

## Analisis Kepuasan Kerja di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat Berdasarkan Pengaruh Lingkungan, Kompensasi Dan Budaya Kerja

Efi Deliza<sup>1✉</sup>, Ismuhadjar<sup>2</sup>, Yulasmi<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup> Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

<sup>2</sup> Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta

[efideliza@gmail.com](mailto:efideliza@gmail.com)

### Abstract

This study aims to determine the effect of work environment, compensation, and work culture on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Sukamenanti Public Health Center, West Pasaman Regency. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis. by distributing questionnaires to 63 respondents. The results obtained that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction of Sukamenanti Public Health Center employees, West Pasaman Regency. Compensation has a positive and significant effect on the job satisfaction of Sukamenanti Public Health Center employees, West Pasaman Regency. Work culture has a positive and significant effect on job satisfaction of Sukamenanti Public Health Center employees, West Pasaman Regency. The work environment has a negative and insignificant effect on employee performance at Sukamenanti Health Center employees, West Pasaman Regency. Compensation has a positive and insignificant effect on employee performance at Sukamenanti Public Health Center employees, West Pasaman Regency. Work culture has a positive and significant effect on employee performance at Sukamenanti Health Center employees, West Pasaman Regency. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at Sukamenanti Health Center employees, West Pasaman Regency. Job satisfaction mediates the effect of the work environment on employee performance because the value of the direct influence is greater than the indirect effect. Job satisfaction mediates the effect of compensation on employee performance because the value of the direct influence is greater than the indirect effect. Job satisfaction mediates the influence of work culture on employee performance because the value of direct influence is greater than indirect influence.

Keywords: Work Environment, Compensation, Work Culture, Work Goals and Employee Performance.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 63 responden. Hasil diperoleh bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai karena nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai karena nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

*Journal of Business and Economics (JBE) is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Pusat Kesehatan Masyarakat lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi – tingginya di

wilayah kerjanya[1]. Puskesmas menjalankan fungsinya sebagai pusat pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan masyarakat, pusat pelayanan kesehatan masyarakat primer, dan puskesmas berkewajiban memberikan upaya kesehatan

wajib dan upaya kesehatan pengembangan. Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama harus mempunyai kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah.

Kinerja Puskesmas bersumber dari kinerja individunya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai hal tersebut organisasi harus memberikan kompensasi yang tepat kepada seluruh karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja pegawai puskesmas dilihat dari capaian program yang dilaksanakan oleh masing-masing pegawai. Kabupaten Pasaman Barat memiliki 20 Puskesmas yang tersebar di 11 Kecamatan. Puskesmas Sukamenanti adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat yang terletak di Kecamatan Pasaman. Data Dinas Kesehatan Pasaman Barat pada Profil Kesehatan tahun 2020, memuat capaian kinerja Puskesmas Sukamenanti lebih rendah dibandingkan dengan puskesmas lainnya. Capaian kinerja ini dilihat dari capaian program kerja masing-masing bidang, sebagaimana pada Tabel 1.

Tabel. 1 Capaian Kerja Puskesmas Sukamenanti

No.	Program	Target	Capaian
1.	Kunjungan Pertama Ibu Hamil (K1)	90%	88,5%
2.	Kunjungan Antenatal (Antenatal 9K4)	85%	54,7%
3.	Persalinan dengan tenaga kesehatan	100%	81%
4.	Kunjungan Ibu Nifas (KF3)	90%	76,1%
5.	Konsumsi Vitamin A ibu nifas	100%	79,3%
6.	Konsumsi tablet tambah darah ibuhamil 90 butir	90%	69,8%
7.	Imunisasi TT ibu hamil	85%	18,4%
8.	Akseptor KB aktif	70%	69,6%
9.	KB Pasca bersalin	100%	23,3%
10.	ASIEksklusif	80%	40,8%
11.	Desa UCI	100%	0
12.	Pelayanan Bayi Sakit	90%	41,4%
13.	Imunisasi Dasar	85%	38,3%

