

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner di dalam pengumpulan datanya. Data diperoleh dengan melakukan *survey* terhadap 33 responden karyawan Puskesmas Rangkah Surabaya.

Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dan variabel intervening diuji dengan analisis jalur (*path analysis*). Analisis data dengan menggunakan Software SPSS 16.0.

Hasil pengujian 6 hipotesis (H1, H2, H3, H4, H5 dan H6) menunjukkan bahwa: a) Hipotesis 1 diterima, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Rangkah Surabaya. b) Hipotesis 2 diterima, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Rangkah Surabaya. c) Hipotesis 3 ditolak, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Rangkah Surabaya. d) Hipotesis 4 diterima, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Rangkah Surabaya. e) Hipotesis 5 diterima, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Rangkah Surabaya. f) Hipotesis 6 diterima, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan Puskesmas Rangkah Surabaya.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation and motivation on employee satisfaction and its impact on the performance of employees in the Puskesmas Rangkah Surabaya. This study used questionnaires in the collection. Data obtained by conducting a survey of 33 respondents employees Puskesmas Rangkah Surabaya.

Test equipment used is multiple linear regression analysis techniques and intervening variables were tested with path analysis. Data analysis using SPSS 16.0 software.

Results of testing six hypotheses (H1, H2, H3, H4, H5 and H6) showed that: a) Hypothesis 1 is accepted, the compensation effect on employee job satisfaction Puskesmas Rangkah Surabaya. b) The second hypothesis is accepted, motivational effect on employee job satisfaction Puskesmas Rangkah Surabaya. c) The third hypothesis is rejected, the compensation is not effect on employee performance Puskesmas Rangkah Surabaya. d) Hypothesis 4 is received, motivational influence on employee performance Puskesmas Rangkah Surabaya. e) Hypothesis 5 is received, job satisfaction influence on employee performance Puskesmas Rangkah Surabaya. f) Hypothesis 6 is received, compensation and motivation effect on job satisfaction have an impact on employee performance Puskesmas Rangkah Surabaya.

Keywords: Compensation, Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance.