungan kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggung jawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau pegawai sesuai peranannya dalam bekerja. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Organisasi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa yang akan datang dengan perilaku yang dilihat dari keseluruhan pegawai Handoko (2016:221) 27

Kinerja juga merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan menuju pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuai pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai juga sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan selama periode tersebut. Kinerja pegawai juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Kinerja pegawai mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa. Kinerja pegawai dalam organisasi adalah sejauh mana sumbangan dalam organisasi itu dapat mencapai tujuan atau sasaran organisasi (Mulyaung, 2017:93).

Mathis (2017:378) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wirawan (2016:67) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Fahmi (2016:2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Sedangkan Handoko (2016:235) menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis (2017:381), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Konsep Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan materiil dan spiritual, diperlukan adanya PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang bersatu padu, bermental baik, berprestasi, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dan bertanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.

Untuk mewujudkan PNS yang demikian, pemerintah membentuk suatu undang-undang yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri, yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Keberadaan PNS sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat.

Untuk itu, terhadap PNS perlu dilakukan pembinaan yang sistematis melalui berbagai kebijaksanaan dan instrument pembinaannya. Salah satu instrument untuk mengarahkan PNS pada tingkat kompetensi yang diinginkan adalah penerapan sistem penilaian kinerja (prestasi kerja), yang akan secara formal tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS, atau lebih dikenal dengan DP3.

Sebagai abdi negara, seseorang PNS harus selalu melaksanakan tugas-tugas negara dan mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan. Sedangkan sebagai abdi masyarakat, mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugasnya. Seorang PNS harus tetap berusaha melayani kepentingan masyarakat dan memerintahkan segala urusan anggota masyarakat.

Kepemimpinan

Kepemimpinan termasuk bagian penting dari manajemen dan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasinya. Menurut Usman (2016:250), kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Demikian pula pada saat pemimpin berada dibelakang orang-orang yang dipimpinnya, senantiasa akan berusaha memfokuskan dirinya dalam memberikan dorongan untuk berbuat sesuatu.

Kepemimpinan sebagai proses menggerakkan orang lain pada dasarnya merupakan rangkaian interaksi antar manusia. Interaksi itu bersumber dari seseorang yang berani dan bersedia tampil mempelopori dan mengajak orang lain berbuat sesuatu melalui kerja sama dengan yang lain. Nawawi (2016) mendefinisikan kepemimpinan dalam persepektif islam yaitu kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui rosul-Nya yang terakhir Muhammad SAW dalam semua aspek kehidupan.

Menurut Thoaha (2017:262) mendefinisikan kepemimpinan yaitu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Di sini dijelaskan bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi dan kepemimpinan tidak harus terjadi dalam suatu organisasi tertentu melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Dengan berada di depan seorang pemimpin akan menjadi ikutan yang sikap dan perilakunya akan diteladani. Bersamaan dengan itu pemimpin juga selalu mampu berada ditengah orang yang dipimpinnya untuk bergandengan tangan atau bekerja sama dalam mewujudkan kegiatan bersama. Hal penting lain yang harus dipahami oleh pimpinan bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal (Lewa dan Subowo, 2017:131).

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja juga dianggap sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibenarkan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja pegawai lebih baik. Hal ini seperti pendapat Mili dalam Wahyudi dan Hasibuan (2018:75) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Samsudin (2017:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

Fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas

Gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

Hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

6

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sarwono (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Konradus dalam Samsudin (2017:177) menyatakan bahwa setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Lewa dan Subowo (2017:131) berpendapat bahwa saat ini lingkungan kerja didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Sehingga apapun yang ada dalam lingkungan kerja dapat disesuaikan dengan kondisi kerja yang ada.

14

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan Wursanto (2017). Menurut Antara (2015:59) disebutkan ada beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik yakni: 1) adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, 2) adanya loyalitas, dan 3) adanya perasaan puas dari kalangan pegawai.

Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri (Antara, 2015:62). Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu lingkungan organisasi (Panggabean, 2017:5).

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Bangun dalam Kadarisman (2017:43), berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan.

Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada pegawai-pegawai karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Menurut Handoko dalam Yulharsari (2015:2), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Henifah, 2018:6).

Kompensasi finansial terdiri dari finansial langsung dan finansial tidak langsung, definisi masing-masing bentuk kompensasi finansial dijelaskan sebagai berikut (Rival, 2016:358). Kompensasi dapat juga diartikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Milkovich dan Newman (2017:6) yang menyatakan bahwa karyawan memandang kompensasi sebagai pertukaran antara perusahaan dengan karyawan itu sendiri sebagai bentuk dari pengakuan sebagai karyawan dari perusahaan tersebut, atau sebagai penghargaan atas kinerja mereka yang dinilai bagus. Sedangkan Hasibuan (2018: 116) menyatakan bahwa prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan kinerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman kepada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu oleh Henifah (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal.

Penelitian terdahulu oleh Pande, (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kinerja pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan

hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. ⁴

Penelitian terdahulu oleh Ciptanto (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Cabang Surakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik, dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN Cabang Surakarta. ⁴

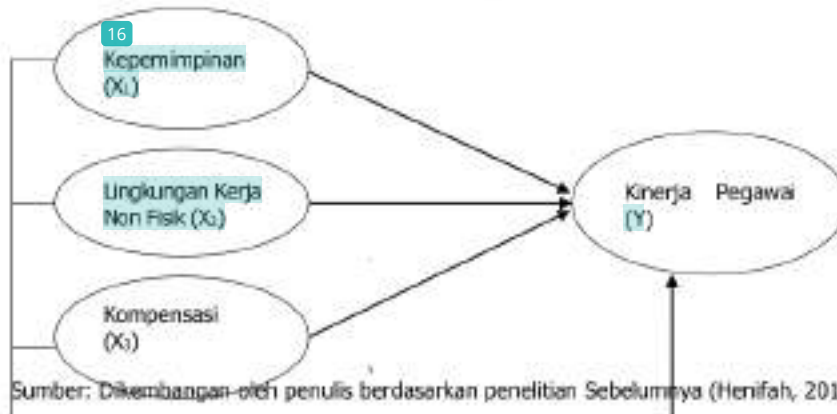
Penelitian terdahulu oleh Antara (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan UD. Terus Di Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan UD. Terus di Bali. ²¹

Penelitian terdahulu oleh Wijayanti (2012) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. ¹⁴

Kerangka Pemikiran ²²

Kerangka pemikiran dalam penelitian kuantitatif merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian ²²

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Uraian dari rumusan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014:93):

1. H1 : Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. H2 : Diduga lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. H3 : Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. H4 : Diduga kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data ²⁶

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang dapat diterapkan adalah analisis regresi berganda. Analisis ini dilakukan dengan membuat persamaan regresi dan menguji keberartian dan kelinieran regresi. Analisis regresi berganda dapat menentukan seberapa besar variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Sarwono, 2017). Adapun persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
X1	= Kepemimpinan
X2	= Lingkungan Kerja Non Fisik
X3	= Kompensasi
a	= Konstanta
b1,b2,b3	= Koefisien regresi
e	= Standard error

Pengujian Data

Kualitas hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) untuk menganalisis data, maka uji validitas dan reliabilitas diuji dalam program (software) SPSS. Yang dimaksud dengan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

Pengujian Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarnya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrument penelitian.

Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasarnya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono 2018:121).

Cara menentukan valid atau tidaknya instrumen adalah dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan tabel nilai koefisien korelasi pada taraf kesalahan 5% atau taraf signifikansi 95%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka soal dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal dinyatakan tidak valid. Sasaran untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah pelanggan/konsumen, diluar dari sampel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program software SPSS.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan butir instrumen penelitian. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria jika r_{alpha} positif atau $> r_{tabel}$ maka pernyataan reliabel dan jika r_{alpha} negatif atau $< r_{tabel}$ maka pernyataan tidak reliabel (Ghozali, 2016:48). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ atau nilai Cronbach Alpha $> 0,8$.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasarnya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas dari tujuan semula yaitu apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pengujian secara simultan dan parsial dengan menggunakan bantuan SPSS (Ghozali, 2016:49).

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen (fasilitas kantor, Kinerja, dan disiplin kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja). Pengujian dengan menggunakan uji distribusi F, yang dihitung melalui program SPSS. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis dilakukan uji t, yaitu menguji pengaruh antara variabel-variabel bebas secara satu persatu (parsial) terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat diketahui dari besarnya probabilitas signifikansi tiap variabel pada tabel coefficient.

- Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut: Nilai Probabilitas $> 0,05$, maka artinya menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Nilai Probabilitas $< 0,05$, maka artinya menunjukkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Multikolinieritas

Untuk mendeteksi tidak adanya multikolinieritas dilihat dari nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Toleransi mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mencari apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pendeteksinya jika sebaran titik-titik berada diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Data

Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji pearson product-moment coefficient of correlation dengan bantuan SPSS. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi product moment yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan Statistical Packaged for Social Sciences (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 1. Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,673	Handal
2.	Kepemimpinan (X ₁)	5	0,803	Handal
3.	Lingkungan Kerja Non Fisik(X ₂)	5	0,854	Handal
4.	Kompensasi (X ₃)	5	0,874	Handal

Sumber : data diolah 2021

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alfa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kompensasi,

kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. "Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas". Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,247	4,046	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik(X ₂)	0,252	3,975	Non Multikolinieritas
Kompensasi (X ₃)	0,754	1,326	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari Tabel IV.4 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

Pembahasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja non fisik (X₂) dan kompensasi (X₃) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 3. Pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai

Nama variabel	B	Std Error	thitung	ttabel	Sig.
Konstanta	0,252	0,528	6,850	2,011	0,000
Kepemimpinan (X ₁)	0,117	0,085	2,108	2,011	0,040
Lingkungan kerja non fisik(X ₂)	0,428	0,154	7,547	2,011	0,000

Kompensasi (X ₃)	0,390	0,116	13,040	2,011	0,000
------------------------------	-------	-------	--------	-------	-------

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,252 + 0,117X_1 + 0,428X_2 + 0,390X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

Koefisien Regresi (β)

Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,252 artinya bila mana kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja non fisik (X₂) dan kompensasi (X₃), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh, adalah sebesar 0,252 pada satuan skala likert

Koefisien regresi kepemimpinan (X₁) sebesar 0,117. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh sebesar 11,7% dengan asumsi variabel Lingkungan kerja non fisik (X₂) dan Kompensasi (X₃) dianggap konstan.

Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X₂) sebesar 0,428. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel lingkungan kerja non fisik secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh sebesar 42,8% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X₁), dan kompensasi (X₃) dianggap konstan

Koefisien regresi kompensasi (X₃) sebesar 0,390. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel kompensasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. sebesar 39% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 42,8%

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4. Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 ^a	,947	,943	,15443

Predictors: (Constant), Kompensasi (X₃), Lingkungan kerja non fisik (X₂), Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,973 dimana dengan nilai tersebut 16 dapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 97,3%. Artinya faktor kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja non fisik (X₂), dan kompensasi (X₃) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,943 artinya bahwa sebesar 94,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pe 16 Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja non fisik (X₂) dan kompensasi (X₃). Sedangkan selebihnya sebesar 5,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti pengalaman kerja, prestasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan.

Uji Serempak (uji F)

Urut menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai Fhitung > nilai Ftabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai Fhitung < nilai Ftabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,370	3	6,790	284,704	,000 ^b
	Residual	1,145	48	,024		
	Total	21,514	51			

a. Dependent Variable: Kompensasi (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X3), lingkungan kerja non fisik (X2), kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 284,704 dengan signifikansi 0,012, sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,798. Dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, maka Fhitung (284,704) lebih besar dari Ftabel (2,798). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh sangat nyata (high significant) terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.

Uji Parsial (uji t)

Urut menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai thitung > nilai ttabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai thitung < nilai ttabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat diketahui besarnya nilai thitung dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai thitung dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai ttabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

Pengaruh Kepemimpinan (X1)

Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai thitung (2,108) lebih besar dari ttabel (2,14), maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh, artinya kebijakan tentang variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X2)

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai thitung (7,547) dari nilai ttabel (2,011) nilai thitung > nilai ttabel, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh., artinya kebijakan tentang variabel lingkungan kerja non fisik akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.

Pengaruh Kompensasi (X3)

Pengaruh kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai thitung sebesar 13,040 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,011. Oleh karena thitung (13,040) lebih besar dari ttabel (2,011) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yaitu Husini dan Henifah (2018), Pande (2016) serta penelitian dari Ciptanto (2016) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya kepemimpinan sudah baik dan dapat memotivasi pegawai lainnya seperti pimpinan mengedepankan prinsip-prinsip keadilan terhadap seluruh pegawai, pimpinan mendukung kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan-tujuan kerja sehingga hal ini berdampak baik pada kinerja pegawai.

Kemudian implikasi mengenai lingkungan kerja non fisik dapat dijelaskan bahwa saat ini pegawai merasa senang dengan lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya mengenai kompensasi dapat dijelaskan bahwa kompensasi sudah sesuai dengan tugas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga dapat diketahui dari kemampuan pegawai melakukan pekerjaan sesuai standar organisasi, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang dibebankan oleh organisasi, pegawai selalu menjaga nilai-nilai organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai dapat melaksanakan tugas/pekerjaan secara tepat waktu sesuai target organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Hal ini disebabkan kepemimpinan pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh sudah sesuai dengan harapan pegawai sehingga berdampak baik pada kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik dapat diketahui dari pemimpin yang mengedepankan prinsip-prinsip keadilan, pegawai mendapatkan motivasi dari pimpinan dengan penuh rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, mendukung kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan-tujuan kerja Puskesmas, mendapatkan jaminan keamanan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menjadi sumber inspirasi yang dapat membangkitkan semangat para pegawai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari kenyamanan dan keamanan pegawai dalam menyelesaikan tugas, pegawai mendapatkan perlakuan yang sama sesuai dengan jenjang kerja, pegawai mendapatkan dorongan semangat kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Hal ini disebabkan kompensasi pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh yang diterima sudah baik sehingga berdampak baik pada kinerja pegawai, seperti gaji yang diterima oleh pegawai, bonus yang diberikan oleh pimpinan, pegawai mendapatkan asuransi kesehatan dan insentif serta kompensasi lainnya. Artinya semakin meningkat kompensasi yang diterima oleh pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.

Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh agar selalu bersikap adil dan jujur serta mampu menanggapi berbagai keluhan pegawai dalam menyelesaikan tugas.
2. Diharapkan kepada pegawai supaya meningkatkan kemauan dirinya dalam berorganisasi yang lebih baik, menjaga hubungan baik antar sesama rekan kerja serta mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas
3. Diharapkan Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh agar dapat meningkatkan kompensasi seperti memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kemampuan kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja

18

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Antara, I Ketut Kusuma Yogi, (2015), *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan UD. Tenus Di Bali*, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No. 2.
- Ankunto, S, (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. Dan Kadarisma. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Ciptanto, Galih Pramandika, (2016), *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Cabang Surakarta*, *Jurnal Ekbis, Unmuha Sureakarta*.
- Fahmi, Irham, (2016), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam, (2016), *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Cetakan ke VIII, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N., (2017), *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C., buku 2, Edisi 5*, Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, Hani, (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Dua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henifah, (2018), *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal*, *Jurnal Magisma*, Vol. 6, No. 1.
- Kuncoro, Mudrajad. (2016). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." *Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M, (2014), *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta*, *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol. 2 No. 1.
- Mathis Robert dan Jason John, (2017), *Human Resource Managment, Alih Bahasa*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah.
- Pande, Ni Nyoman Paramita Iswari Putri, (2016), *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Unud*, Vol. 4, No. 5.
- Panggabean, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghaila Indonesia.
- Rivai, Veithzal, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori*, Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiono, Jonathan, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan: Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Setiawan, Ebta, (2019), *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta: <https://kbbi.web.id/karier>.
- Simamora, Henry, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Simanjuntak P. (2017). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar. Harapan.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

- Supomo dan Nur Indriantoro, (2018), Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Thoha, Miftah, (2017), Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini, (2016), Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan. Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. (2016). Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh

ORIGINALITY REPORT

21 %
SIMILARITY INDEX

19 %
INTERNET SOURCES

7 %
PUBLICATIONS

4 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 elibrary.almaata.ac.id 1 %
Internet Source

2 repository.upi.edu 1 %
Internet Source

3 ekonomyslam.blogspot.com 1 %
Internet Source

4 Submitted to STIE Kesuma Negara Blitar 1 %
Student Paper

5 stie-pertiwi.ac.id 1 %
Internet Source

6 www.dictio.id 1 %
Internet Source

7 jurnal.stier.ac.id 1 %
Internet Source

8 library.usu.ac.id 1 %
Internet Source

eprints.unisnu.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	phpmajournal.org Internet Source	1 %
11	deskripsimakalah.blogspot.com Internet Source	1 %
12	jurnalstipro.com Internet Source	1 %
13	www.e-jurnal.com Internet Source	1 %
14	Syifani Hidayah, Jumawan Jumawan, Agus Dharmanto, Hadita Hadita, Kardinah Indrianna Meutia. "PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2021 Publication	1 %
15	kepegawaian.uma.ac.id Internet Source	1 %
16	repository.unisba.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
18	ekonomis.unbari.ac.id Internet Source	

1 %

19

conference.binadarma.ac.id

Internet Source

1 %

20

Bachtiar Apriyanto, Feti Fatimah, Nursaidah Nursaidah. "Dampak Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Eksakta, 2021

Publication

1 %

21

jayaskripsi.blogspot.com

Internet Source

<1 %

22

yeojaunpam.wordpress.com

Internet Source

<1 %

23

1library.net

Internet Source

<1 %

24

zbook.org

Internet Source

<1 %

25

dandykurnia.blogspot.com

Internet Source

<1 %

26

jurnal.unimed.ac.id

Internet Source

<1 %

27

pangeran-jobemasahi.blogspot.com

Internet Source

<1 %

28

WAHYU DWI KURNIAWAN. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN GRESIK", MANAJERIAL, 2018

Publication

<1 %

29

repository.uhn.ac.id

Internet Source

<1 %

30

Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020

Publication

<1 %

31

ejournal.unira.ac.id

Internet Source

<1 %

32

jagomakalah.blogspot.com

Internet Source

<1 %

33

eprints.perbanas.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude bibliography Off