

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS RANGKAH SURABAYA

Drajat Laksono (I), Nuzulul Fatimah, S.E., M.M. (II), dan Parwita Setya Wardhani, S.E., M.Si. (III)

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.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Puskesmas atau kepanjangan dari pusat kesehatan masyarakat yang belakangan ini sedang gencar-gencarnya menjadi iklan di televisi. Iklan berisi tentang pentingnya puskesmas terhadap kesehatan masyarakat Indonesia serta kemudahan-kemudahan dan kualitas yang tersedia didalamnya. Hal ini mungkin ditujukan agar masyarakat senantiasa mudah mengakses fasilitas kesehatan yang telah diberikan oleh pemerintah.

Puskesmas menurut Kepmenkes RI No.128/Menkes/SK/II/2004 adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) kesehatan kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Puskesmas menyelenggarakan sebagian tugas teknis operasional dinas kesehatan kabupaten atau kota dan sebagai penyelenggara upaya kesehatan oleh bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan yang optimal. Adapun fungsi Puskesmas meliputi :

- a) Sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, yaitu mengutamakan pemeliharaan kesehatan dan pencegahan penyakit tanpa mengabaikan penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan.
- b) Sebagai pusat pemberdayaan masyarakat, yaitu individu, keluarga dan masyarakat agar memiliki kesadaran, kemauan dan kemampuan melayani diri sendiri dan masyarakat untuk hidup sehat.
- c) Sebagai pusat pelayanan kesehatan strata pertama, yaitu yang terdiri dari pelayanan kesehatan perorangan (*Private goods*) dan pelayanan kesehatan masyarakat (*Public goods*).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi para karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang karyawan. Kompensasi yang sesuai akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan atau keluar dari tempat dia bekerja. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Karyawan atau pegawai merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh puskesmas agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan puskesmas. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama dari puskesmas adalah bagaimana menjaga dan memotivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan puskesmas. Sedangkan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2012:141).

Gibson dalam Kadarisman (2012:275) menyatakan bahwa motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku.

Selain motivasi kerja, puskesmas juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, dikarenakan jika dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang ditunjukkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012:202).

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memaksimalkan kompensasi, motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya. Dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang baik sudah seharusnya dapat menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja secara keseluruhan. Bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu meningkatkan profitabilitas.

LANDASAN TEORI Manajemen

Menurut Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2012:1), menyatakan bahwa: "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Jadi manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. (G.R. Terry, 2010:16).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Berikut ini sejumlah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli yang sudah terpublikasikan secara umum, terdapat paling tidak tiga perspektif utama dalam pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu perspektif internasional, nasional dan makro atau mikro.

Guna memahami manajemen sumber daya manusia, ada baiknya dikemukakan beberapa definisi menurut para ahli :

- 1) Menurut Hasibuan (2012:23), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.
- 2) Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.
- 3) Menurut Marihot Tua dalam Danang Sunyoto (2013:1), "*Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization*". Yang artinya manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.
- 4) Menurut Bangun (2012:6), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan sumber daya manusia dengan menerapkan fungsi manajemen dalam aktifitas operasional untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah luas, hal ini dapat disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu kerja yang memungkinkan dan memuaskan.

Menurut Hasibuan (2010:21), fungsi-fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional, yaitu :

1. Fungsi-Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan melakukan program kepegawaian, program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
 - c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan dalam mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat. Pengarahan itu sendiri dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan dalam mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Apabila terdapat kesalahan dapat dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan itu sendiri meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik dapat membantu terwujudnya suatu tujuan yang baik.

b. Pengembangan (*Development*) adalah fungsi yang berperan dalam pengembangan dan peningkatan keterampilan dan pengetahuan kerja dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan.

c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diberikan sesuai dengan prestasi kerja, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap memberikan kinerjanya hingga sampai pensiun.

f. Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat disebabkan dengan adanya keinginan karyawan atau keinginan perusahaan, dimana perusahaan berusaha mengembalikannya dengan cara terbaik kepada masyarakat.

Dari uraian diatas tersebut, sangat jelas bahwa peranan manajemen sumber daya manusia, baik yang secara manajerial maupun operasional sangat berguna dalam mendukung pencapaian dari tujuan perusahaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway yang dikutip oleh Sutrisno (2011:7), tujuan MSDM meliputi :

1. Mempertimbangkan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Pengertian Kompensasi

Pengertian Kompensasi menurut para ahli:

1. Sedamayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.
2. Menurut Thomas H. Stone dalam buku Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:220) kompensasi adalah :

“Compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer”.

Yang artinya kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikannya.

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2011:85) jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji
Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
2. *Benefit* (Keuntungan) dan Pelayanan
Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program *benefit* bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program *benefit* adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olah raga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, took perusahaan, *discount* (potongan harga) produk perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, tempat parkir, ada program rekreasi dan darmawisata.

Pentingnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:117) tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (*profit*) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaannya, bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya itu.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan

karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhannya yang dinikmatinya semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga.

Tujuan Kompensasi

Tujuan Kompensasi menurut Hasibuan (2012:121) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

- a. **Ikatan Kerja Sama**
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. **Kepuasan Kerja**
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. **Pengadaan Efektif**
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. **Motivasi**
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. **Stabilitas Karyawan**
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak secara eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif stabil.
- f. **Disiplin**
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. **Pengaruh Serikat Buruh**
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada kerjanya.
- h. **Pengaruh Pemerintah**
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2011:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

1. **Faktor Pemerintah**
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. **Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai**

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak peneliti menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluarbatas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Bangun, 2012:312).

Menurut Sunyoto (2013:1) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut : "Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya". Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati obyek yang menjadi tujuan.

Teori Motivasi

Teori motivasi dibagi menjadi dua dorongan :

1. Motivasi Sebagai Dorongan Internal

Menurut Badeni (2013:78) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang searah dengan pandangan bahwa motivasi sebagai dorongan dari dalam yaitu:

a) Teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow

Manusia dimotivasi untuk memuaskan kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

- b) Teori X dan Y
Manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu jenis manusia yang termasuk jenis X dan Y. Masing-masing memiliki karakteristik tertentu :
 - a. Manusia jenis X:
Orang dengan tipe ini tidak menyukai kerja dan selalu ingin menghindari pekerjaan dan tanggung jawab apabila mungkin. Tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman agar berprestasi atau mencapai tujuan. Tidak punya inisiatif, senang diarahkan. Bila dikaitkan dengan teori kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X, termasuk memiliki hierarki kebutuhan tingkat rendah.
 - b. Manusia jenis Y:
Orang dengan tipe ini menunjukkan sifat yang senang bekerja, mempunyai inisiatif dan tidak senang diarahkan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan. Tipe manusia Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.
- c) *Three needs theory*
Teori ini dikemukakan oleh David McClelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu:
 - a. Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
 - b. Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for power*) yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
 - c. Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.
- d) Teori Dua Faktor (*Motivation-Hygiene-Theory*)
Suatu pekerjaan berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri contohnya mengajar, mengkoordinasi suatu kegiatan, dan lain-lain yang disebut *job content* dan aspek yang berkaitan dengan pekerjaan contohnya gaji, kebijaksanaan perusahaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

2. Motivasi Sebagai Dorongan Eksternal

Menurut Badeni (2013) ada beberapa model motivasi yang semata-mata dipengaruhi oleh tuntutan kebutuhan yang bersifat internal tetapi dipengaruhi oleh apa yang dipelajari, sesuai dengan pandangan di atas meliputi:

- 1) Teori Harapan
Kecenderungan bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut. Motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor atau situasi yaitu:
 - a. Hubungan antara tingkat usaha dengan kinerja.
 - b. Hubungan antara kinerja dengan ganjaran.
 - c. Hubungan ganjaran dengan tujuan pribadi.
- 2) Teori Keseimbangan atau Keadilan

Karyawan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan dengan karyawan lain, kemudian berespon untuk menghapuskan ketidakadilan.

3) Teori Penguatan

Faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah imbalan yang akan diterima dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

4) Teori Penetapan Tujuan

Tujuan spesifik dan sulit menghantarkan ke kinerja yang lebih tinggi. Pekerjaan yang dapat memotivasi adalah pekerjaan yang tingkat kesulitannya sedang, jelas, dan diterima oleh pelaksana.

Membangun Motivasi

Menurut Wibowo (2014:324) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu:

1. Menilai Sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

2. Menjadi Manajer Yang Baik

Manajer yang baik mempunyai karakteristik : mempunyai komitmen bekerja, berkolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman sekerja, menghindari 'politik kantor'.

3. Memperbaiki Komunikasi

Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan dan apa yang mau diketahui manajer dengan bawahan.

4. Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan

Setiap manajer dan bawahan yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkan'.

5. Memenangkan Kerja Sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer pada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

6. Mendorong Inisiatif

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak yang diharapkan orang, semakin banyak mereka memberi selama ada dukungan.

Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2012:146) :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

- b. Meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Rekan kerja yang ramah dan mendukung, atasan yang ramah, memahami, menghargai dan menunjukkan keberpihakan kepada bawahan akan menciptakan hubungan kerja yang baik.
- e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipatif karyawan. Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, karyawan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan karyawan tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut diatas, jelaslah bahwa di dalam setiap perusahaan diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya. Apabila tidak terdapatnya motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya dalam suatu perusahaan, maka akanlah sulit perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

Asas - Asas Motivasi

Asas-asas Motivasi Menurut Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2012:146) asas-asas motivasi terdiri dari :

- a. Asas Mengikutsertakan
Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas Komunikasi
Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.
- c. Asas Pengakuan
Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.
- d. Asas Wewenang yang Didelegasikan
Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.
- e. Asas Perhatian Timbal Balik
Asas timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha

memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Keits Devis dalam buku Mangkunegara (2011:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah :

Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work. Yang artinya adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2012:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari setiap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2011:856), Teori kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga dapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. Teori Keadilan (*Equity theory*). Teori ini menggambarkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa

menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori dua faktor (*two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:126) mengukur kepuasan kerja dapat digunakan dengan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja minnesota.

- a. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan.
Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kenall, dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaannya maupun jabatannya yang dirasa sangat baik dan sangat buruk dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawabannya ya, tidak, atau tidak ada jawaban.
- b. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah.
Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.
- c. Pengukuran kepuasan kerja dengan menggunakan koesioner Minnesota.
Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Bangun, 2012:231).

Penilaian Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa: "Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja".

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa: "Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang."

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa:

Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.

Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi real yang dicapai individu.
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa : Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian kompensasi.
2. Penyesuaian perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu diagnosa terhadap kesalahan desain pegawai.

Hipotesis

Pengertian Hipotesis Penelitian menurut Sugiyono (2010:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana

rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H6: Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan teori-teori, kemudian membuat model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau studi sensus. Sedangkan menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011:80). Jadi populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Pengertian dari sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara *representative* dapat mewakili populasinya. Menurut Sugiyono sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (Sugiyono, 2011:80).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Rangkah Surabaya yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu pengambilan seluruh anggota populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2011:68). Penggunaan teknik ini disebabkan jumlah total karyawan Puskesmas Rangkah Surabaya kurang dari 100. Maka dalam penelitian ini jumlah sampelnya adalah 33 responden.

ANALISA JALUR (PATH ANALISIS)

Imam Ghozali (2011:249) mengemukakan analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regres linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel

intervening (Imam Ghozali, 2011:249). Imam Ghozali (2011:249) mengemukakan yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner. Analisis jalur ini dapat menunjukkan pengaruh dari suatu variabel penyebab (*eksogen*) terhadap variabel akibat (*endogen*) melalui koefisien lintasan atau koefisien jalur (Riduwan dan Kuncoro, 2011:115).

Beberapa asumsi dalam *Path Analysis*, diantaranya adalah (Riduwan dan Kuncoro, 2011:2) :

- a. Hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif, dan normal.
- b. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
- c. Variabel terikat (*endogen*) minimal dalam skala ukur interval dan *ratio*.
- d. Menggunakan *probability sampling*.
- e. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliable) artinya variabel yang diteliti dapat diobeservasi secara langsung.
- f. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel yang diteliti.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji dalam penelitian ini yaitu *Path Analysis* atau analisis jalur untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel dengan variabel lainnya.

1. Diagram Jalur (*Path Diagram*)

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel *independen*, *intervening* (*intermediary*) dan *dependen*. Untuk mempresentasikan hubungan kausalitas diagram jalur menggunakan simbol anak panah berkepala satu (*single-headed arrow*), ini mengindikasikan adanya pengaruh langsung antara variabel eksogen atau *intervening* dan variabel *dependen*, anak panah ini juga menghubungkan *error* dengan variabel *dependen*, dan untuk mempresentasikan hubungan korelasi atau kovarian diantara dua variabel menggunakan anak panah berkepala dua (*two headed arrow*). Setiap variabel disimbolkan dalam bentuk kotak sedangkan variabel lain yang tidak dianalisis dalam model atau *error* digambarkan dalam bentuk lingkaran. Disamping menggunakan diagram jalur untuk menyatakan model yang dianalisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang biasa disebut persamaan struktural.

2. Persamaan Struktural

Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis. Model ini dapat dibuat model persamaan struktural matematis sebagai berikut.

Dua persamaan tersebut sebagai berikut :

Sub structural 1 (X1, X2, X3 ke X4)

$$X_4 = \beta_{X_4X_1} X_1 + \beta_{X_4X_2} X_2 + \beta_{X_4X_3} X_3 + E_1$$

Sub structural 2 (X1, X2, X3, X4 ke Y)

$$Y = \beta_{YX_1} X_1 + \beta_{YX_2} X_2 + \beta_{YX_3} X_3 + \beta_{YX_4} X_4 + E_2$$

Keterangan :

B = Nilai Koefisien Standardized Beta

Dari persamaan regresi yang terbentuk diatas, penjelasan yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2.229, mengindikasikan bahwa jika variabel *independent* yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja adalah nol, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar konstanta 2.229.
2. Koefisien kompensasi sebesar 1.318, dimana setiap peningkatan tingkat kecerdasan emosional satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.318 satuan. Dengan asumsi variabel *independent* lainnya bersifat konstan.
3. Koefisien motivasi kerja sebesar 0.462, dimana setiap peningkatan tingkat kecerdasan emosional satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.462 satuan. Dengan asumsi variabel *independent* lainnya bersifat konstan.
4. Koefisien kepuasan kerja sebesar 2.843, dimana setiap peningkatan tingkat kepuasan kerja satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 2.843 satuan. Dengan asumsi variabel *independent* lainnya bersifat konstan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Di Puskesmas Rangkah Surabaya.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Andy Leo, Dewita Suryatiningsih, Chairul Amsal (2014). Hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa diketahui t hitung (3,190) > t tabel (2,032).

Hasil dari penelitian diatas sebanding dengan hasil penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh signifikan dengan kepuasan karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Menurut Handoko dalam Riani (2011) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan indikator Kepuasan Kerja (Handoko dalam Riani, 2011) salah satunya adalah gaji. Menurut A.A Anwar Mangkunegara (2011:85) salah satu dari jenis kompensasi adalah upah atau gaji serta tujuan kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2012:121) antara lain adalah sebagai kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi semakin naik maka akan semakin naik juga tingkat kepuasan karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Di Puskesmas Rangkah Surabaya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan. Hipotesis 2 diterima. Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang di harapkan (Bangun, 2012:312 ; Torang, 2013:57). Dalam teorinya, motivasi adalah sebagai dorongan internal. Menurut Badeni (2013:78) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang searah dengan pandangan bahwa

motivasi sebagai dorongan dari dalam yaitu salah satunya adalah teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow. Manusia dimotivasi untuk memuaskan kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dalam pekerjaannya maka akan menjadi motivasi yang tinggi untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya atau dapat juga semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka kepuasan kerja yang diterima akan semakin tinggi pula.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Rangkah Surabaya.

Hasil pengujian hipotesis 3 menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 ditolak.

Hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Tri Budi Setyani (2014) yaitu dengan penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0.041 < 0.05$.

Maria Ulfa, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 200 Malang Sutoyo). Dengan hasil yang bertolak belakang dengan penelitian ini yaitu kompensasi finansial memiliki pengaruh langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan serta kompensasi non finansial berpengaruh langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini sebanding dengan penelitian dari Louis Agung Widyarto (2012). Penelitian ini mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PROFILIA INDOTECH SURABAYA). Populasi dalam penelitian ini adalah 346 karyawan bagian produksi. Hasil penelitiannya salah satunya adalah tingkat kompensasi berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

Hal ini mungkin adalah motivasi utama dari karyawan puskesmas adalah pelayanan sosial kepada masyarakat, yaitu mereka mempunyai jiwa sosial yang tinggi kepada masyarakat sehingga kompensasi yang diterima bukanlah yang utama yang mempengaruhi kinerjanya. Sehingga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas Rangkah Surabaya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Rangkah Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 4 diterima, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh sebagian besar penelitian-penelitian terdahulu yaitu Maria Ulfa, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana (2013) yang hasil penelitiannya adalah motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung dan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Irawan Ciptodihardjo (2013) penelitiannya berjudul Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. SmartFren, Tbk di Surabaya. Hasil penelitiannya adalah Hipotesis 5 : Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja diterima.

Tri Budi Setyani (2014), Hasil penelitiannya adalah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0.021 < 0.05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jika karyawan Puskesmas Rangkah Surabaya mempunyai

motivasi kerja yang tinggi dalam pekerjaannya maka akan menjadi tinggi pula kinerjanya.

Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Rangkah Surabaya.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung (sebagai variabel intervening). Hipotesis 5 diterima. Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja dan kedisiplinan kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Karyawan yang merasa puas akan cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Hasil penelitian dari Irawan Ciptodihardjo (2013) yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika tingkat kepuasan kerja semakin tinggi maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan Puskesmas Rangkah di Surabaya.

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Secara Simultan Pada Kinerja Karyawan Di Puskesmas Rangkah Surabaya.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, hipotesis 6 diterima. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Muhammad Faizal Muttaqi (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dengan kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri dengan hasil F hitung 349,455 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal tersebut menjelaskan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena merupakan suatu nilai ukuran/indikator dan karya mereka diantara para karyawan itu sendiri dan perusahaannya. Hal ini mengacu dengan teori-teori sebelumnya yang menjelaskan tentang pengaruh-pengaruh secara parsialnya, baik antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan seterusnya.

Menurut Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: Gaji, Upah, Upah insentif, Asuransi dan Fasilitas kantor. Sedangkan indikator motivasi (Martoyo dalam Achmad, 2012) adalah: Peluang Maju, Menantang, Tanggung Jawab, Keterampilan, Penghargaan, Gaji, Promosi dan Kebijakan. Indikator-indikator kepuasan kerja (Handoko dalam Riani, 2011) adalah : Pekerjaan Itu Sendiri dan Gaji. Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebasnya mempunyai indikator yang sama, sehingga secara langsung sama-sama dapat saling mempengaruhi.

Pengaruh Kepuasan Karyawan Sebagai Variable Intervening Antara Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Rangkah Surabaya.

Menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2011) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*, sehingga variabel

independent tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel *dependent*. Ciri khas variabel mediator (terutama dalam penelitian sosial/keperilakuan) adalah mudah berubah, misal mood, emosi, rasa puas, benci, sedih, dll. Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel *intervening* adalah kepuasan karyawan. Pengukuran pengaruh variabel *intervening* pada penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur.

Dengan hasil sebagai berikut : bahwa variabel kepuasan kerja bukan variabel *intervening* antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja adalah variabel *intervening* antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini berusaha menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan dari pengembangan literatur sebelumnya. Dari hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis 1 diterima, Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya.
2. Hipotesis 2 diterima, Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya.
3. Hipotesis 3 ditolak, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya.
4. Hipotesis 4 diterima, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya.
5. Hipotesis 5 diterima, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya.
6. Hipotesis 6 diterima, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di Puskesmas Rangkah Surabaya.

Saran

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya perlu dilakukan pengembangan instrumen penelitian, yaitu disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan dari obyek yang akan diteliti. Serta dapat menambahkan variabel-variabel bebas atau dengan variabel *intervening* maupun moderasi lainnya.
2. Bagi Puskesmas Rangkah di Surabaya, dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik lagi, serta menjaga hal-hal yang menjadi faktor-faktor pengaruh motivasi serta kepuasan kerja karyawannya.