

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI NON  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI  
KEPUASAN KERJA DI PUSKESMAS KECAMATAN  
BATANG CENAKU INDRAGIRI HULU**

**Teguh Prayitno<sup>1</sup>, Dewita Suryati Ningsih<sup>2</sup>, Ahmad Rifqi<sup>3</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau

Email: [teguh.prayitno0200@student.unri.ac.id](mailto:teguh.prayitno0200@student.unri.ac.id)

*The Effect Of The Work Environment And Non-Financial Compensation On The  
Performance Of Puskesmas Employees Through Employee Job Satisfaction  
In Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the work environment and non-financial compensation on the performance of Puskesmas employees through employee job satisfaction in Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency. The population in this study were 49 employees at the Puskesmas. Primary data in this study were collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study. To test the hypothesis in this study, Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) was used with the help of the SmartPLS 3.0 program. The sampling technique was carried out using the Saturated Sampling Method (Census) and 49 PNS Employees (Civil Servants) were selected as samples. The results showed that: 1) There is a positive but not significant influence between the Work Environment on the Job Satisfaction of Health Center Staff in Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency, 2) There is a positive and significant influence between Non-Financial Compensation on the Job Satisfaction of the managers of Batang Cenaku District, Regency Indragiri Hulu, 3) There is a positive and significant influence between the Work Environment on the performance of Puskesmas employees in Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency, 4) There is a positive and significant influence between Non-Financial Compensation on the performance of Puskesmas employees in Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency, 5) There is a positive and significant influence between satisfaction on the performance of PUSKESMAS managers in Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency, 6) There is a positive but not significant influence between the Work Environment on performance through employee job satisfaction as an intervening variable in Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency, 7) There is a positive and significant influence between Non-Financial Compensation on performance through Employee Job Satisfaction as an intervening variable in Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency.*

*Keywords: Work Environment, Non-Financial Compensation, Performance, Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Salah satu permasalahan yang terjadi di Indonesia saat ini adalah tentang kesehatan bagaimana tidak saat ini seluruh Negara sangat membutuhkan

kesehatan masyarakatnya maupun di tingkat kota, Provinsi, Daerah bahkan ditingkat Desa oleh sebab itu kesehatan sangatlah harus diperhatikan dalam kasus ini maka dari itu Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam

suatu penegakan kesehatan, terutama untuk Puskesmas karena sumber daya menentukan keberhasilan suatu Puskesmas. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan Pegawai dan kemampuan Puskesmas, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama puskesmas agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam aktivitas organisasi, baik di organisasi pemerintah maupun swasta, di mana manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya lainnya dalam suatu organisasi. Hal tersebut senada dengan yang dikatakan Athar dan Ashah (2015), Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi organisasi dalam menghadapi persaingan, sehingga Pegawai dituntut untuk lebih kreatif, kompeten, inovatif, dan fleksibel, dan dilatih untuk menangani informasi secara selektif, terutama pada bidang kesehatan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Puskesmas khususnya di Kecamatan Batang Cenaku. Dengan adanya kualitas kinerja Pegawai yang berada dalam puskesmas, maka keberadaan Puskesmas Kecamatan ini menjadi sebuah lembaga yang dapat memunculkan sentra-sentra kesehatan di Kecamatan dan akan tumbuh serta berkembang sesuai dengan harapan. Puskesmas itu menjadi salah satu tempat tujuan pertama kesehatan yang dituju oleh masyarakat Kecamatan Batang Cenaku, maka dari itu terdapat program kerja dan memiliki sebanyak 49 orang Pegawai, program kerja tersebut sebagian masih ada yang belum tercapai secara maksimal oleh Pegawai Puskesmas, hal itu disebabkan kurang efektifnya Pegawai dalam melaksanakan tugas yang berikan kepada nya.

Untuk memujudkan visi dan misi Puskesmas diperlukan Pegawai

dengan kinerja yang baik, yakni perawat yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja serta memiliki perilaku kerja yang memenuhi standar operasional puskesmas. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang lain dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan kepala Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu yang mana beliau mengatakan bahwa untuk tiga tahun kebelakang ini banyak kinerja Pegawai yang menurun karena adanya pandemi covid-19 yang mana pihak pimpinan dengan instruksi dari pemerintah untuk membatasi Pegawai yang masuk sehingga membuat pekerjaan yang terkendala, walaupun ada yang kerja dari rumah tetapi masih sangat kurang kinerja Pegawai di Puskesmas, imbuh kepala Puskesmas. Dan berikut data kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

**Tabel 1 Program kerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pencapaian pada puskesmas kecamatan batang Cenaku Tahun 2019-2021**