14.	Balita ditimbang di Posvandu	90%	22,7%
15.	Balita gizi kurang	10%	15,8%
16.	Pelayanan kesehatan lansia	80%	42,2%
17.	Angka Kesembuhan Pasien TB	90%	68,9%
18.	Balita diare yang ditaneani	100%	84,66%
19.	Akses Air minum yang berkualitas	100%	80,9
20.	Sarana Air Minum yang memenuhi syarat	100%	87,6%
21.	Kepemilikan jamban sehat	90%	75,7%
22.	Sanitasi Berbasis Masyarakat	100%	50%
23.	Desa Stop B	100%	0

Lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai[2]. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas pegawai. Lingkungan kerja memberikan keamanan dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Jika pegawai menikmati lingkungan kerjanya, dia akan menikmati waktunya ditempat kerja untuk melakukan kegiatan tersebut, ia akan menggunakan waktu kerjanya secara optimal dan kinerjanya akan tinggi juga[3].

Penelitian yang dilakukan oleh Meng (2018) menyatakan bahwa dampak kuat budaya organisasi dan kinerja pemimpin terhadap publik keterlibatan kerja profesional hubungan, kepercayaan, dan kepuasan kerja[4]. Penelitian ini mengungkapkan efek mediasi bersama yang signifikan dari keterlibatan dan kepercayaan pada pekerjaan profesional kepuasan, ketika budaya organisasi yang mendukung dan kinerja pemimpin yang sangat baik tercapai. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan mendukung kinerja pimpinan untuk memajukan perusahaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pengaruh dari lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai[5]. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Masalah pemberian kompensasi bukan penting hanya karena merupakan dorongan utama seorang menjadi karyawan, tapi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja para karyawan. Dengan demikian, perlu bagi organisasi untuk memberikan kompensasi yang adil, layak, dan wajar untuk para pegawainya. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja pegawai[6].

Monitoring dan evaluasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Umpan balik secara positif berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Secara positif, umpan balik, kompetensi karyawan dan kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja perusahaan[7]. Kompensasi sebagai motivasi berpengaruh positif signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada taraf 5%. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi sebagai motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada taraf 5%. Hasilnya menunjukkan bahwa insentif sebagai motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada taraf 5%. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi pengakuan memiliki pengaruh positif yang signifikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada taraf 5%[8].

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi[9]. Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk melakukan proses analisis serta identifikasi rendahnya kinerja pegawai ditandai dengan rendahnya tingkat capaian kinerja organisasi. Melakukan eksperimen analisis terhadap program kerja, Lingkungan kerja, ruangan kerja dan Beberapa pegawai kurang ramah terhadap pasien dan keluarganya.

## 2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang

sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya[10]. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya[11]. Penelitian ini memberikan gambaran tentang peningkatan kinerja ditinjau dari variabel lingkungan kerja, kompensasi dan budaya kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah deskriptif, dimana semua data penelitian dideskripsikan, digambarkan secara sistematis dengan menggunakan informasi yang telah dihimpun, diolah dan dianalisis secara kuantitatif. Pada penelitian ini, variabel independennya adalah lingkungan kerja, kompensasi dan budaya kerja. Variabel dependen adalah kinerja pegawai dan variabel intervening adalah kepuasan kerja.

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan"[12]. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai atau di Puskesmas Sukamenanti sebanyak 63 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling[13]. Total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada sehingga jumlah sampelnya adalah 63 orang.

### 2.2 Teknik Analisis Data

Metode analisis penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

#### A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis dengan statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Persentase hasil ditentukan dengan Persamaan.1[14]:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\% \quad (1)$$

P merupakan persentase hasil yang diperoleh, F juga merupakan Frekuensi hasil yang diperoleh, N merupakan jumlah responden, dan 100 adalah angka tetap dari presentase. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai Persamaan.2[15].

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{\sum f_i x W_o}{f} \times 100\% \quad (2)$$

$\sum f_i$  adalah Total frekuensi ke I,  $W_o$  adalah bobot dan  $\sum f$  adalah jumlah responden. Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan Persamaan.3[16].

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata skor}}{5} \times 100\% \quad (3)$$

Untuk pengambilan kesimpulan dari hasil analisis deskripsi digunakan Tingkat Capaian Responden (TCR).

#### B. Metode Kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### 2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah analisis yang digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel independen (lingkungan kerja, kompensasi dan budaya kerja terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) melalui variabel intervening (kepuasan kerja). Adapun persamaan regresi dapat dilihat pada Persamaan.4[16].

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + Y + e$$

Z merupakan nilai variabel kinerja pegawai, A merupakan nilai konstanta,  $b_1, b_2, b_3$  adalah nilai dari koefisien regresi variabel bebas dan  $x_1, x_2, x_3$  adalah variabel yang digunakan.

#### 2.4 Uji Hipotesis

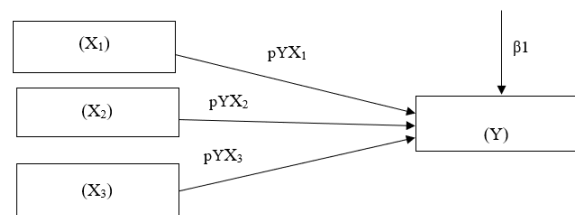
Uji hipotesis merupakan pengujian dugaan penelitian terhadap nilai dalam satu sampel (unit sampel), dibandingkan dengan standar yang ada. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, kepuasan kerja secara individual (parsial) terhadap peningkatan kinerja maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

A. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

B. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

#### 2.5 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Jalur (path analysis) adalah model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)[17]. Adapun gambar hasil analisis ini dapat dilihat pada Gambar.1.



Gambar.1 Analisis Jalur Sub Model Struktural 1 Untuk Hipotesis 1, 2 dan 3

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang diukur. Suatu variabel dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel.

#### A. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden dapat dilihat pada Tabel.2.

Tabel. 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	No. Butir	$r_{hitung}$ N = 63	$r_{tabel = 5\%}$ N-2 = 61	Status
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,961	0,248	Valid
	2	0,797	0,248	Valid
	3	0,827	0,248	Valid
	4	0,902	0,248	Valid
	5	0,358	0,248	Valid
	6	0,699	0,248	Valid
	7	0,916	0,248	Valid
	8	0,906	0,248	Valid
	9	0,916	0,248	Valid
	10	0,812	0,248	Valid
	11	0,961	0,248	Valid
	12	0,797	0,248	Valid
	13	0,827	0,248	Valid
	14	0,902	0,248	Valid
	15	0,358	0,248	Valid

16	0,699	0,248	Valid
17	0,916	0,248	Valid
18	0,906	0,248	Valid
19	0,916	0,248	Valid
20	0,812	0,248	Valid

## B. Variabel Kompensasi (X2)

Hasil uji validitas untuk variabel kompensasi dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden dapat dilihat pada Tabel.3.

Tabel.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Variabel	No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel = 5\%}$	Status
		N = 63	N-2 = 61	
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	1	0,583	0,248	Valid
	2	0,781	0,248	Valid
	3	0,581	0,248	Valid
	4	0,726	0,248	Valid
	5	0,754	0,248	Valid
	6	0,701	0,248	Valid
	7	0,723	0,248	Valid
	8	0,575	0,248	Valid
	9	0,323	0,248	Valid
	10	0,323	0,248	Valid
	11	0,701	0,248	Valid
	12	0,723	0,248	Valid
	13	0,575	0,248	Valid

## C. Variabel Budaya Kerja (X3)

Hasil uji validitas untuk variabel budaya kerja dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden dapat dilihat pada Tabel.4.

Tabel.4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Variabel	No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel = 5\%}$	Status
		N = 63	N-2 = 61	
Budaya Kerja (X3)	1	0,920	0,248	Valid
	2	0,923	0,248	Valid
	3	0,985	0,248	Valid
	4	0,970	0,248	Valid

5	0,612	0,248	Valid
6	0,820	0,248	Valid
7	0,977	0,248	Valid
8	0,975	0,248	Valid
9	0,977	0,248	Valid
10	0,975	0,248	Valid

## D. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden dapat dilihat pada Tabel.5.

Variabel	No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel = 5\%}$	Status
		N = 63	N-2 = 61	
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,585	0,248	Valid
	2	0,774	0,248	Valid
	3	0,597	0,248	Valid
	4	0,394	0,248	Valid
	5	0,774	0,248	Valid
	6	0,831	0,248	Valid
	7	0,831	0,248	Valid
	8	0,487	0,248	Valid
	9	0,831	0,248	Valid
	10	0,831	0,248	Valid

## 3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen: lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), budaya kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel intervening secara simultan terhadap variabel dependen : kinerja pegawai (Z) dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel.6.

Tabel.6 hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.601		2.822
	lingkungan kerja (X1)	.071	.203	2.852
	kompensasi (X2)	.354	.545	7.063
	budaya kerja (X3)	.227	.392	4.940

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan I yaitu Koefisien sebesar 0,071 artinya lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi kompensasi dan

budaya kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,071 persen. Koefisien sebesar 0,354 artinya apabila kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi lingkungan kerja dan budaya kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,354 persen. Koefisien sebesar 0,227 artinya apabila budaya kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi lingkungan kerja dan kompensasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,227 persen.

### 3.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi akan menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), budaya kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Z). adapun hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel.7.

Tabel. 7 adapun hasil uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.707	3.44481

### 3.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

#### A. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan dengan nilai sig (0,006) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan H1 diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis satu (H1) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Ramadiya, Warasta Adhi (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### B. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan H2 diterima untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, maka hipotesis dua (H2) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Ramadiya, Warasta Adhi (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### C. Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan H3 diterima untuk variabel budaya kerja. Dengan demikian, maka hipotesis tiga (H3) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko dan Sri (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### D. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai sig (0,152) > (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho diterima dan H4 ditolak untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis empat (H4) ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Handoko dan Sari (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### E. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai sig (0,187) > (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho diterima dan H5 ditolak untuk variabel kompensasi.

Dengan demikian, maka hipotesis lima (H5) ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Gede dan Ardi (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

F. Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai sig (0,001) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan H6 diterima untuk variabel budaya kerja. Dengan demikian, maka hipotesis enam (H6) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko dan Sri (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

G. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan H7 diterima untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis tujuh (H7) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti dan Gita (2018) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai Indirect effect > direct effect atau 0,166 > -0,054, maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan melalui analisis statistik dari kuesioner yang disebarkan maka dapat ditarik kesimpulan yakni lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Sukamenanti Kabupaten Pasaman Barat.

#### Daftar Rujukan

- [1] Kemenkes RI, "Permenkes No. 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat." 2019.
- [2] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2017.
- [3] J. Meng, "The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust," *Public Relat. Rev.*, vol. 45, no. 1, 2018.
- [4] G. Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 & 2, (terjemahan Pramita Rahayu, edisi bahasa Indonesia)*. Jakarta: Indeks, 2017.
- [5] J. Johari, F. Mohd Shamsudin, T. Fee Yean, K. K. Yahya, and Z. Adnan, "Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia," *Int. J. Public Sect. Manag.*, vol. 32, no. 1, pp. 102–119, 2019, doi: 10.1108/IJPSM-09-2017-0257.
- [6] D. Saban, S. Basalamah, A. Gani, and Z. Rahman, "Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels," *Eur. J. Bus. Manag. Res.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–8, 2020, doi: 10.24018/ejbm.2020.5.1.181.
- [7] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2019.
- [8] M. S. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [9] A. P. MAngkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2018.
- [10] Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia: (teori dan praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- [11] H. T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2018.
- [12] Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- [13] P. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI, 2013.
- [14] A. E. Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2011.
- [15] V. M. A.Sani Supriyanto, *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN, 2018.