

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN PONOROGO

Yesi Daniel Tri Baskoro <sup>1)</sup>

Alwi Suddin <sup>2)</sup>

Sutarno <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> baskorot09@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of the influence of workplace leadership and work discipline compensation on the performance of the Ponorogo district health office employee data collection in the form of questionnaire answers as primary data and documentation as secondary data. The number of research samples as many as 74 employees with the sampling method using saturated sampling. The data analysis method used is the validity and reliability test, the classic assumption test, the hypothesis test, the F test, and the coefficient of determination test. The regression calculation results show that the work environment and work discipline have a significant effect on the performance of the employees of the district health office in Ponorogo. This is indicated by the significant probability value of each variable  $< 0,05$ . While compensation and leadership have insignificant effect on the performance of employees of the Ponorogo district health office. This is indicated by the significant probability value  $> 0,05$ .*

**Keywords:** *compensation, work environment, leadership, work discipline, performance.*

## PENDAHULUAN

Era reformasi menuntut birokrasi pemerintah dalam meningkatkan pelayanan publik lebih profesional sebab pemerintah adalah pelayan masyarakat. Pemerintah tidak diadakan untuk melayani diri sendiri atau dilayani masyarakat akan tetapi untuk melayani masyarakat guna menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi pencapaian tujuan bersama. Peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh karena itu birokrasi pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan proses kerja yang baik dan profesional. Kondisi tersebut juga berlaku bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo yang memiliki tujuan meningkatkan akses dan mutu pelayanan kesehatan di Kabupaten Ponorogo.

Tujuan Dinas Kesehatan kabupaten Ponorogo akan tercapai apabila organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Kondisi itu mendorong organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja pegawai mereka. Sementara itu dalam tataran akademis telah banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di antaranya yaitu, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

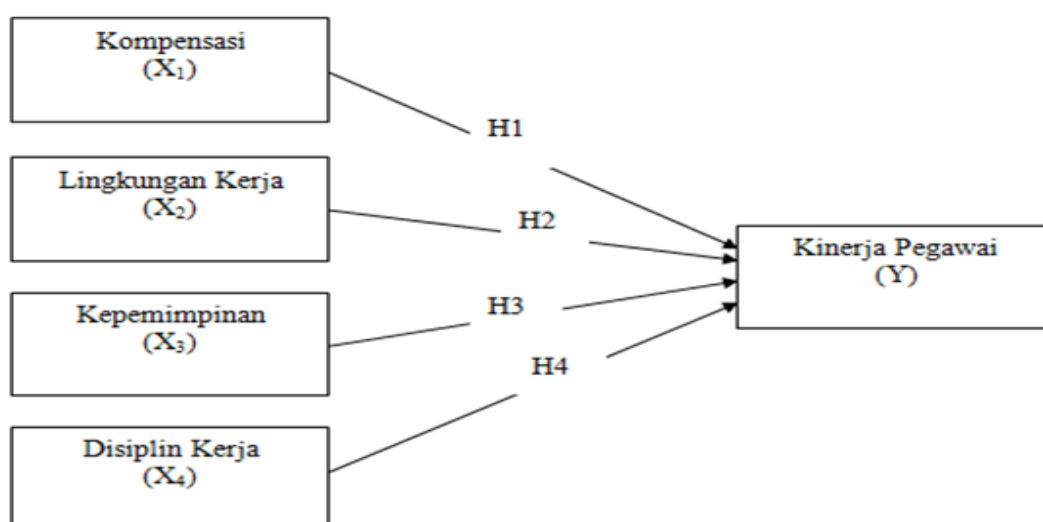
Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011: 2).

Beberapa peneliti menggunakan kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja untuk uji pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian Abdillah & Wajdi, (2011) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Mundakir (2018) menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Penelitian Riyanto, (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Hanafi, & Yohana, (2017) menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Penelitian Wiratama, & Sintaasih, (2013); Sari, (2014); Salutondok, & Soegoto, (2015); Kustrianingsih, Minarsih, & Hasiholan (2016); Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018); Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) berkesimpulan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Amri, (2015) berkesimpulan bahwa kepemimpinan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja.

Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja, penelitian Wiratama, & Sintaasih, (2013); Susitiani, Waluyo, & Dewi, (2015); Utami, & Waluyo, (2017); Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018); Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Setiawan, (2013); Sari, (2014); Amri, (2015) menyimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



Keterangan:

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat 5 variabel yaitu:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini variabel independen adalah kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) kepemimpinan ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ).
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja pegawai ( $Y$ ).