No	Program kerja	Jenis kegiatan	Pencapaian		
			2019	2020	2021
1	Manajemen Operasional Puskesmas	1. Membuat data pencapaian/ cakupan kegiatan pokok tahun lalu	98 %	100%	100%
		2. Menyusun rencana usulan kegiatan (RUK) untuk setiap pokok kegiatan dengan analisa dan perumusan masalah berdasarkan prioritas	81%	66%	68%
		3. Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan (RPK) secara terperinci dan lengkap	71%	74%	79%
		4. Melaksanakan lokmin puskesmas	100%	100%	100%
		5. Melaksanakan lokmin Lintas sector triwula	100%	0%	0%
		6. Membuat dan mengirim laporan bulanan ke kabupaten tepat waktu	100%	100%	100%
		7. Membuat data 10 penyakit terbanyak setiap bulannya	100%	100%	100%
2	Manajemen Alat Dan Obat	1. Membuat kartu inventaris dan menempatkan pada masing-masing ruangan	80%	100%	100%
		2. Membuat Up dateing daftar Inventaris alat	100%	100%	100%
		3. Mencatat penerimaan dan pengeluaran obat/bahan disetiap obat ruang/unit pelayanan	100%	100%	100%
		4. Membuat kartu stok setiap obat/bahan yang	100%	100%	100%

No	Program kerja	Jenis kegiatan	Pencapaian		
			2019	2020	2021
3	Manajemen Uang	1. Membuat catatan bulanan uang masuk dan keluar didalam buku kas	100%	100%	100%
		2. Pemeriksaan keuangan oleh kepala puskesmas secara berkala	100%	100%	100%
4	Manajemen Tenaga Kerja	1. Membuat daftar kepegawaian bagi petugas	100%	100%	100%
		2. Membuat uraian tugas dan tanggung jawab setiap petugas	100%	100%	100%
		3. Membuat rencana kerja bulanan bagi setiap petugas	100%	100%	100%
		4. Membuat laporan bulanan bagi setiap Petugas	100%	100%	100%
		5. Setiap petugas penilaian obyektif DP3 bagi setiap petugas tepat waktu	78%	77%	89%

**Sumber:** Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil penilaian Pegawai dalam tiga tahun terakhir, ada beberapa kegiatan yang hanya mencapai nilai terendah 0% yaitu kegiatan Melaksanakan lokmin Lintas sector triwula selama 2 tahun berturut-turut pada tahun 2020 dan 2021 dan ada juga kinerja Pegawai puskesmas tiga tahun selalu di bawah angka 100%, oleh karena itu jika hal ini terus terjadi maka dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja Pegawai pada tahun berikutnya. Fenomena penurunan dan peningkatan kinerja Pegawai ini bisa terjadi beberapa pengaruh, seperti lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

**Tabel 2 Data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Periode 2017-2021**

Tahun	Jumlah Pegawai	(%) Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket.
2017	49 Orang	90%	Baik
2018	49 Orang	90%	Baik
2019	49 Orang	77%	Baik
2020	49 Orang	77%	Baik
2021	49 Orang	76%	Baik

**Sumber:** Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu (2021)

Berdasarkan tersebut dapat di lihat masih terdapat Pegawai yang SKP nya masih kurang dimana pada tahun 2019 mulai terdapat penurunan terus terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku, selama tiga tahun berturut-turut SKP menurun, belum bisa mencapai angka 91% seperti yang diharapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu, ketua puskesmas menyatakan penurunan ini disebabkan karena faktor pandemi ini yang sangat berefek pada penumpukkan kinerja yang membuat Beban kerja semakin banyak, karena pada tiga tahun terakhir ini kegiatan Pegawai sangat dibatasi yang membuat menumpuknya pekerjaan Pegawai, bisa juga penurunan ini bisa disebabkan oleh faktor kewaspadaan Pegawai dalam terjangkau virus covid-19 ini.

**Tabel 3 Rekapitulasi Rata-rata Presentase Kehadiran Pegawai Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku (Juni 2020-Juli 2021)**

No	Bulan	Pegawai Masuk	Pegawai Absen	Persentase %
1	Juni 2020	63	4	94%
2	Juli 2020	64	3	95%
3	Agustus 2020	63	4	94%
4	September 2020	60	7	89%
5	Oktober 2020	65	2	97%
6	November 2020	67	0	100%
7	Desember 2020	67	0	100%
8	Januari 2021	59	8	88%
9	Februari 2021	67	0	100%
10	Maret 2021	63	4	94%
11	April 2021	65	2	97%
12	Mei 2021	60	7	89%
13	Juni 2021	61	6	91%
14	Juli 2021	60	7	89%

**Sumber:** Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu 2022

Berdasarkan data tabel tersebut dapat dilihat bahwa masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya. Presentasi kehadiran Pegawai pada tahun 2020-2021 cenderung mengalami penurunan. Hasil survey lapangan awal yang dilakukan oleh penulis, Pegawai Puskesmas cenderung

tidak ada di tempat seperti halnya pada saat jam makan siang pegawai tidak kembali ketempat sampai sore hari atau menjelang absen pulang. Alasannya adalah banyak pegawai yang mengeluh dengan kondisi lingkungan kerja yang kotor dan terlalu panas karena kurangnya pepohonan yang tumbuh disekitar Puskesmas.

**Tabel 4 Data Fasilitas Ruangan Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu**

No	Nama Barang	Tipe	Merk	Jmlh	Ket
1	Ambulance	Kijang	Toyota	1	Cukup layak
2	Meja Dan Kursi	-	-	25	Layak
3	Komputer	Lenovo	Lenovo	4	Cukup layak
4	Printer	L3110	EPSON	9	Layak
5	Ruang UGD	-	-	1	Cukup layak
6	Ruang Inap	-	-	3	Cukup layak
7	Laboratorium	-	-	1	Tidak layak
8	Ac/kipas angin	Gantung	Sharp	5	Cukup layak
9	Lampu	Sedang	Philips	35	Layak
10	Jendela	Aluminium	-	25	Layak
11	Radiologi	-	-	0	Tidak ada
12	Ruang bersalin	-	-	1	Layak
13	Pengeras Suara	-	-	0	Tidak ada

**Sumber:** Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu 2022

Dari data tabel tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kekurangan fasilitas hanya terdapat 1 ambulance untuk luas Kecamatan Batang Cenaku sebesar 634,43 Km yang terdiri dari 20 Desa, yang mana mobilisasi untuk kegiatan Pegawai tentunya sangat terkendala apalagi daerah pedalaman yang mana akses jalan masih banyak yang rusak bila datang hujan, dan untuk penyejuk ruangan hanya terdapat 5 dengan sudah tentu banyak ruangan yang masih panas terutama pada ruang administrasi di lantai 1 puskesmas yang juga dapat menyebabkan kinerja Pegawai dapat menurun, ruangan tunggu pasien bisa dikatakan kurang bersih yang bisa membuat kinerja Pegawai juga pasti menurun puskesmas kecamatan batang cenaku biasanya mengadakan

*outbond* bersama dengan tujuan untuk menjalin keakraban dan kerjasama antar pegawai. Selain itu, kegiatan *outbond* tersebut juga berfungsi untuk mendekatkan hubungan Pegawai dengan atasan di Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, tetapi masih tetap masih ada hubungan antara Pegawai yang masih kurang akrab.

Tidak hanya lingkungan kerja, faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja Pegawai adalah Kompensasi. Fenomena yang di temui peneliti pada awal survey di temui bahwa pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non finansial adanya ketidakpastian dan terkadang pemberian kompensasi ini tidak ada sama sekali baik yang berupa gaji maupun yang non finansial, yang mana Salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku Pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja adalah pemberian kompensasi. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja Pegawai. Kompensasi merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang Pegawai untuk bekerja.

#### Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan Pegawai Puskesmas?
2. Apakah Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas?
3. Apakah kinerja Pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai di Puskesmas?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas?
5. Apakah ada pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Menurut (Amstrong dan Baron dalam Sinambela,2019), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki kaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, kepuasan konsumen serta dapat memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan Definisi kinerja menurut Hermawati (2012), kinerja ialah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standard hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati. Sebuah Puskesmas perlu melakukan penilaian kinerja terhadap Pegawainya, penilaian kinerja memainkan peranan sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Kinerja yang di miliki oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

### Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2010), lingkungan kerja semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Kondisi kerja yang baik dan nyaman akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Terciptanya suasana kerja sangat di pengaruhi oleh struktur organisasi yang ada didalam organisasi.

Kemudian pendapat dari Sutrisno (2011), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan dalam perusahaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan Pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami

gangguan sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para Pegawai akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

### Kompensasi Non Finansial

Kompensasi nonfinansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja organisasi (Mondy,2016). Komponen-komponen kompensasi nonfinansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sejumlah sistem kerja termasuk dalam lingkungan ini. Sistem-sistem kerja tersebut memberikan keseimbangan yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan yang menghasilkan kehidupan yang lebih menyenangkan bagi Pegawai (Mondy, 2016).

Sedangkan kompensasi Non finansial menurut Simamora(2006), kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja. Dan menurut Riva'i (2004) kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada Pegawai selain dalam bentuk uang.

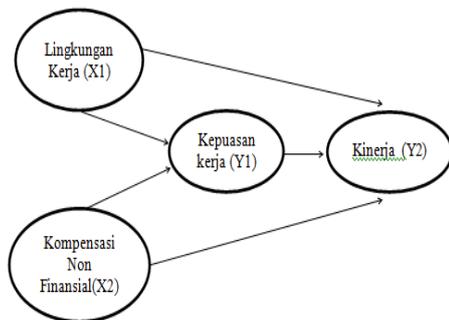
### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Wibowo (2013), kepuasan kerja adalah yang akan memengaruhi produktivitas yang sangat di harapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus di lakukan

untuk menciptakan kepuasan kerja Pegawainya. Menurut Sutrisno (2009), seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Sementara Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya Pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja

### Kerangka Penelitian

**Gambar 1**



**Sumber :** Sugiyono (2019)

### Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas.
- H2: Diduga kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas.
- H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Puskesmas.
- H4: Diduga Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Puskesmas.
- H5: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Puskesmas.
- H6: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja Pegawai Puskesmas.

