

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Pegawai Non PNS Di UPTD Puskesmas Pejagoan)

Lulu Muzayyanah

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: [lulu.mzyfl@gmail.com](mailto:lulu.mzyfl@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Non PNS (Pegawai Negeri Sipil) UPTD Puskesmas Pejagoan. Sampel penelitian sebanyak 35 orang dengan metode pengambilan sampel, sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan koefisien determinasi dengan alat bantu SPSS 23 *For Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci:** kompensasi, lingkungan kerja non fisik, semangat kerja dan kinerja.

## Abstract

This study aims to determine the effect of Compensation, Non-Physical Work Environment, and Morale on Employee Performance. The population in this study were non-civil servants (PNS) UPTD Pejagoan Health Center. The research sample was 35 people with the sampling method, the sample was saturated. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, and coefficient of determination with SPSS 23 For Windows. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on performance. The non-physical work environment has a positive and significant effect on performance, and work morale has a positive and significant effect on performance. Simultaneously, compensation, non-physical work environment and work spirit have a positive and significant effect on performance.

**Keywords:** compensation, non-physical work environment, morale and performance.

## PENDAHULUAN

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 (Sulaeman, 2009).

Hal ini sesuai dengan Kemenkes No. 857/2009 dan Permenkes No. 75/2013 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja (Mangkunegara, 2010).

Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai organisasi tersebut. Kinerja pegawai sangat tergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja merupakan terjemahan dari kata *morale* yang artinya moral atau semangat juang (Echols & Shadily, 1997). Menurut Denyer (Dalam Moekijat, 2003: 136), kata semangat (*morale*) bermula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, akan tetapi sekarang sudah mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dirumuskan sebagai sikap bersama para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap atasan, terhadap manajemen, atau pekerjaan. Sastrohadiwiryono (2003:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai. Semangat kerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai. Jika semangat kerja rendah kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat kerja tinggi mencerminkan individu akan lebih giat dan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja dapat ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam

# **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA**

## **(Studi Pada Pegawai Non PNS Di UPTD Puskesmas Pejagoan)**

menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab dengan pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidak disiplin dan menurunkan hasil kerja.

Penelitian terdahulu mengenai semangat kerja dilakukan oleh Syahropi tahun 2016 dengan judul pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru studi kasus pada karyawan PT Bangkinang, metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 36 responden dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bangkinang.

UPTD Puskesmas Pejagoan memiliki jumlah karyawan non PNS sebanyak 36 orang dengan profesi yang berbeda. Ada 11 profesi yaitu; Apoteker 1 orang, Supir 3 orang, Pemasak 2 orang, Kebersihan 3 orang, Adminitrasi 2 orang, Dokter 1 orang, Perawat 13 orang, Bidan 5 orang, Perekam Medis 1 orang, Pengadinistrasi 4 orang, dan Akuntan 1 orang.

Menurut wawancara / hasil wawancara dengan staf UPTD Puskesmas Pejagoan semangat kerja pegawai Puskesmas Pejagoan belum optimal, hal ini dibuktikan masih adanya pegawai yang membolos/ tidak mengikuti apel pagi, padahal apel pagi merupakan salah satu kewajiban yang harus diikuti oleh semua pegawai. Pentingnya mengikuti apel adalah sebuah kesinambungan sebagai pegawai agar mengetahui informasi-informasi yang disampaikan, selain itu juga untuk mendisiplinkan para pegawai dan untuk menyelesaikan kegiatan sesuai rencana agar tidak merasa terbebani dalam segala hal.

Tingkat kehadiran pegawai Non PNS UPTD pada pelaksanaan apel pagi merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan pengukuran semangat kerja pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan, tingkat kehadiran apel pagi bulan Juni 85%, bulan Juli 77% dan bulan Agustus 82%, tidak hadir pada bulan Juni 14%, pada bulan Juli 22% dan pada Bulan Agustus 17%, yang artinya angka kehadiran dari para karyawan tersebut sudah cukup baik namun persentase ketidakhadiran ada beberapa orang, sehingga masih rendahnya semangat kerja pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Non PNS UPTD puskesmas Pejagoan maka diharapkan semangat kerja dari organisasi dapat dicapai secara efektif. Dengan kata lain adanya peningkatan semangat kerja pada diri

pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi tersebut. Selain semangat kerja salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik.

Menurut Serdamayanti (2009:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Serdamayanti yang diungkapkan oleh Nitisemito (2000:171-173) perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama diperusahaan. Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja non fisik dilakukan oleh Arista tahun 2017 dengan judul Analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk. Jenis penelitian ini kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling, jumlah sampel yang diambil sebanyak 85 responden, data yang digunakan data primer dengan metode analisis data yang digunakan adalah Uji Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh positif variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja non fisik yang memusatkan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja non fisik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja non fisik dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja non fisik yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapatkan berkenaan dengan lingkungan kerja non fisik, diketahui lingkungan kerja non fisik pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan masih belum kondusif, belum kondusifnya lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari bagaimana komunikasi para karyawan dengan atasan,

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA

## (Studi Pada Pegawai Non PNS Di UPTD Puskesmas Pejagoan)

bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik. Lingkungan kerja non fisik yang baik membuat nyaman karyawan saat bekerja, faktor lain yang juga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja yaitu kompensasi.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2012:118), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi. Pemberian kompensasi yang sesuai, tentu saja akan meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama”. Penelitian ini dilakukan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Populasi keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 39 orang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Alat analisis data menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan skala *likert*. Hasil penelitian menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

kompensasi yang diterima pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan, yaitu berupa kompensasi dasar seperti gaji pokok, tunjangan yang diterima berupa tunjangan kesehatan, selain itu juga tidak adanya imbalan kerja yang diterima berupa insentif, dana pensiun, transportasi, sedangkan imbalan non keuangan berupa *reward* yaitu ucapan terimakasih atas kinerja pegawai tersebut, terdapat hak cuti, fasilitas kerja yang disediakan digunakan untuk bersama, tidak adanya pelatihan khusus. Kompensasi yang diterima langsung yaitu gaji yang dibayarkan sebulan sekali, sehingga kompensasi yang diterima bisa menurunkan kinerja pegawai.

Keadaan yang terlihat pada pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan adalah tidak semua pegawai menunjukkan adanya semangat kerja yang giat, misalnya pegawai tersebut terkadang ada yang rajin dan ada yang kurang rajin, pegawai dalam bekerja hanya menunggu perintah dari teman sejawat atau perintah dari atasan langsung. Faktor tersebut bisa timbul dari akibat kompensasi yang diterima oleh pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan, dengan diterimanya honor perbulan tanpa uang transportasi atau uang makan, tunjangan, dan pelatihan memungkinkan menjadi penyebab menurunnya semangat para pegawai.

Agar karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka harus ada faktor pendorong yang dapat menggerakkan karyawan baik berupa kompensasi, memotivasi agar semangat terpacu, dan lingkungan kerja non fisik yang nyaman untuk melaksanakan tugasnya agar dapat berperilaku tertentu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan**”.

### RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas tentang fenomena permasalahan pemberian kompensasi, lingkungan kerja non fisik yang mendukung dan semangat kerja yang stabil dalam kinerja, maka perumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan
3. Apakah semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan

### KAJIAN TEORI

#### Kinerja

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2001), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Handoko (2014:155) adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Menurut Mondy

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA

## (Studi Pada Pegawai Non PNS Di UPTD Puskesmas Pejagoan)

(2008:4) menyatakan bahwa kompensasi adalah “total seluruh imbalan yang diterima pada karyawan sebagaipengganti jasa yang telah mereka berikan”.

Menurut Nawawi (2005: 315) kompensasi bagi perusahaan/ organisasi berarti penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi pada penelitian ini dibatasi pada tunjangan, insentif, dan penghargaan.

### Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut Sihombing (2004: 134) lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja pada penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan.

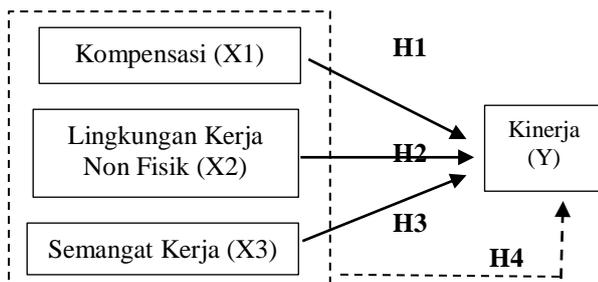
Pendapat Ahyari (1994:126) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

### Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik, (Hariyanti, 2005). Sedangkan menurut Hasibuan (2009) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain hal yang disampaikan oleh Halsay (2003) mengatakan semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

## METODE

Model empiris pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah

sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

#### 1. Kuesioner

Data diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subjek penelitian melalui pembagian kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan tentang peranan kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja terhadap kinerja pada pegawai non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan.

