

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Visi, Misi, Dan Tujuan Puskesmas Bangsri I

1. Visi :

Terwujudnya masyarakat sehat secara mandiri di wilayah kerja Puskesmas Bangsri I Menuju Indonesia Sehat 2025

2. Misi :

- a. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan
- b. Mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat
- c. Memelihara dan meningkatkan upaya kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau
- d. Meningkatkan dan mendayagunakan sumber daya kesehatan

3. Tujuan

- a. Meningkatnya kesehatan lingkungan di wilayah kerja Puskesmas Bangsri I
- b. Meningkatnya kesadaran, kemauan dan kemampuan orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja puskesmas Bangsri I
- c. Terwujudnya fasilitas kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau di wilayah kerja Puskesmas Bangsri I
- d. Meningkatnya kualitas maupun kuantitas sumber daya kesehatan dan optimalnya pendayagunaan sumberdaya kesehatan.

4. Tata Nilai

B-A-R-I-S

- a. Bersih: Bersih lingkungan kerjanya serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Transparan dan Akuntabel).
- b. Aman: Aman bagi petugas dan pelanggan.
- c. Responsif: Tanggap dalam mengatasi permasalahan kesehatan di masyarakat.
- d. Indah: Indah dalam penampilan
- e. Santun: Santun pada masyarakat dan teman.

4.1.2. Wilayah Kerja Puskesmas Bangsri I

Wilayah Kerja Puskesmas Bangsri I seluas 4432,88 Ha/43,84 Km², terdiri atas tujuh desa yaitu Bangsri, Banjaran, Wedelan, Jerukwangi, Kedungleper, Bondo, Banjaragung. Kondisi tanah meliputi tanah kering, tanah persawahan, tanah basah, tanah hutan dan tanah keperluan fasilitas umum. Kecamatan Bangsri mempunyai ketinggian antara 0 s.d. 594 meter dari permukaan laut. Suhu udara antara 28–32° C. Jarak terjauh dari desa ke ibukota kecamatan atau ke Puskesmas kurang lebih 7 km, fasilitas jalan sudah beraspal. Jarak dari Kecamatan Bangsri ke ibukota Kabupaten Jepara adalah 16 km. Wilayah Puskesmas Bangsri I merupakan bagian dari wilayah Kecamatan Bangsri, adapun batas-batas wilayah Puskesmas Bangsri I adalah sebagai berikut :

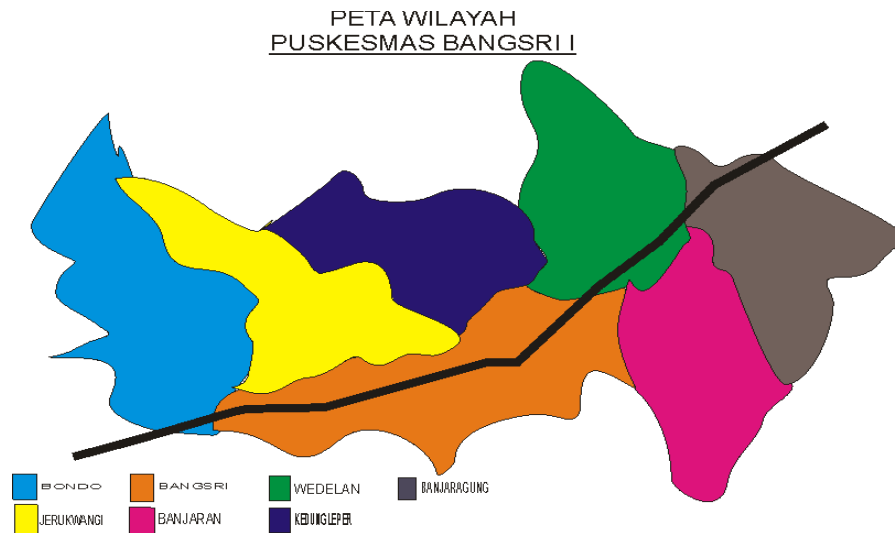
sebelah timur : Wilayah Puskesmas Kembang

sebelah barat : Wilayah Puskesmas Mlonggo

sebelah utara : Laut Jawa

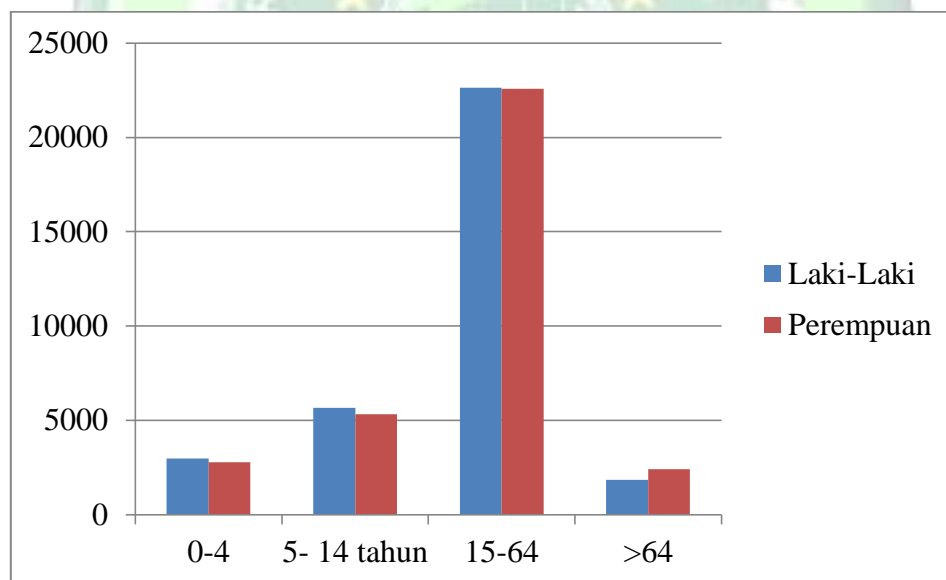
sebelah selatan : Wilayah Puskesmas Bangsri II

4.1.3. Peta Wilayah Puskesmas Bangsri I



Gambar 4.1
Peta Wilayah Puskesmas Bangsri I

4.1.4. Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur



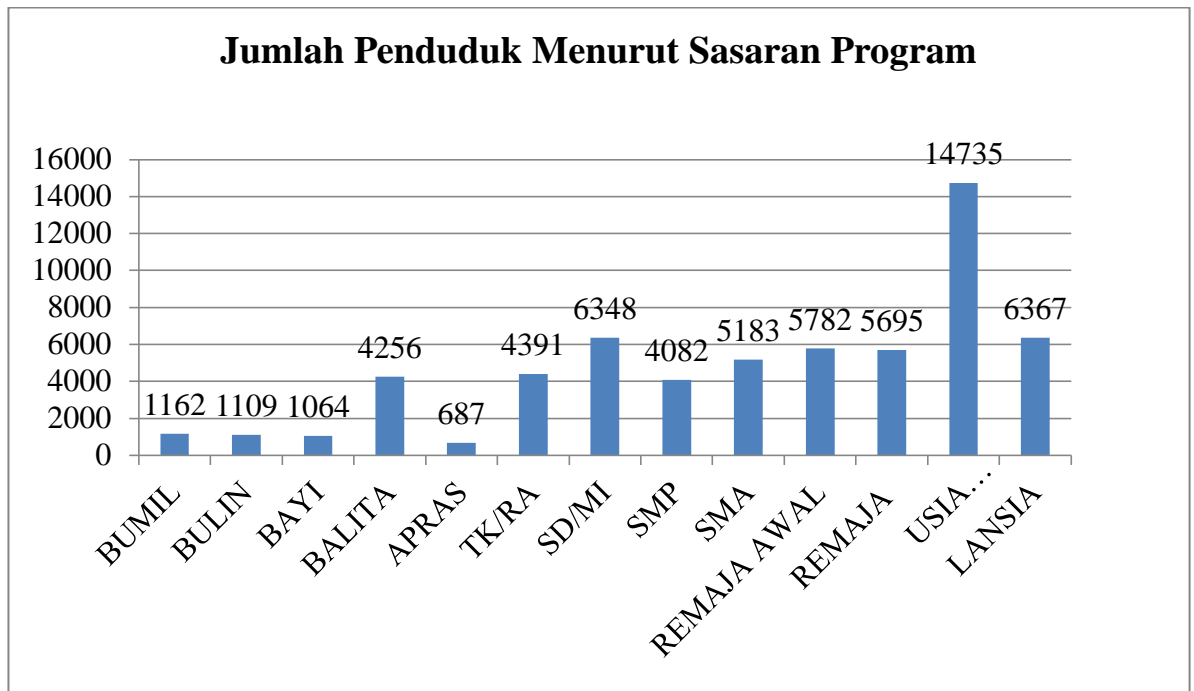
Gambar 4.2
Jumlah penduduk menurut kelompok umur

Dari grafik tersebut di atas dapat diketahui bahwa jumlah terbanyak adalah pada kelompok umur 15-64 tahun, fenomena ini disebut bonus demografi, yaitu kondisi di mana populasi usia produktif lebih banyak dari usia nonproduktif. Indonesia sendiri diprediksi akan mengalami puncak bonus demografi pada 2030 mendatang. Ini menjadi tantangan apakah kita siap lepas landa menuju negara maju atau justru sebaliknya, tertimpa bencana demografi.

Indikator penting yang terkait dengan distribusi penduduk menurut umur yang sering digunakan untuk mengetahui produktifitas penduduk adalah ratio beban ketergantungan atau *dependency ratio*. Ratio beban ketergantungan adalah angka yang menyatakan perbandingan antara banyaknya orang yang tidak produktif (umur dibawah 15 tahun dan diatas 65 tahun) dengan banyaknya umur produktif (umur 15-64 tahun). Ratio beban ketergantungan di wilayah Puskesmas Bangsri I sebesar 54, angka ini menunjukkan setiap 100 orang yang masih produktif akan menanggung 54 orang yang belum atau sudah tidak produktif lagi.

4.1.5. Jumlah Penduduk Menurut Sasaran Program

Sasaran program puskesmas meliputi seluruh kehidupan manusia dan merupakan sebuah siklus kehidupan yaitu dimulai sejak sel jantan dan betina bertemu, menjadi janin dalam kandungan yang merupakan satu paket dengan ibu hamil, ibu bersalin beserta bayinya, menjadi anak balita, menjadi anak pra sekolah, menjadi anak sekolah SD-SLTP-SLTA, menjadi dewasa dan bereproduksi kemudian menjadi lanjut usia.

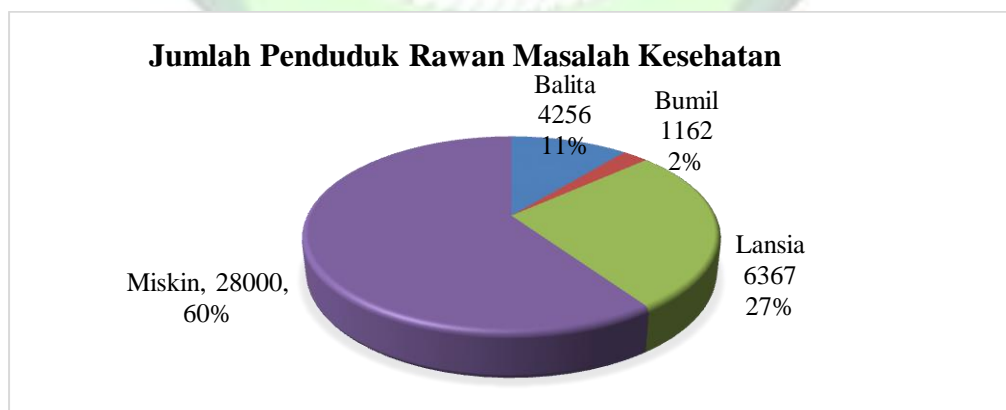


Gambar 4.3

Jumlah penduduk menurut sasaran program

4.1.6. Jumlah Penduduk Rawan Masalah Kesehatan

Untuk golongan masyarakat yang rentan masalah kesehatan di wilayah Puskesmas Bangsri I antara lain adalah Balita sebanyak 851 jiwa, ibu hamil sebanyak 231 jiwa, Lanjut usia sebanyak 6367 jiwa, dan masyarakat miskin kurang lebih 28.000 jiwa, seperti terlihat pada diagram pie berikut:



Gambar 4.4

Jumlah penduduk rawan masalah kesehatan

4.1.7. Jumlah Tempat-Tempat Umum

Di wilayah Puskesmas Bangsri 1 banyak terdapat tempat-tempat umum yang harus dipantau kesehatannya. Diantara tempat-tempat umum yang ada jumlah tempat ibadah menempati urutan tertinggi, kemudian sarana pendidikan menempati urutan dibawahnya, namun demikian pengendaliannya relative mudah karena penggunaanya mudah untuk diorganisir. Berbeda dengan pasar dan terminal, jumlahnya sedikit tetapi pengendaliannya tidak mudah karena kesadaran masyarakat belum baik. Demikian juga untuk tempat pengolahan makanan termasuk warung jumlahnya sedikit tetapi pengendaliannya tidak mudah karena kesadaran pemilik belum baik.

4.2. Deskripsi Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden penelitian ini adalah 83 orang yang merupakan responden pegawai Puskesmas Bangsri.

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari penyebaran sejumlah kuesioner yang diberikan kepada para responden maka didapatkan responden laki-laki dan perempuan yang disebutkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	30	36.14
Perempuan	53	63.86
Total	83	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	25	30.12
31-40 Tahun	38	45.78
41-50 Tahun	12	14.46
> 50 Tahun	8	9.64
Total	83	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 38 orang (45.78%), hal ini menunjukkan pegawai Puskesmas Bangsri didominasi oleh orang-orang yang usia produktif.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	17	20.48
Diploma	36	43.37
S1	29	34.94
S2	1	1.20
Jumlah	83	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui dari sisi tingkat pendidikan, responden yang ada banyak didominasi Diploma yaitu 36 orang (43.37%) hal ini

menunjukkan pegawai Puskesmas Bangsri didominasi para lulusan Kebidanan dan Perawat sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.

4.3. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 83 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan *teknik agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai.

Dalam metode survey didesain dengan menggunakan pada skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

4.3.1. Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005). Adapun tanggapan responden Puskesmas Bangsri dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	Jumlah Skor					Total nilai	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Inovasi dan pengambilan resiko	0	0	34 (41.%)	42 (50.6%)	7 (8.4%)	83 (100%)	3.67
2.	Arah	0	0	7 (8.4%)	67 (80.7%)	9 (10.8%)	83 (100%)	4.02
3.	Integritas	0	0	8 (9.6%)	65 (78.3%)	10 (12.0%)	83 (100%)	4.02
4.	Dukungan dari manajemen	0	0	14 (16.9%)	54 (65.1%)	15 (18.1%)	83 (100%)	4.01
5.	Kontrol	0	0	12 (14.5%)	55 (66.3%)	16 (19.3%)	83 (100%)	4.05
6.	Identitas tingkat	0	0	13 (15.7%)	54 (65.1%)	16 (19.3%)	83 (100%)	4.04
7.	Sistem imbalan	0	0	12 (14.5%)	55 (66.3%)	16 (19.3%)	83 (100%)	4.05
8.	Toleransi	0	0	34 (41.0%)	34 (41.0%)	15 (18.1%)	83 (100%)	3.77
9.	Pola komunikasi	0	0	12 (14.5%)	55 (66.3%)	16 (19.3%)	83 (100%)	4.05

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4. Tanggapan responden mengenai budaya organisasi semula disusun dari 9 butir soal yaitu Inovasi dan pengambilan resiko (X1) Arah (X2) Integritas (X3) Dukungan dari manajemen (X4) Kontrol (X5) Identitas tingkat (X6) Sistem imbalan (X7) Toleransi (X8) Pola komunikasi (X9). Rata-rata jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi nilainya di atas 4, sehingga cenderung setuju. Hal tersebut mengindikasikan persepsi responden mengenai variabel budaya organisasi yang cenderung setuju.

Kecenderungan setuju tersebut juga bisa dilihat dari rata-rata setiap jawaban kuisisioner yang membetuk variabel budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko (X1) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 3.67, sehingga cenderung setuju.
2. Arah (X2) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.02, sehingga cenderung setuju.
3. Integritas (X3) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.02, sehingga cenderung setuju.
4. Dukungan dari manajemen (X4) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.01, sehingga cenderung setuju.
5. Kontrol (X5) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.05, sehingga cenderung setuju.
6. Identitas tingkat (X6) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.04, sehingga cenderung setuju.
7. Sistem imbalan (X7) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.05, sehingga cenderung setuju.
8. Toleransi (X8) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 3.77, sehingga cenderung setuju.
9. Pola komunikasi (X9) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.05, sehingga cenderung setuju.

4.3.2. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan,

mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Maya, Mandey, & Tumade, 2015). Adapun tanggapan responden Puskesmas Bangsri dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Skor					Total nilai	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kebersihan	0	0	32 (38.6%)	42 (50.6%)	9 (10.8%)	83 (100%)	3.72
2.	Penerangan	0	0	6 (7.2%)	66 (79.5%)	11 (13.3%)	83 (100%)	4.06
3.	Pertukaran udara	0	0	8 (9.6%)	64 (77.1%)	11 (13.3%)	83 (100%)	4.04
4.	Keamanan	0	0	13 (15.7%)	56 (67.5%)	14 (16.9%)	83 (100%)	4.01
5	Kebisingan	0	2 (2.4%)	9 (10.8%)	60 (72.3%)	12 (14.5%)	83 (100%)	3.99

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja semula disusun dari 5 butir soal yaitu Kebersihan (X1) Penerangan (X2) Pertukaran udara (X3) Keamanan (X4) Kebisingan (X5). Rata-rata jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja nilainya di atas 4, sehingga cenderung setuju. Hal tersebut mengindikasikan persepsi responden mengenai variabel lingkungan kerja yang cenderung setuju.

Kecenderungan setuju tersebut juga bisa dilihat dari rata-rata setiap jawaban kuisisioner yang membentuk variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Kebersihan (X1) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 3.72, sehingga cenderung setuju.

2. Penerangan (X2) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.06, sehingga cenderung setuju.
3. Pertukaran udara (X3) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.04, sehingga cenderung setuju.
4. Keamanan (X4) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.01, sehingga cenderung setuju.
5. Kebisingan (X5) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 3.99, sehingga cenderung setuju.

4.3.3. Variabel Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan Rivai (2010). Adapun tanggapan responden Puskesmas Bangsri dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

No.	Pertanyaan	Jumlah Skor					Total nilai	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Tingkat bayaran bisa diberikan	0	0	33 (39.8%)	45 (54.2%)	5 (6.0%)	83 (100%)	3.66
2.	Struktur Pembayaran	0	0	6 (7.2 %)	69 (83.1%)	8 (9.6%)	83 (100%)	4.02
3.	Penentuan Bayaran Individu	0	0	8 (9.6%)	66 (79.5%)	9 (10.8%)	83 (100%)	4.01
4.	Metode Pembayaran	0	0	14 (16.9%)	60 (72.3%)	9 (10.8%)	83 (100%)	3.94
5	Kontrol Pembayaran	0	0	21 (25.3%)	54 (65.1%)	8 (9.6%)	83 (100%)	3.84

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6. Tanggapan responden mengenai kompensasi semula disusun dari 5 butir soal yaitu Tingkat bayaran bisa diberikan (X1) Struktur Pembayaran (X2) Penentuan Bayaran Individu (X3) Metode Pembayaran (X4) Kontrol Pembayaran (X5) Rata-rata jawaban responden mengenai variabel kompensasi nilainya di atas 4, sehingga cenderung setuju. Hal tersebut mengindikasikan persepsi responden mengenai variabel kompensasi yang cenderung setuju.

Kecenderungan setuju tersebut juga bisa dilihat dari rata-rata setiap jawaban kuisisioner yang membentuk variabel kompensasi sebagai berikut:

1. Tingkat bayaran bisa diberikan (X1) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 3.66, sehingga cenderung setuju.
2. Struktur Pembayaran (X2) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.02, sehingga cenderung setuju.
3. Penentuan Bayaran Individu (X3) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.01, sehingga cenderung setuju.
4. Metode Pembayaran (X4) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 3.94, sehingga cenderung setuju.
5. Kontrol Pembayaran (X5) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 3.84, sehingga cenderung setuju.

4.3.4. Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Peran seorang pemimpin disuatu organisasi adalah yang mampu mempengaruhi semangat, gairah dalam bekerja,

keamanan, kualitas kerja dan prestasi organisasi, serta memiliki peranan dalam mendorong individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. (Anggreana, 2015). Adapun tanggapan responden Puskesmas Bangsri dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	Jumlah Skor					Total nilai	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik	0	0	9 (10.8%)	65 (78.3%)	9 (10.8%)	83 (100%)	4.00
2.	Kemampuan yang efektifitas	0	0	7 (8.4%)	70 (84.3%)	6 (7.2%)	83 (100%)	3.99
3.	Kepemimpinan yang partisipatif	0	0	22 (26.5%)	53 (63.9%)	8 (9.6%)	83 (100%)	3.83
4.	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	0	0	28 (33.7%)	42 (50.6%)	13 (15.7%)	83 (100%)	3.82
5	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	0	0	35 (42.2%)	37 (44.6%)	11 (13.3%)	83 (100%)	3.71

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7. Tanggapan responden mengenai kepemimpinan semula disusun dari 5 butir soal yaitu Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik (X1) Kemampuan yang efektifitas (X2) Kepemimpinan yang partisipatif (X3) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu (X4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu ang (X5) Rata-rata jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan nilainya di atas 4, sehingga

cenderung setuju. Hal tersebut mengindikasikan persepsi responden mengenai variabel kepemimpinan yang cenderung setuju.

Kecenderungan setuju tersebut juga bisa dilihat dari rata-rata setiap jawaban kuisioner yang membentuk variabel kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik (X1) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4, sehingga cenderung setuju.
2. Kemampuan yang efektivitas (X2) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 3.99, sehingga cenderung setuju.
3. Kepemimpinan yang partisipatif (X3) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 3.83, sehingga cenderung setuju.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu (X4) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 3.82, sehingga cenderung setuju.
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang (X5) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 3.71, sehingga cenderung setuju.

4.3.5. Variabel Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan merupakan suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Adapun tanggapan responden Puskesmas Bangsri dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Keterikatan karyawan

No.	Pertanyaan	Jumlah Skor					Total nilai	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>Vigor</i> (semangat)	0	0	7 (8.4%)	63 (75.9%)	13 (15.7%)	83 (100%)	4.07
2.	<i>Dedication</i> (dedikasi)	0	0	7 (8.4%)	65 (78.3%)	11(13.3%)	83 (100%)	4.05
3.	<i>Absorption</i> (penghayatan)	0	0	15 (18.1%)	51 (61.4%)	17 (20.5%)	83 (100%)	4.02

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8. Tanggapan responden mengenai Keterikatan karyawan semula disusun dari 3 butir soal yaitu *Vigor* (X1) *Dedication* (X2) *Absorption* (X3). Rata-rata jawaban responden mengenai variabel keterikatan karyawan nilainya di atas 4, sehingga cenderung setuju. Hal tersebut mengindikasikan persepsi responden mengenai variabel keterikatan karyawan yang cenderung setuju.

Kecenderungan setuju tersebut juga bisa dilihat dari rata-rata setiap jawaban kuisisioner yang membentuk variabel keterikatan karyawan sebagai berikut:

1. *Vigor* (X1) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.07, sehingga cenderung setuju.
2. *Dedication* (X2) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.05, sehingga cenderung setuju.
3. *Absorption* (X3) di dapatkan dengan rata-rata sebesar 4.02, sehingga cenderung setuju.

4.4. Analisis Uji Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian kuesioner sebanyak 30 kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013) hasil kuesioner dapat dilihat di lampiran. Dari hasil pengujian SPSS bahwa semua variabel (butir soal) bahwa menunjukkan seluruh butir-butir soal **valid**, hal ini terlihat dari nilai *Corected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel. Berikut hasil pengujian validitas variable:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
Budaya organisasi (X1)	X1.1	0.487	>	0.213	Valid
	X1.2	0.397	>	0.213	Valid
	X1.3	0.634	>	0.213	Valid
	X1.4	0.598	>	0.213	Valid
	X1.5	0.226	>	0.213	Valid
	X1.6	0.380	>	0.213	Valid
	X1.7	0.290	>	0.213	Valid
	X1.8	0.407	>	0.213	Valid
	X1.9	0.400	>	0.213	Valid
Lingkungan kerja (X2)	X2.1	0.291	>	0.213	Valid
	X2.2	0.484	>	0.213	Valid
	X2.3	0.358	>	0.213	Valid
	X2.4	0.457	>	0.213	Valid
	X2.5	0.658	>	0.213	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0.687	>	0.213	Valid
	X3.2	0.657	>	0.213	Valid
	X3.3	0.741	>	0.213	Valid
	X3.4	0.736	>	0.213	Valid
	X3.5	0.799	>	0.213	Valid
Kepemimpinan	X4.1	0.701	>	0.213	Valid

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
(X4)	X4.2	0.729	>	0.213	Valid
	X4.3	0.766	>	0.213	Valid
	X4.4	0.736	>	0.213	Valid
	X4.5	0.811	>	0.213	Valid
Keterkaitan Karyawan (Y)	Y1	0.800	>	0.213	Valid
	Y2	0.238	>	0.213	Valid
	Y3	0.407	>	0.213	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefisien *cronbach alpha* berkisar dengan nilai diatas 0,6 (Gazali, 2006). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Cut Value	Ket.
1.	Budaya organisasi (X1)	0.728	>	0.60	Reliabel
2.	Lingkungan kerja (X2)	0.679	>	0.60	Reliabel
3.	Kompensasi (X3)	0.880	>	0.60	Reliabel
4.	Kepemimpinan (X4)	0.895	>	0.60	Reliabel
5	Keterkaitan Karyawan (Y)	0.633	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

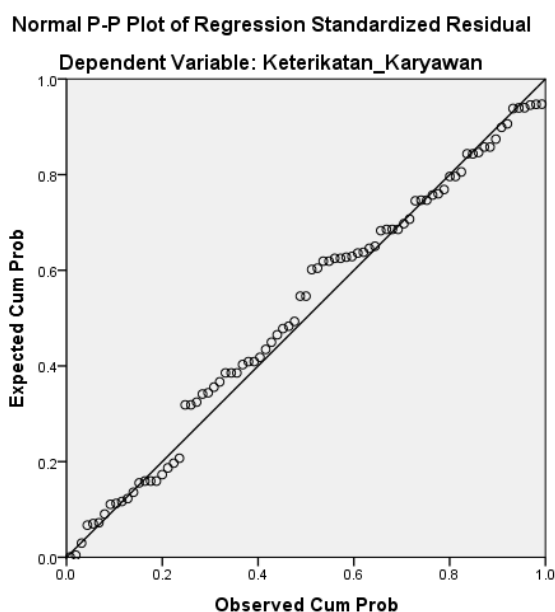
Dari tabel 4.10, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah **reliable**.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan *pengujian* untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut, maka akan dilakukan pengujian asumsi Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

4.5.1. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.5
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut berdistribusi normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.11
Tabel Multikolonieristas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya organisasi	.334	2.995
1 Lingkungan kerja	.408	2.452
Kompensasi	.292	3.425
Kepemimpinan	.446	2.241

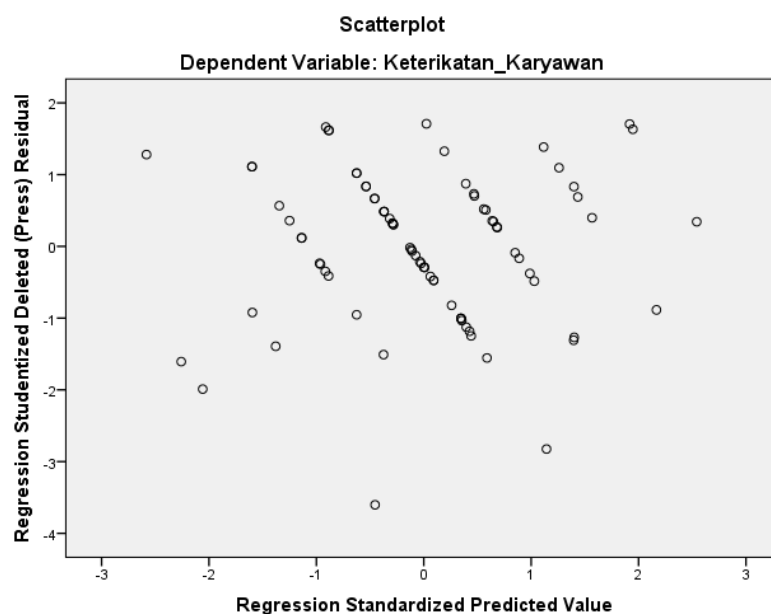
a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai budaya organisasi 0.334 dan VIF 2.995 untuk nilai lingkungan kerja 0.408 dan VIF 2.452 untuk nilai kompensasi 0.292 dan VIF 3.425. untuk nilai

kepemimpinan 0.446 dan VIF 2.241 Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik *menyebar* di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Gambar 4.6
Gambar Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian SPSS pada gambar 4.6. menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian

menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui kesalahan (*errors*). Model regresi linier yang baik adalah tidak mengalami autokorelasi dengan mengecek nilai Durbin-Watson. Berikut hasil perhitungan autokorelasi menggunakan SPSS Versi 21:

**Tabel 4.12 Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.818	.808	.512	2.065

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya_organisasi, Lingkungan_kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Keterikatan_Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 2.065 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 2.065 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam ttabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai dl sebesar 1.544 dan du sebesar 1.745 karena Model regresi ganda yang baik adalah tidak mengalami autokorelasi. Cara untuk mengetahui apakah mengalami atau tidak mengalami autokorelasi adalah dengan mengecek nilai Durbin Watson (DW) syarat tidak terjadi autokorelasi adalah $1 < DW < 3$ dengan kriteria dan keputusan sebagai berikut (Sufreni dan Natanael, 2014) maka dapat disimpulkan bahwa data

penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dapat dilihat pada lampiran.

4.5.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu kompetensi sumberdaya manusia (X1), pemanfaatan teknologi informasi (X2) dan *good governance* (X3) Variabel dependen adalah kualitas laporan keuangan (Y)

Tabel 4.13
Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.379	.841		-2.830	.006
Budaya organisasi	.092	.029	.265	3.171	.002
1 Lingkungan kerja	.224	.054	.313	4.134	.000
Kompensasi	.172	.077	.201	2.245	.028
Kepemimpinan	.177	.050	.253	3.502	.001

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Berdasarkan tabel 4.13, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.265x_1 + 0.313x_2 + 0.210x_3 + 0.253x_4 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0.265 artinya setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi (X1) akan meningkatkan kualitas laporan keuangan sebesar 0.265 sebaliknya setiap penurunan satu satuan budaya organisasi (X1) akan menurunkan keterikatan karyawan sebesar 0.265 dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.313 artinya setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja (X2) akan meningkatkan kualitas laporan keuangan sebesar 0.313 sebaliknya setiap penurunan satu satuan lingkungan kerja (X2) akan menurunkan keterikatan karyawan sebesar 0.313 dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi (X3) sebesar 0.201 artinya setiap kenaikan satu satuan kompensasi (X3) akan meningkatkan kualitas laporan keuangan sebesar 0.201 sebaliknya setiap penurunan satu satuan kompensasi (X3) akan menurunkan keterikatan karyawan sebesar 0.201 dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X4) sebesar 0.253 artinya setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan (X4) akan meningkatkan kualitas laporan keuangan sebesar 0.253 sebaliknya setiap penurunan satu satuan kepemimpinan (X4) akan menurunkan keterikatan karyawan sebesar 0.253 dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap.

4.5.6. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Ketentuan yang digunakan adalah:

Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 diterima.

Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.14
Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

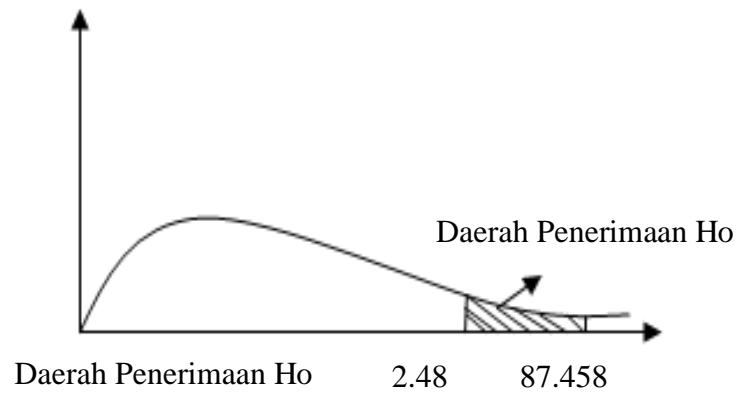
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.798	4	22.949	87.458	.000 ^b
	Residual	20.468	78	.262		
	Total	112.265	82			

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada Tabel 4.14. Menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 87.458 sedangkan untuk nilai F tabelnya sebesar 2.48. Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari taraf signifikansinya sebesar 0,05. Dengan demikian nilai F hitung $>$ F tabel ($87.458 > 2.48$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansinya ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis kelima diterima, artinya variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) kepemimpinan (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan (Y).



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 4.7 Uji F

4.5.7. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Secara lebih rinci hasil t_{hitung} dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a

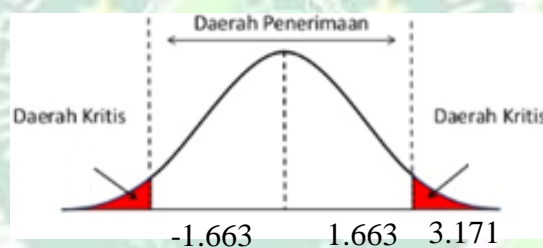
Model	t	Sig.
(Constant)	-2.830	.006
Budaya organisasi	3.171	.002
1 Lingkungan kerja	4.134	.000
Kompensasi	2.245	.028
Kepemimpinan	3.502	.001

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.15, dapat dijelaskan pengaruh budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) kepemimpinan (X4) Variabel dependen adalah keterikatan karyawan (Y) secara parsial sebagai berikut:

4.5.7.1. Uji Statistik t Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap keterikatan karyawan sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah sebesar 3.171 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,663 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,002. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($3.171 > 1,663$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya budaya organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.



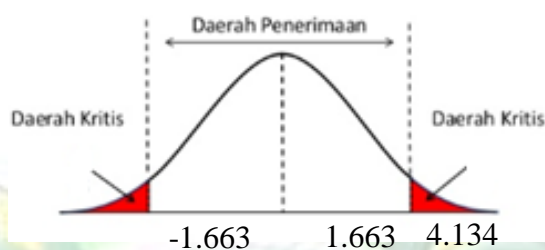
Gambar 4.8

Hasil Uji t Budaya Organisasi

4.5.7.2. Uji Statistik t Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap keterikatan karyawan sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 4.134 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,663 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,000.

Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($4.134 > 1,663$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

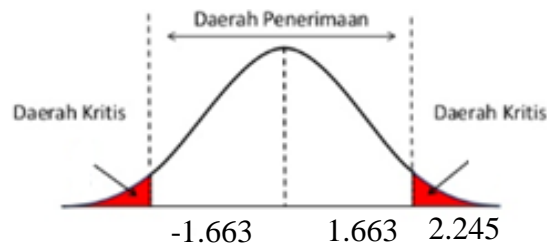


Gambar 4.9

Hasil Uji t Lingkungan Kerja

4.5.7.3. Uji Statistik t Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh terhadap keterikatan karyawan sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X3) adalah sebesar 2.245 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,663 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansi adalah 0,028. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($2.245 > 1,663$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,028 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya kompensasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

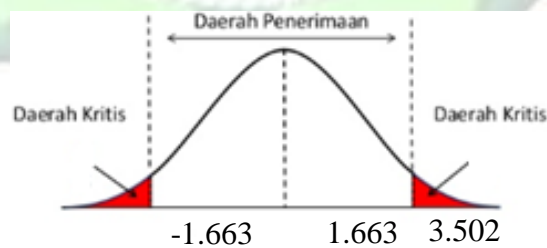


Gambar 4.10

Hasil Uji t Kompensasi

4.5.7.4. Uji Statistik t Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan

Hipotesis keempat penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan (X4) berpengaruh terhadap keterikatan karyawan sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan (X4) adalah sebesar 3.502 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,663 menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,001. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($3.502 > 1,663$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis keempat diterima artinya kepemimpinan (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.



Gambar 4.11

Hasil Uji t Kepemimpinan

4.5.8. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

Tabel 4.16
Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.818	.808	.512	2.065

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya_organisasi, Lingkungan_kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Keterikatan_Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

R^2 yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. Adjusted R square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari *output* terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0.904 dengan koefisien determinasi 0.818 Dengan demikian 81.8% variasi perubahan variabel keterkaitan karyawan yang dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan untuk 18.2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak kami teliti.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi. Hasil pengujian penelitian ini bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan Puskesmas Bangsri. Hasil statistik menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($3.171 > 1,663$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,002 < 0,05$) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, hal ini berarti semakin tingkat budaya orang maka akan semakin baik atau meningkat keterikatan pekerja.

Hal ini senada dengan penelitian Viqi Anggreana, Susi Hendriani dan Kurniawati Fitri (2015) bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai dan Lia Anggrain, Endang Siti Astuti dan Arik Prasetya (2016) bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai.

Di dalam suatu organisasi yang besar memiliki suatu budaya yang dominan. Budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota untuk mencerminkan masalah, situasi atau pengalaman bersama yang dihadapi para anggota. Jika suatu organisasi tidak memiliki budaya dominan, nilai budaya organisasi sebagai suatu variabel yang bebas akan sangat

berkurang karena tidak ada penafsiran yang seragam atas apa yang menggambarkan perilaku yang tepat dan tidak tepat, namun juga tidak dapat diabaikan realitas bahwa banyak organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya. Dengan demikian budaya mempunyai kekuatan pada prestasi kerja organisasi.

4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hasil pengujian penelitian ini bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan Puskesmas Bangsri. Hasil statistik menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($4.134 > 1,663$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan membuat pegawai Puskesmas Bangsri semakin nyaman dan memiliki keterikatan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Nitisemito, 2000).

Hal ini sesuai dengan penelitiannya Yuswardi, (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja di hotel tempatnya bekerja berdampak signifikan terhadap peningkatan keterikatan karyawan pada hotel. Serta Antony S (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan hotel berbintang 4 di Bata.

4.6.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Hasil pengujian penelitian ini bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan Puskesmas Bangsri. Hasil statistik menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($2.245 > 1,663$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,028 < 0,05$) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, hal ini berarti menunjukkan kompensasi yang diterima oleh pegawai Puskesmas Bangsri tinggi dan adil sesuai kerja keras yang diberikan maka pegawai Puskesmas Bangsri keterikatan karyawan semakin tinggi, artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin baik tingkat keterikatan karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitiannya Penelitian Arsyad, (2016) menjelaskan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, selain itu Nurmansyah, (2015) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.6.4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan

Sebagai suatu gaya kepemimpinan yang mampu menumbuhkan sikap percaya, menghargai, mengagumi, loyalitas dan motivasi kerja pada bawahan. Penerapan gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada proses perubahan persepsi, sikap dan perilaku bawahan, kearah peningkatan kemampuan, wawasan dan kemampuan dalam menjalankan organisasi. Hasil pengujian penelitian ini bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan Puskesmas Bangsri. Hasil statistik menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($3.502 > 1,663$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan maka akan membuat pegawai Puskesmas Bangsri semakin nyaman dan memiliki keterikatan dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan penelitiannya Muhamad Ferdiansyah (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement serta bertolak belakang dengan penelitiannya Asep Rukmana (2014) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan di BPJS Ketenagakerjaan tidak berpengaruh langsung terhadap *employee engagement*.