H7: Diduga Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja Pegawai Puskesmas.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2019). Adapun Populasi penelitian ini terdiri dari 49 (PNS) Pegawai Negeri Sipil.

Menurut

Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peluang kesempatan yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Karena keterbatasan dari jumlah sampel maka dari itu penulis melakukan penelitian ini menggunakan metode Sensus, menurut Sugiyono (2019), Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi, dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas), sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus maka sampel yang diambil dalam penelitian hanya berfokus pada PNS (Pegawai Negeri Sipil) dengan jumlah sebanyak 49 Pegawai yang ada di Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

#### Metode Analisis Data

Data yang didapatkan dari penelitian ini berupa hasil penyebaran kuesioner. Pengujian validitas, reliabilitas dan hipotesis hasil kuesioner

penelitian menggunakan metode analisis data Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS), yang dioperasikan melalui program SMART/PLS. SEM merupakan teknik analisis kombinasi dari analisis faktor dan analisis regresi yang multivariate untuk menguji hubungan antar variabel pada suatu model. PLS adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. Seperti yang dikatakan Asbari (2019) SmartPLS atau Smart Partial Least Square adalah software statistik yang sama tujuannya untuk menguji hubungan antara variabel, baik sesama variabel latent maupun dengan variabel indikator, Tahap-tahap analisis data terdiri dari tahap measurement model (validitas dan reliabilitas) dan uji structural model (hipotesis).

### 1. *Evaluation of Measurement Model (Outer Model)*

Pengujian model ini dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas, dalam pengujian validitas dan reliabilitas terdapat beberapa kali pengujian yang dilakukan, yaitu: *Convergent Validity (loading factor dan average variance extracted)*, *Discriminant Validity (fornell – larcker criterion dan cross loading)*, *Composite Reliability* serta *Cronbach's Alpha*.

#### a. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* merupakan cara yang digunakan untuk mengukur besarnya korelasi konstruk dengan variabel laten (Haryono, 2017). Dalam pengukuran *convergent validity* terdapat dua pengujian yang dilakukan yaitu *standardize loading factor* dan *average variance extracted*. Nilai loading factor  $\geq 0.5$  sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* dan masih

dapat diterima. Dan nilai AVE minimal 0.5.

#### b. *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh konstruk laten membedakan diri dari konstruk lainnya. Nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dari pada nilai loading dengan konstruk lainnya agar didapatkan hasil *discriminant validity* yang baik (Ghozali dan Latan, 2020).

#### c. *Composite Reliability*

*Composite Reliability* merupakan indeks yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan (reliabel). Menurut Ghozali dan Latan (2020) suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability*  $> 0,70$ .

#### d. *Cronbach's Alpha*

*Cronbach's Alpha* merupakan jenis pengujian untuk memperkuat hasil dari *composite reliability*. Dalam pengujian ini suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0.7$  (Ghozali dan Latan, 2020).

### 2. *Evaluation of Structural Model (Inner Model)*

Tahap selanjutnya pada penelitian ini adalah *evaluation structural model* atau *inner model*. Model ini dievaluasi dengan menggunakan *R-Square*, *Predictive Relevance*, *Model Fit*, *Path Coefficients* dan *T-Statistics*.

#### a. *R-Square*

R-Square digunakan untuk menunjukkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang memiliki pengaruh substantif. Rentang nilai R-Square dikategorikan ke dalam tiga tingkatan, yaitu kategori rendah dengan R-Square 1-40%,

kategori sedang dengan R-Square 41-70% dan kategori tinggi dengan R-Square 71-100% (Ghozali dan Latan, 2020).

b. *Model Fit*

Model Fit merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat seberapa baik model yang diteliti dengan melihat hasil pada NFI (Normed Fix Index). Nilai NFI menunjukkan berapa persen model yang diteliti itu fit. Nilai yang semakin mendekati 1 maka semakin baik (Ghozali dan Latan, 2020).

c. *Uji Hipotesis*

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memberikan gambaran tentang arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis penelitian terdapat dua pengujian yang dilakukan, yaitu uji *path coefficients* dan uji *t-statistics*. Pada hasil uji *path coefficients* akan menunjukkan nilai signifikan antara konstruk yang berpengaruh langsung dan hasil uji *t-statistics* akan menunjukkan nilai signifikan konstruk yang berpengaruh langsung dan tidak langsung.

d. *Path Coefficients*

*Path Coefficients* merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat nilai antar variabel yang memiliki hubungan langsung. Nilai yang harus dimiliki adalah di atas 0 yang berarti positif, sedangkan nilai yang berada di bawah 0 berarti memiliki arah hubungan antar variabel yang negatif.

e. *T-Statistics*

T-Statistics merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Nilai yang dibutuhkan t-statistics adalah di atas 1.96 dan p-values di bawah 0.05.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Convergent Validity

Tabel 5 Hasil *Loading Factor*

	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kompensasi Non Finansial (X <sub>2</sub> )	Kinerja (Y)	Kepuasan (Z)
X <sub>1.1</sub>	0.658			
X <sub>1.2</sub>	0.901			
X <sub>1.3</sub>	0.875			
X <sub>1.4</sub>	0.915			
X <sub>1.5</sub>	0.822			
X <sub>1.6</sub>	0.796			
X <sub>2.1</sub>		0.728		
X <sub>2.2</sub>		0.890		
X <sub>2.3</sub>		0.969		
X <sub>2.4</sub>		0.910		
X <sub>2.5</sub>		0.950		
X <sub>2.6</sub>		0.922		
Y.1			0.857	
Y.2			0.895	
Y.3			0.935	
Y.4			0.918	
Y.5			0.888	
Y.6			0.950	
Y.7			0.963	
Y.8			0.861	
Y.9			0.629	
Z.1				0.827
Z.2				0.811
Z.3				0.914
Z.4				0.648

Sumber: *SmartPLS 3.0 (Data diolah)*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa indikator dari masing-masing konstruk menunjukkan nilai cross loading di atas 5.0, artinya indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai pengukur variabel dan seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria convergent validity.

Tabel 6 Hasil *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.693	Valid
Kompensasi Non Finansial (X <sub>2</sub> )	0.807	Valid
Kinerja (Y)	0.811	Valid
Kepuasan k (Z)	0.649	Valid

Sumber : *SmartPLS 3.0 (Data diolah)*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari setiap variabel penelitian memiliki nilai di atas 0.5, artinya dapat dikatakan bahwa seluruh variabel valid dan telah memenuhi kriteria pengujian.

## Discriminant Validity

**Tabel 7 Hasil Fornell-Larcker Criterion**

	Kinerja (Y)	Kepuasan (Z)	Kompensasi Non Finansial(X <sub>1</sub> )	Lingkungan Kerja(X <sub>2</sub> )	Ket
Kinerja (Y)	0.859				Valid
Kepuasan(Z)	0.806	0.901			Valid
Kompensasi Non Finansial(X <sub>1</sub> )	0.779	0.898	0.900		Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.625	0.592	0.704	0.832	Valid

Sumber : SmartPLS 3.0 (Data diolah)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi variabel kinerja adalah 0.859. Nilai korelasi variabel kepuasan adalah 0.901 dan nilai korelasi kepuasan dengan kinerja adalah 0.806. Nilai korelasi Kompensasi Non Finansial adalah 0.900, nilai korelasi Kompensai Non finansial dengan kepuasan adalah 0.898 dan nilai korelasi Kepuasan Non Finansial dengan kinerja adalah 0.779. Nilai korelasi Lingkungan Kerja adalah 0.832, nilai korelasi Lingkungan Kerja dengan Kompensasi Non finansial adalah 0.704, sedangkan nilai korelasi Lingkungan Kerja dengan kepuasan adalah 0.592 dan nilai korelasi Lingkungan Kerja dengan kinerja adalah 0.625. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan valid karena nilai korelasi dari setiap variabel dengan variabel itu sendiri memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi variabel dengan variabel lainnya.

**Tabel 8 Hasil Cross Loading**

	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kompensasi Non Finansial (X <sub>2</sub> )	Kinerja (Y)	Kepuasan (Z)
X <sub>1.1</sub>	0.658	0.478	0.433	0.488
X <sub>1.2</sub>	0.901	0.619	0.489	0.486
X <sub>1.3</sub>	0.875	0.629	0.508	0.545
X <sub>1.4</sub>	0.915	0.660	0.542	0.542
X <sub>1.5</sub>	0.822	0.581	0.473	0.534
X <sub>1.6</sub>	0.796	0.530	0.409	0.515
X <sub>1.7</sub>	0.429	0.728	0.609	0.550
X <sub>2.1</sub>	0.604	0.890	0.785	0.693
X <sub>2.2</sub>	0.671	0.969	0.861	0.750
X <sub>2.3</sub>	0.744	0.910	0.795	0.697
X <sub>2.4</sub>	0.637	0.950	0.904	0.747
X <sub>2.5</sub>	0.679	0.922	0.861	0.739
Y <sub>1</sub>	0.511	0.819	0.867	0.782
Y <sub>2</sub>	0.565	0.850	0.895	0.781
Y <sub>3</sub>	0.544	0.859	0.935	0.767
Y <sub>4</sub>	0.495	0.769	0.918	0.777
Y <sub>5</sub>	0.419	0.694	0.888	0.750
Y <sub>6</sub>	0.549	0.862	0.950	0.778
Y <sub>7</sub>	0.604	0.874	0.963	0.821
Y <sub>8</sub>	0.609	0.821	0.861	0.756
Y <sub>9</sub>	0.486	0.722	0.829	0.749
Z <sub>1</sub>	0.487	0.784	0.827	0.852
Z <sub>2</sub>	0.504	0.600	0.627	0.811
Z <sub>3</sub>	0.561	0.644	0.716	0.914
Z <sub>4</sub>	0.473	0.406	0.505	0.648

Sumber : SmartPLS 3.0 (Data diolah)

Berdasarkan tersebut didapatkan hasil bahwa nilai indikator terhadap variabel itu sendiri lebih besar dibandingkan dengan nilai indikator terhadap variabel lain, yaitu : Lingkungan Kerja 0.658, 0.901, 0.875, 0.915, 0.822, dan 0.796. Kompensasi Non Finansial 0.728, 0.890, 0.969, 0.910, 0.950, dan 0.922. Kinerja 0.857, 0.895, 0.935, 0.918, 0.888, 0.950, 0.963, 0.861, dan 0.829. Kepuasan 0.852, 0.811, 0.914 dan 0.648. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria dan dinyatakan valid.

## Composite Reliability

**Tabel 9 Hasil Composite Reliability**

	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.930	> 0.70	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X <sub>2</sub> )	0.961	> 0.70	Reliabel
Kinerja (Y)	0.975	> 0.70	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0.879	> 0.70	Reliabel

Sumber : SmartPLS 3.0 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki hasil nilai konstruk di atas 0.7 dengan penjabaran Lingkungan Kerja 0.930, kompensasi Non Finansial 0.961, kinerja 0.975 dan kepuasan kerja 0.879. Dengan demikian maka dinyatakan bahwa seluruh konstruk dapat diandalkan (reliabel).

## Cronbach's Alpha

**Tabel 10 Hasil Cronbach's Alpha**

	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.908	Reliabel
Kompensasi Non Finansial(X <sub>2</sub> )	0.951	Reliabel
Kinerja (Y)	0.971	Reliabel
Kepuasan (Z)	0.817	Reliabel

Sumber : SmartPLS 3.0 (Data diolah)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh konstruk memiliki nilai di atas 0.7 maka seluruh

konstruk dapat dinyatakan reliabel. Dalam pengujian reabilitas dengan menggunakan uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* maka dapat dinyatakan bahwa seluruh konstruk reliabel.

### R-Square

**Tabel 11 Hasil R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	<b>0.884</b>	0.602
Kepuasan Kerja (Z)	<b>0.618</b>	0.876

Sumber : SmartPLS 3.0 (Data diolah)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kinerja sebesar 0.884 (88.4%). Artinya persentase pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Non Finansial dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 88.4% sedangkan sisanya 11.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihipotesiskan dalam penelitian ini. Kemudian pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0.618 (61.8%). Artinya persentase pengaruh Lingkungan Kerja dan kompensasi Non Finansial terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 61.8% sedangkan sisanya 38.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihipotesiskan dalam penelitian ini.

### Model Fit

**Tabel 12 Hasil Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.074	0.074
d_ ULS	1.773	1.773
d_ G	4.517	4.517
Chi-Square	736.580	736.580
NFI	<b>0.639</b>	<b>0.639</b>

Sumber : SmartPLS 3.0 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai NFI (*Normed Fix Index*) yang dihasilkan berada pada nilai 0.639 atau apabila dipersentasekan maka model penelitian yang dilakukan memiliki nilai 63.9% yang berarti dapat dikategorikan baik.

### Uji Hipotesis Path Coefficients

**Tabel 13 Hasil Path Coefficients**

	Kinerja (Y)	Kepuasan kerja (Z)
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.148	0.151
Kompensasi Non Finansial (X <sub>2</sub> )	0.668	0.673
Kepuasan Kerja (Z)	0.431	

Sumber : SmartPLS 3.0 (Data diolah)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil yang didapatkan dari kelima variabel memiliki nilai > 0 yang berarti memiliki arah hubungan positif.

### T-Statistics

**Tabel 14 Hasil Uji T-Statistics**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ( O-STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.431	0.421	0.107	4.012	0.000
Kompensasi Non Finansial->Kepuasan Kerja	0.673	0.686	0.096	6.991	0.000
Kompensasi Non Finansial -> Kinerja	0.668	0.671	0.098	6.802	0.000
Lingkungan Kerja ->Kepuasan Kerja	0.151	0.147	0.115	1.311	0.191
Lingkungan Kerja-> Kinerja	0.148	0.137	0.072	2.062	0.000

Sumber : SmartPLS 3.0 (Data diolah)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil pengujian *t-statistics* dari kelima variabel, Kepuasan Kerja - Kinerja (4.012), Kompensasi Non Finansial - Kepuasan Kerja (6.991), Kompensasi Non Finansial - Kinerja (6.802), Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja (1.311), dan Lingkungan Kerja-Kinerja (2.062). memiliki nilai di atas 1.96 yang berarti memiliki hubungan langsung bersifat positif. Akan tetapi pada nilai *p-values* terdapat Satu variabel yang memiliki nilai lebih besar dari 0.005 yaitu pada variabel Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja (0.191) yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan langsung bersifat negatif tetapi tidak signifikan.

**Tabel 15 Hasil T-Statistics Spesific Indirect Effects**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/(O-STDEV))	P Values
Kompensasi Non Finansial -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.290	0.284	0.065	4.450	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.065	0.066	0.058	1.127	0.260

Sumber : SmartPLS 3.0 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan dengan nilai *t-statistics* 4.450 (lebih besar dari 1.96) dan *p value* 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Selain itu dapat diketahui juga bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki hasil yang negatif dan tidak signifikan dengan nilai *t-statistics* 1.127 (lebih kecil dari 1.96) dan *p-values* 0.260 (lebih besar dari 0.05).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Indragiri Hulu. Menunjukkan bahwa H1 ditolak karena variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Indragiri Hulu Kecamatan Batang Hulu Kecamatan Batang cenaku.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita Setyarini Widya P, dkk (2019) dengan hasil lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Bojonegoro.

### Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial memiliki hubungan terhadap kepuasan Kerja dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan Kerja. Yang menunjukkan bahwa H2 dapat dinyatakan diterima artinya semakin sering Kompensasi Non Finansial ini di berikan maka akan semakin meningkat pula kepuasan Kerja yang dimiliki oleh Pegawai Puskesmas di Kabupaten Indragiri Hulu Kecamatan Batang cenaku.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rifai, dkk (2013) dengan hasil Kompensasi Non Finansial Memiliki Pengaruh Yang positif signifikan di PT. Langgeng Jaya PLASTINDO Surabaya.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Indragiri Hulu Kecamatan Batang Cenaku.hal ini dapat dibuktikan bahwa H3 dapat diterima kebenarannya yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja, artinya semakin bagus Lingkungan Kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja mereka untuk bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Windri S. Sengkey, dkk (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai khususnya di PT. PLN Manado.

### Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja Pegawai Puskesmas di

Kabupaten Indragiri Hulu Kecamatan Batang Cenaku. Yang menunjukkan bahwa H4 dapat diterima kebenarannya yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kompensasi non finansial yang diterima oleh Pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja Pegawai Puskesmas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo, dkk (2015), yang mendapatkan hasil Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Kopanitia. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Nurul Ikhsan Sahlan, dkk (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Bank Sulut Cabang Airmadidi.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Indragiri Hulu Kecamatan Batang Cenaku, hal ini dapat dibuktikan H5 dapat diterima kebenarannya yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh Pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja Pegawai puskesmas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sefriyan Riefky dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada puskesmas inderapura pesisir selatan.

#### **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Kepuasan kerja Pegawai**

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan Kerja Pegawai. Yang menunjukkan bahwa H6 ditolak karena terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pegawai sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Tomy Sun Siagian dkk (2018) dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel X3 (kepuasan kerja) tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja Pegawai) di pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara.

#### **Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja**

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan Kerja Pegawai. Dengan hasil bahwa H7 diterima karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi Nonfinansial terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan Pegawai sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah, (2016) dengan hasil Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Dan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Mundakir dkk, (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

##### **Simpulan**

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan Pegawai Puskesmas.

Artinya, apabila Lingkungan kerjayang diberikan sesuai dengan kebutuhan Pegawai maka akan mampu menciptakan Pegawai yang nyaman dalam bekerja dan handal dibidangnya. Lingkungan kerja yang diberikan kepada Pegawai puskesmas di Kabupaten Indragiri Hulu Kecamatan Batang Cenaku belum cukup baik dikarenakan masih ada fasilitas yang kurang seperti ambulance yang hanya ada satu kendaraan saja, serta jumlah toilet yang tergolong cukup baik, bukan tentang bagaimana pengolahan dan pemanfaatan fasilitas yang tersedia jika fasilitas yang dirasakan kurang sudah tentu kinerja dan kepuasan Pegawai akan terganggu juga, serta sebagian besar Pegawai belum bisa memberikan manfaat yang berarti bagi puskesmas.

2. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Pegawai puskesmas. Artinya, apabila kompensasi yang diberikan oleh puskesmas tersebut tinggi maka akan mampu meningkatkan kepuasan Pegawai. Kompensasi Non Finansial yang diberikan kepada Pegawai sudah baik, akan tetapi masih banyak ditemukan pegawai yang sering tidak masuk kerja pada saat jam operasional puskesmas sedang berlangsung dengan alasan bahwa pekerjaan mereka masih bisa di *handle* tanpa harus datang ke kantor, hal ini tentu berdampak terhadap kepuasan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh Pegawai menyebabkan pekerjaan yang dilakukan tidak terlaksana dengan maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas. Artinya, semakin baik Lingkungan kerja yang diterima maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, seperti yang di dapatkan oleh peneliti pengaruh yang diberikan sebagai dampak dari Lingkungan kerja ini bersifat signifikan terhadap meningkatnya kinerja Pegawai Puskesmas.
4. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada Pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, Kompensasi Non Finansial yang diberikan oleh puskesmas di Kabupaten Indragiri Hulu Kecamatan Batang Cenaku dapat dikatakan baik, akan tetapi belum mampu mencapai kategori yang sangat baik karena masih banyak pegawai yang belum memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan mendapatkan pengakuan dan tujuan yang ingin dicapai Pegawai
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin baik kepuasan yang dimiliki oleh Pegawai Puskesmas maka akan semakin baik pula kinerja Pegawai tersebut. Kepuasan yang dimiliki oleh Pegawai Puskesmas di Kabupaten Indragiri Hulu Kecamatan Batang Cenaku dapat dikatakan baik, akan tetapi belum mampu mencapai kategori yang sangat baik karena masih banyak Pegawai yang belum memiliki kepuasan yang tinggi. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya lingkungan kerja yang nyaman, kerabat kerja yang menyenangkan dan kurang ketertarikan terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan kinerja Pegawai yang kurang sehingga belum dapat mengembangkan dan memajukan Puskesmas seperti yang diharapkan oleh pemerintah.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, apabila pada pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja didapatkan hasil yang signifikan, dengan adanya kepuasan yang memediasi antara Lingkungan Kerja dan kinerja maka didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja Pegawai terlebih dahulu.

7. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, apabila pada pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja didapatkan hasil yang signifikan, dengan adanya kepuasan yang memediasi antara Kompensasi Non Finansial dan kinerja maka didapatkan hasil bahwa Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan Kerja pegawai terlebih dahulu.

#### **Saran**

1. Pemerintah dan instansi terkait yang menaungi pendirian Puskesmas seperti Dinas Kesehatan (DINKES) Kabupaten Indragiri Hulu dan Kecamatan Batang Cenaku serta pemerintah desa setempat hendaknya memberikan himbauan yang lebih tegas agar Puskesmas dapat dijalankan dengan baik. Pemerintah juga hendaknya memberikan Fasilitas yang baik di setiap puskesmas sesuai dengan kebutuhan masing-masing puskesmas agar nantinya mereka dapat melaksanakan tujuan pemerintah yang berfokus kesehatan masyarakat dengan semaksimal

mungkin sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kesehatan masyarakat sekitar guna menekan angka penyakit di desa maupun kota serta dapat meningkatkan lingkungan yang jauh dari penyakit khususnya di lingkungan Puskesmas Kecamatan Batang Cenaku dan umumnya di Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Agar kinerja Pegawai puskesmas bisa lebih baik dan semakin meningkat diharapkan Pegawai mau untuk meningkatkan kinerja dan ikut serta dalam mencermati kendala yang dihadapi puskesmas serta memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut, bertanggung jawab penuh terhadap amanah yang diberikan kepadanya sebagai Pegawai serta dapat menjalankan dan bekerja sama dengan masyarakat setempat maupun pihak lain guna memberikan fasilitas kesehatan serta memberikan inovasi tentang menanggulangi masalah kesehatan di masyarakat sehingga bisa menimbulkan lingkungan masyarakat yang sehat dan cerdas.
3. Mahasiswa sebagai generasi muda diharapkan mampu ikut serta dalam memelihara kesehatan yang ada didaerahnya dengan membantu memberikan ide-ide yang bersifat inovatif maupun ikut memperkenalkan cara-cara yang baru dalam menjaga kesehatan diri dan keluarga dengan memanfaatkan media sosial sehingga membuka pengetahuan masyarakat tidak hanya di sekitar tetapi bisa jadi seluruh masyarakat yang memiliki media sosial mengetahui ide-ide yang diberikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru

- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A. and Utama, I.W.M., (2012). “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol 6 No 2, hal.173-184.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 23 (edisi kedelapan)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, S.D., Wibowo, N.M. and Hartati, C.S., 2021. analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *jurnal ema*, 6(1).
- Mandela, W. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trans Ocean Services Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sefriyan., Rice Haryati., Meri Dwi Anggraini., (2021), “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, *Jurnal Matua*, Vol. 3, No.1 , Hal : 73-90.