#### 2. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data untuk menunjang keabsahan penelitian berupa literature, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

Teknik analisis data menunjukkan sejumlah data yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi tentang karakteristik responden atau sifat-sifat data dan menjawab permasalahan dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

##### 1. Analisis Deskriptif.

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik (Sugiyono, 2010).

##### 2. Analisis Statistika

Analisis statistika berfungsi untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dengan menggunakan metode-metode statistik (Sugiyono: 2010). Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi statistik komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solution for windows*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik

#### Uji Validitas

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

No	Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Status
1	Butir 1	0,2826	0,814	Valid
2	Butir 2	0,2826	0,904	Valid
3	Butir 3	0,2826	0,824	Valid
4	Butir 4	0,2826	0,834	Valid
5	Butir 5	0,2826	0,833	Valid

*ah, Tahun 2021*

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA

## (Studi Pada Pegawai Non PNS Di UPTD Puskesmas Pejagoan)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga lima item butir pernyataan variabel kompensasi pada kuesioner adalah valid.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Status
1	Butir 1	0,2826	0816	Valid
2	Butir 2	0,2826	0,862	Valid
3	Butir 3	0,2826	0,807	Valid
4	Butir 4	0,2826	0,756	Valid
5	Butir 5	0,2826	0,868	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga lima item butir pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik pada kuesioner adalah valid.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja**

No	Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Status
1	Butir 1	0,2826	0,856	Valid
2	Butir 2	0,2826	0,924	Valid
3	Butir 3	0,2826	0,934	Valid
4	Butir 4	0,2826	0,897	Valid
5	Butir 5	0,2826	0,815	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga lima item butir pernyataan variabel semangat kerja pada kuesioner adalah valid.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

No	Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Status
1	Butir 1	0,2826	0,787	Valid
2	Butir 2	0,2826	0,887	Valid
3	Butir 3	0,2826	0,875	Valid
4	Butir 4	0,2826	0,802	Valid
5	Butir 5	0,2826	0,849	Valid

Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga lima item butir pernyataan variabel kinerja pada kuesioner adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Instrument dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang digunakan dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows*:

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	r kritis	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi	0,60	0,893	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,60	0,875	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,60	0,929	Reliabel
4	Kinerja	0,60	0,896	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa kuesioner untuk seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dilihat dari hasil koefisien *Cronbach's Alpha* yang bernilai lebih dari  $r$  kritis (0,60). Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,893, variabel lingkungan Kerja non fisik sebesar 0,875, variabel semangat kerja sebesar 0,929 dan variabel kinerja sebesar 0,896.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain didalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1).

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel Bebas	<i>Collinierity Statistic Tolerance</i>	<b>VIF</b>
1	Kompensasi (X1)	0,795	1,258
2	Lingungan Kerja Non Fisik (X2)	0,791	1,264
3	Semangat Kerja (X3)	0,966	1,036

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 6, dapat dijelaskan bahwa *Collinierity Statistic* mempunyai angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

### Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

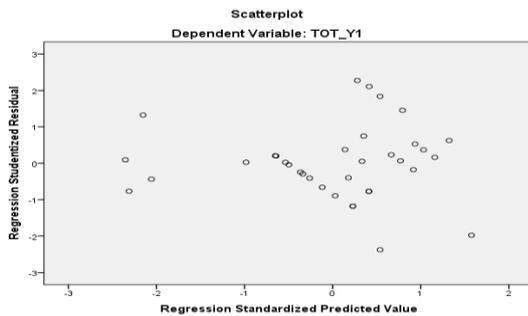
# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA

## (Studi Pada Pegawai Non PNS Di UPTD Puskesmas Pejagoan)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan semangat kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Penentuan  $t_{tabel}$  untuk persamaan dengan rumus  $df = n-k (35-2=33)$ , diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 1,692. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Gambar 1.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



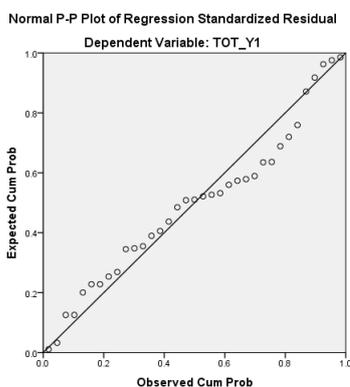
Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Gambar 1, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

**Gambar 2.**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error			
<b>1</b>	(Constant)	,217	2,037		,107	,916
	Kompensasi	,286	,103	,296	2,767	,009
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,295	,122	,259	2,423	,021
	Semangat Kerja	,408	,064	,623	6,424	,000

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Tabel 7 menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- a. H1 Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja  
Probabilitas signifikan variabel kompensasi (x1) 0,009 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka 2,767 > 1,692 yang berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) atau kinerja Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan.
- b. H2 Lingkungan kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja  
Probabilitas signifikan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 0,021 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka 2,423 > 1,692 yang berarti variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) atau kinerja Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan.
- c. H3 Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja  
Probabilitas signifikan variabel Semangat Kerja (x3) 0,000 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka 6,424 > 1,692 yang berarti variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) atau kinerja Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan.

### UJI F (Uji Simultan)

Uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), semangat kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y).

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Pegawai Non PNS Di UPTD Puskesmas Pejagoan)

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	171.790	3	57.263	26.424	.000 <sup>b</sup>
Residual	67.181	31	2.167		
Total	238.971	34			

**a. Dependent Variable: TOT\_Y1**  
**b. Predictors: (Constant), TOT\_X3, TOT\_X1, TOT\_X2**

Berdasarkan tabel 8, diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 26.424 dengan sidgifikasi  $0,000 < 0,05$  dan lebih kecil dari  $a = 0,05$  dan F hitung sebesar  $26.424 > F$  tabel 2,90, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara Bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja

Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan.  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848	.719	.692	1.472

**a. Predictors: (Constant), TOT\_X3, TOT\_X1, TOT\_X2**  
**b. Dependent Variable: TOT\_Y1**

Pengujian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel independen. Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa pada kolom R Square diperoleh nilai sebesar 0,719 atau 71,9%. Artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan semangat kerja sedangkan sebesar 28,1% (100% - 71,9%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dengan menggunakan rumus

**Tabel 10.**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized	Standardized	Coefficients		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.217	2.037		.107	.916
TOT_X1	.286	.103	.296	2.767	.009
TOT_X2	.295	.122	.259	2.423	.021
TOT_X3	.408	.064	.623	6.424	.000

**a. Dependent Variable: TOT\_Y1**

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

$$217+0,286X1+0,295X2+0,408X3+e$$

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 0,217  
Nilai konstanta merupakan nilai tetap artinya jika tidak ada penambahan pada variabel kompensasi

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA

## (Studi Pada Pegawai Non PNS Di UPTD Puskesmas Pejagoan)

(X1), lingkungan kerja non fisik (X2), semangat kerja (X3) maka nilai kinerja 0,217

### b. Variabel Independent

#### 1. $b_1 = 0,286$

Koefisien regresi X1 sebesar 0,286 artinya bahwa setiap tambahan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja 0,286 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai NON PNS UPTD Puskesmas Pejagoan

#### 2. $b_2 = 0,295$

Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,295 artinya bahwa setiap tambahan satu satuan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja sebesar 0,295 dengan asumsi variabel lain adalah tetap. Artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai NON PNS UPTD Puskesmas Pejagoan.

#### 3. $b_3 = 0,408$

Koefisien regresi untuk X3 sebesar 0,408 artinya bahwa setiap tambahan satu satuan semangat kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,408 dengan asumsi variabel lain adalah tetap. Artinya semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai NON PNS UPTD Puskesmas Pejagoan.

## PEMBAHASAAN

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan. Berdasarkan hasil analisis pada variabel kompensasi, diperoleh nilai koefisien beta pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,2767 atau 27,6 % dengan nilai t hitung sebesar 1,692 dan signifikansi sebesar 0,009 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya apabila karyawan memiliki tingkat kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama". yang menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan. Berdasarkan hasil analisis pada variabel lingkungan kerja

non fisik diperoleh nilai koefisien beta pada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja sebesar 0,2423 atau 24,2% dengan nilai t hitung sebesar 1,692 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis kedua diterima. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan, hal ini mengidentifikasi bahwa pegawai yang memiliki hubungan yang baik dengan atasan, rekan, maupun bawahannya maka mereka akan bekerja dengan maksimal dan melebihi apa yang telah di standarkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arista tahun 2017 dengan judul "Analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk." Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh positif variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan. Berdasarkan hasil analisis pada variabel semangat kerja, diperoleh nilai koefisien beta pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,6424 atau 64,2 % dengan nilai t hitung sebesar 1,692 dan signifikansi sebesar 0,000 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya apabila karyawan memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahropi tahun 2016 dengan judul "Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru studi kasus pada karyawan PT Bangkinang.". Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bangkinang.

### Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis secara bersama – sama menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja non fisik, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi, seluruh variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi Kinerja pada Pegawai NON PNS Puskesmas Pejagoan. Berdasarkan hasil uji ANOVA bersama – sama diperoleh nilai F hitung sebesar 26,424 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung sebesar 26,424 lebih besar dari Ftabel 2,90 Hasil uji statistik ini mengandung arti bahwa seluruh variabel tersebut berperan penting didalam mencapai hasil yang maksimal.

## PENUTUP

### Simpulan

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA

## (Studi Pada Pegawai Non PNS Di UPTD Puskesmas Pejagoan)

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuisioner mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan semangat kerja terhadap kinerja pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi yang ditentukan yaitu  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan. Hal ini diibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikansi yang ditentukan yaitu  $0,021 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikansi yang ditentukan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi yang diperoleh bernilai positif sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin besar kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan semangat kerja secara bersama-sama akan semakin besar pula kinerja yang dimiliki oleh Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan.
5. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja mempengaruhi kinerja pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi ini.

### Keterbatasan

Semula berencana membagikan kuisioner kepada seluruh Pegawai NON PNS UPTD Puskesmas Pejagoan sebanyak 36 orang. Akan tetapi terdapat satu orang yang

tidak mengisi kuisioner karena cuti. Oleh karena itu, responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

### Implikasi

#### Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu Puskesmas perlu meningkatkan kompensasi, hal ini dapat dilakukan dengan cara seperti, pemberian uang atau imbalan jam lembur bisa berupa insentif, kompensasi seperti transportasi, dari segi non keuangan bisa diberikan *reward* atas pencapaian yang telah pegawai raih, dan melakukan pelatihan khusus dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu organisasi perlu memusatkan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, dengan cara memperlancar komunikasi antara karyawan dengan atasan maupun bawahan, keterbukaan mengenai masalah yang sedang dihadapi yang menyangkut organisasi, membuat suasana menjadi kondusif dapat membuat lingkungan kerja non fisik menjadi lancar dan meningkatkan kinerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu organisasi harus bisa meningkatkan semangat pegawainya sehingga mereka menganggap organisasi sebagai salah satu bagian dari diri mereka, penyemangat mereka, sehingga akan mencurahkan perhatiannya secara totalitas demi tercapainya visi misi, selain itu ada keinginan untuk terus berada di organisasi tersebut tanpa ada niatan untuk pindah tempat kerja.

#### Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan. Oleh karena itu organisasi diharapkan dapat memberikan kompensasi selain gaji pokok agar kinerja karyawan meningkat.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Pejagoan. Oleh karena itu diharapkan hubungan antara karyawan dan atasan maupun bawahan dipelihara dengan baik agar meningkatkan kinerja organisasi.
3. Variabel semangat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Non PNS UPTD

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA

## (Studi Pada Pegawai Non PNS Di UPTD Puskesmas Pejagoan)

Puskesmas Pejagoan. Oleh karena itu semangat kerja karyawan diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan agar berdampak positif pada kinerja karyawannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Hikmah. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan Dan Dosen Politeknik Dharma Patria Kebumen*. Tesis Mangister Manajemen (Tidak Dipublikasikan). Jakarta: program Pascasarjana IMMI.
- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Libert.
- Buchori Alma, dan Harlasgunawan. 1984. *Hakikat Dasar Studi Sosial*. Bandung: Sinar Baru.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Reinka Cipta.
- Dharmawan, Y. I. M. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajmen Resiko*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L, et al. 1987. *Organisasi Dan Manajemen Perilaku, Struktur Proses*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Gomez, Fuastino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi.
- Handoko, T Hani. 1996. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasley, D George. 2003. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- , S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , Melayu, S, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Perkasa.
- , Melayu, S, P. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Henry Sinamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Kartikasari, Desti. 2015. Skripsi "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Gombong dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening". Skripsi Sarjana Ekonomi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa.
- Kartono, Kartini. 2006. *Manajemen Kinerja Edisi 2*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Kusumadewi, Yuli Pratiwi. 2015. Skripsi "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PNS dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di SMK I Ambal". Skripsi Sarjana Ekonomi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya ManusiaCatak KeTujuh*. Bamdung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA

## (Studi Pada Pegawai Non PNS Di UPTD Puskesmas Pejagoan)

- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekijo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Peaktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajeme Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Pertama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Serdamayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian Pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pramong praja. <http://www.dupdiknas.go.ig>.
- Sinamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Statika Untuk Penelitian. Cetakan Keduabelas*. Bandung: Alfabeta.
- , 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Hal:118*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta*.
- , 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Riset. Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syukria. 2004. *Kontribusi Iklim Kerjasama dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Pinang Pandang*.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Torang, Syamsir. 2012. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto, IG. 2002. *Manajmen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.