## **LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja**

Kompensasi yang diterima karyawan sesuai atau bahkan melebihi apa yang dipersepsikannya akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja yang telah dicapainya saat ini (Sunyoto, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdillah & Wajdi, (2011) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

### **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

Sedarmayanti (2011: 21) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susitianigrum, Waluyo, & Dewi, (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

### **3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja**

Sudarmanto (2009: 133) menyatakan bahwa, kepemimpinan adalah salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, & Sintaasih, (2013).; Sari, (2014); Salutondok, & Soegoto, (2015); Kustrianingsih, Minarsih, & Hasiholan, (2016); Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018); Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

### **4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

Bambang Wahyudi (2012: 43) menyatakan bahwa semakin baik kedisiplinan seseorang karyawan, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai ditetapkan” (IG Wursanto, 2007: 108). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, & Sintaasih, (2013), Salutondok, & Soegoto, (2015), Susitianigrum, Waluyo, & Dewi, (2015), Utami, & Waluyo, (2017), Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018), Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap

kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>4</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menganalisis signifikansi pengaruh pengaruh kompensasi lingkungan kerja kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas kesehatan kabupaten Ponorogo. Penentuan waktu dan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan diperolehnya izin penelitian.

### **Populasi**

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 74 pegawai.

### **Sampel**

Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 74 orang diambil semua untuk dijadikan sampel dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **Definisi operasional Variabel**

**1. Kinerja (Y)** Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja serta evaluasi kerja pada jangka waktu tertentu berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah ditetapkan. Dimensi untuk mengukur adalah: (1) Target; (2) Kualitas; (3) Waktu penyelesaian; (4) Taat asas. (Edison et al. 2016: 195).

**2. Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Kompensasi dalam penelitian ini adalah imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang diberikan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, kepada pegawai sebagai balas jasa karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Indikator untuk mengukur adalah; (1) Kompensasi finansial langsung, (2) Kompensasi finansial tak langsung, (3) Kompensasi non finansial (Mondy, 2012: 4).

**3. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator untuk mengukur adalah; (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang gerak yang diperlukan, (6) Keamanan kerja, (7) Hubungan pegawai dengan atasan, (8) Hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja, (9) Hubungan pegawai dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011: 46).

#### **4. Kepemimpinan (X<sub>3</sub>)**

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah pola menyeluruh dari tindakan pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Indikator untuk mengukur adalah; (1) kejelasan tujuan, (2) perencanaan, (3) kontinuitas informasi, (4) perlakuan terhadap bawahan, (5) kemampuan mengelola tugas dengan penjabaran (Danim, 2012: 19).

#### **5. Disiplin Kerja (X<sub>4</sub>)**

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap taat dan patuh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan segala peraturan yang ada dengan penuh rasa tanggungjawab dan kesadaran menerima sanksi bila melanggarnya. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Kemampuan menguasai diri; (2) Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma; (3) Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas; (4) Prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban; (5) Melaksanakan tugas dari atasan, ikut aktif dalam kegiatan organisasi (Robbins dalam Supraptini, Suddin, Triastity, 2016).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan atau pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. Pengumpulan data dengan memberikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan langsung kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo yang menjadi responden dalam penelitian ini dan kemudian hasil jawaban tersebut dikonversikan ke dalam skala pengukuran Likert.

### **Teknik Analisis Data**

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan model regresi linear berganda, sebagai independent variable (variabel bebas) adalah kompensasi lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, sedangkan variabel dependen (variabel tak bebas) adalah kinerja pegawai.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e \text{ (Ghozali, 2012: 96)}$$

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut: 1. editing 2. coding 3. scoring 4. tabulating. Setelah itu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap kinerja kerja karyawan, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial. Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis berikut:

1. Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t)
2. Pengujian secara Simultan dengan uji serempak (Uji F)
3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Hasil Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Hasil uji validitas 6 butir pertanyaan untuk variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas 9 butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas 10 butir pertanyaan untuk variabel kepemimpinan

(X<sub>3</sub>) memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas 6 butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (X<sub>4</sub>) memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas 8 butir pertanyaan untuk variabel kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah koefisien *Cronbach's Alpha*. Koefisien *Cronbach's Alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas konsistensi yang tinggi. Umumnya, koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 menandakan reliabilitas yang buruk. Reliabilitas yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel dengan menggunakan bantuan SPSS didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,820	Reliabel
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,733	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0,896	Reliabel
Disiplin (X <sub>4</sub> )	0,802	Reliabel
Kinerja (Y)	0,860	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hal ini berarti tiap variabel memberikan indikasi reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Nilai <i>Tolerance</i> 0,408; 0,752; 0,982; 0,399 > 0,10 dan nilai VIF 2,451; 1,329; 1,018; 2.504 < 10,00	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji autokorelasi	Nilai <i>Run test</i> 0,061 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Nilai Sig. 0,909; 0,644; 0,631; 0,874 > 0,005	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	Nilai <i>Asymp. Sig (2-tailed)</i> sebesar 0,631 > 0,005	Residual normal

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

**Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,235	2,187		-1,479	0,144
Kompensasi	-0,100	0,095	-0,070	-1,050	0,298
Lingkungan kerja	0,243	0,068	0,202	3,558	0,001
Kepemimpinan	0,025	0,046	0,030	0,544	0,588
Disiplin kerja	1,147	0,076	0,864	15,092	0,000
Adj. R <sup>2</sup> =	0,850				
F =	104,163				
Sig =	0,000				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = -3,235 - 0,100 X_1 + 0,243 X_2 + 0,025 X_3 + 1,147 X_4$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar -3.235 artinya nilai ini akan konstan atau tetap sebesar -3.235. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo akan mengalami penurunan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) bernilai negatif tetapi karena pengaruhnya tidak signifikan maka tanda tersebut tidak memiliki arti.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja (X2) akan menaikkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X3) bernilai positif tetapi karena pengaruhnya tidak signifikan maka tanda tersebut tidak memiliki arti.
5. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X4) bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel disiplin kerja (X4) akan menaikkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo dengan asumsi variabel lain tetap.

### Uji Hipotesis

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo

Hasil perhitungan regresi pada Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara statistik tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar -1,050 dan besarnya p value (sig) adalah  $0,298 < 0,05$ . Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mundakir (2018) menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Berdasarkan hal itu hipotesis 1 yang berbunyi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, tidak terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo  
Hasil perhitungan regresi pada Tabel 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 3,558 dan besarnya p *value* (sig) adalah  $0,01 < 0,05$ . Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susitianigrum, Waluyo, & Dewi, (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal itu hipotesis 2 yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, terbukti kebenarannya.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo  
Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja secara statistik tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0,544 dan besarnya p *value* (sig) adalah  $0,588 > 0,05$ . Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, & Sintaasih, (2013).; Sari, (2014); Salutondok, & Soegoto, (2015); Kustrianingsih, Minarsih, & Hasiholan, (2016); Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018); Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal itu hipotesis 3 yang berbunyi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, tidak terbukti kebenarannya.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo  
Hasil perhitungan regresi pada Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara statistik signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 15,092 dan besarnya p *value* (sig) adalah  $0,00 < 0,05$ . Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, & Sintaasih, (2013); Salutondok, & Soegoto, (2015); Susitianigrum, Waluyo, & Dewi, (2015); Utami, & Waluyo, (2017); Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018); Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal itu hipotesis 4 yang berbunyi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, terbukti kebenarannya.

## Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian ketepatan model apakah layak (fit) digunakan dalam memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai F adalah 104.163 dengan nilai sign 0,000 yang berarti kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian sudah sesuai dan dapat digunakan sebagai alat analisis dalam memprediksi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

## Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini



adalah nilai Adjusted  $R^2$ . Berdasarkan dapat diketahui bahwa besarnya nilai Uji Adjusted  $R^2$  adalah sebesar 0,850, Besarnya Adjusted  $R^2$  sebesar 0,850 hal ini berarti variabel variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 85% terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. Sedangkan sisanya 15% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

### **IMPLIKASI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Studi ini mengembangkan dan menjelaskan pola pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang terkait dengan teori manajemen sumber daya manusia. Temuan pada pengembangan model secara integratif memberikan implikasi teori tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo menggunakan analisis regresi linear berganda. Beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu berhasil di konfirmasi. lingkungan kerja dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian lebih besar mengingat kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

### **KESIMPULAN**

Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan uji t menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, secara statistik tidak signifikan.

Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan uji t menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan uji t menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, secara statistik tidak signifikan.

Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan uji t menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo, secara statistik signifikan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Mundakir, Zainuri. 2018 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Business Management Analysis Journal 2 (BMAJ) Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018*, 37-48
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerjadan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. 2015. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3)
- Susitani-grum, N., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 276-286

- Wibowo, A., & Suseno., Y.D, 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 11 (1): 108 – 120
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*
- Widodo, T. T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97-104
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi.