

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Puskesmas Pucang Sewu Surabaya

Ira Yuli Saetikaningwati¹, Dewie Tri Wijayati², Anang Kristyanto³

Universitas Negeri Surabaya^{1,2,3}

Email korespondensi: ira.23013@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on job satisfaction at Pucang Sewu Health Center Surabaya, to determine the effect of job satisfaction on employee performance at Pucang Sewu Health Center Surabaya and to determine the effect of compensation on employee performance through job satisfaction at Pucang Sewu Health Center Surabaya. The population in this study were 45 employees at Pucang Sewu Health Center Surabaya, with a sampling technique using a census, so the number of samples was 45 employees. The data used in this study were analyzed using the Partial Least Square (PLS) approach with the help of the smart PLS 3.0 analysis tool. The conclusion of this study is that Compensation has a significant positive effect on employee performance. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance and Compensation has a significant effect on employee performance through job satisfaction as a mediator.

Keywords: compensation; employee performance; job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Komponen yang paling krusial dan vital dari pertumbuhan nasional adalah pembangunan kesehatan masyarakat. Untuk mencapai tingkat kesehatan masyarakat tertinggi, penting bagi setiap orang untuk bersedia dan mampu menjalani gaya hidup sehat. Efektivitas pembangunan kesehatan berdampak signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia dan kapasitas penyaringan Indonesia (Oktalisya, 2023). Peraturan yang di buat oleh Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2020 tentang "Pusat Kesehatan Masyarakat" berfungsi sebagai landasan hukum penyelenggaraan puskesmas dalam rangka memenuhi tujuan pembangunan kesehatan nasional dengan menyelenggarakan beragam inisiatif kesehatan secara menyeluruh, berlapis, dan terpadu. Sangat penting untuk memaksimalkan fungsi puskesmas sebagai pemimpin pelayanan kesehatan dasar sehubungan dengan faktor-faktor yang jangkauan geografis yang luas (Reganata & Wirajaya, 2020).

Puskesmas Pucang Sewu sebagai salah satu penyelenggara pelayanan publik bidang kesehatan di Kota Surabaya, diharapkan mampu memberikan pelayanan secara cepat dan akurat sesuai dengan yang telah diamanatkan dalam UU No. 25 Tahun 2019 tentang pelayanan publik. Puskesmas Pucang Sewu merupakan salah satu Puskesmas rawat jalan yang terletak di Kota Surabaya dengan wilayah kerja meliputi Kelurahan Pucang Sewu, Kertajaya dan Baratajaya. Laporan Puskesmas Pucang Sewu tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah kunjungan rawat jalan di Puskesmas Pucang Sewu dalam kurun waktu empat tahun terakhir mengalami penurunan pada

tahun terakhir.



Gambar 1. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat Pada Puskesmas Pucang Sewu
Sumber : Saetikaningwati, dkk 2024

Berdasarkan hasil survei kepuasan masyarakat, indikator yang mengukur kinerja pegawai juga menunjukkan penurunan. Hasil dari pengukuran ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai aspek-aspek pelayanan yang perlu diperbaiki, termasuk kinerja pegawai. Berikut adalah hasil kinerja pegawai puskesmas Pucang Sewu tahun 2022.

Tabel 1. Hasil Kinerja Pegawai Puskesmas Pucang Sewu Tahun 2022-2023

No.	Sasaran Kerja Pegawai	2022			2023		
		Target	Capaian	Ket	Target	Capaian	Ket
1.	Orientasi Pelayanan	80%	85%	Baik	80%	77%	Cukup
2.	Komitmen	80%	91%	Baik	80%	88%	Baik
3.	Inisiatif Kerja	80%	90%	Baik	80%	85%	Baik
4.	Kerja sama	80%	82%	Baik	80%	76%	Baik
5.	Kompensasi	80%	87%	Baik	80%	84%	Baik
6.	Integritas	80%	78%	Cukup	80%	79%	Cukup
7.	Disiplin	80%	77%	Cukup	80%	78%	Cukup
Nilai Rata-rata		80%	83%	Baik	80%	81%	Baik

Sumber: Puskesmas Pucang Sewu 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, Kinerja pegawai Puskesmas Pucang Sewu belum memuaskan, karena masih ada target yang belum tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al.,

2019). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema et al., 2021).

Namun, pada kenyataannya, banyak organisasi yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaannya, baik itu karir dan dunia kerjanya (Kader et al., 2021). Mereka hanya memandang bahwa karyawan harus bekerja keras untuk memajukan organisasi. Termasuk pada Puskesmas Pucang Sewu, jumlah SDM yang dimiliki Puskesmas Pucang Sewu, yang belum sesuai dengan standar minimal yang tertuang dalam Permenkes Nomor 75 tahun 2020. Misalnya, jumlah dokter yang standar minimalnya 10 orang, namun di Puskesmas Pucang Sewu terdapat 4 orang, perawat yang minimalnya 14 orang di Puskesmas Pucang Sewu terdapat 5 orang dan bidan yang minimalnya 6 orang di Puskesmas Pucang Sewu berjumlah 2 orang, (Puskesmas Pucang Sewu, 2024). Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu kepuasan kerja di Puskesmas Pucang Sewu juga bisa dilihat dari kompensasi yang diberikan pihak Puskesmas. Namun, terdapat beberapa permasalahan pada kompensasi di Puskesmas yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain: Pada Puskesmas Pucang Sewu, terdapat keluhan dari karyawan mengenai kebijakan kompensasi yang tidak jelas. Karyawan merasa tidak ada kejelasan mengenai bagaimana gaji, tunjangan, dan bonus ditentukan dan diberikan. Berdasarkan survei internal yang dilakukan pada karyawan pada bulan Januari 2024, ditemukan bahwa 80% dari 45 responden tidak memahami bagaimana kebijakan kompensasi ditentukan, 75% merasa kebijakan kompensasi saat ini tidak adil, dan 85% merasa informasi mengenai gaji, tunjangan, dan bonus tidak disampaikan secara transparan oleh manajemen. Selain itu, selama tahun 2023, Puskesmas Pucang Sewu menerima 50 pengaduan formal terkait kebijakan kompensasi, termasuk 20 pengaduan mengenai keterlambatan pembayaran, 15 pengaduan terkait ketidakadilan dalam distribusi bonus, dan 10 pengaduan mengenai kurangnya penjelasan mengenai tunjangan. Hasil survei juga menunjukkan dampak kebijakan kompensasi yang tidak transparan terhadap kepuasan kerja, dengan hanya 30% karyawan yang merasa puas atau sangat puas, sementara 70% lainnya merasa tidak puas atau sangat tidak puas. Data ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang tidak transparan di Puskesmas Pucang Sewu telah menimbulkan ketidakpuasan yang signifikan di kalangan karyawan, yang mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang beragam. Penelitian mengenai kompensasi yang dilakukan oleh (Prakitri Kumalasari & Sugito Efendi, 2022) dengan judul pengaruh kompensasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Adapula penelitian yang dilakukan oleh (Adha & Wandu, 2019) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian, perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Heryenzus & Laia, 2018) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel *intervening* pada Bank Negara Indonesia Cabang Batam berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian menurut (Pratifri Kumalasari & Sugito Efendi, 2022) dengan judul dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada dinas pemadam kebakaran kota Depok lingkungan kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Puskesmas Pucang Sewu Surabaya.

1.1 Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja pegawainya.

Luthans dalam Novita (2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju yang bisa memberikan kepuasan kerja.
- b. Promosi, kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih.
- c. Pengawasan, Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk dapat menjamin supaya seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya.
- d. Kondisi Kerja. Efek lingkungan kerja non fisik pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

1.2 Kinerja

Tohardi yang dikutip oleh Wahyuningsih, (2019) mengemukakan Kinerja sebagai berikut :

Kinerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto yang dikutip oleh Wahyuningsih, (2019) mengatakan bahwa: Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan

Wahyuningsih, (2019) mengemukakan bahwa untuk mengukur Kinerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja

Standar yang dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang berhasil atau mampu diselesaikan oleh pekerja dengan volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal).

b. Kualitas kerja

Merupakan standar dalam mutu kerja yang dihasilkan dan dibandingkan dengan volume kerja yang dikerjakan. Dalam kualitas kerja meliputi, akurasi atau ketepatan, ketelitian, kerapian dalam mengerjakan tugas yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat yang diberikan, dan keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

c. Pemanfaatan waktu

Merupakan penggunaan masa kerja sesuai dengan kebijakan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

d. Kerjasama

Penilaian ini berdasarkan keterlibatan pekerja satu dengan pekerja yang lainnya dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi

1.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya atas adanya kontribusi pekerja yang diberikan kepada perusahaan. Sebuah kompensasi hanya ada ketika terdapat atau terjadi hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pelaksana kerja atau pekerja. Menurut Kadarisman, kompensasi merupakan kegiatan dalam pemberian balas jasa kepada karyawan (Sutrisno et al., 2022). Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan dalam bentuk apapun (uang, barang langsung atau tidak langsung). Jadi, dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa

kompensasi ini baru akan diberikan bagi para pekerja yang telah memberikan jasanya untuk kemajuan suatu usaha atau perusahaan, karena sebagai timbal balik atas apa yang telah dikerjakannya. Maka, kompensasi juga merupakan salah satu cara bagi perusahaan atau pemilik usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan atau usaha juga di setiap periodenya, karena penghargaan dapat membantu dalam memotivasi para pekerja dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam kompensasi, terbagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung (gaji, upah, upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (*benefit* dan *service*). menurut Sinambela (2016) menyatakan indikator kompensasi diantaranya adalah:

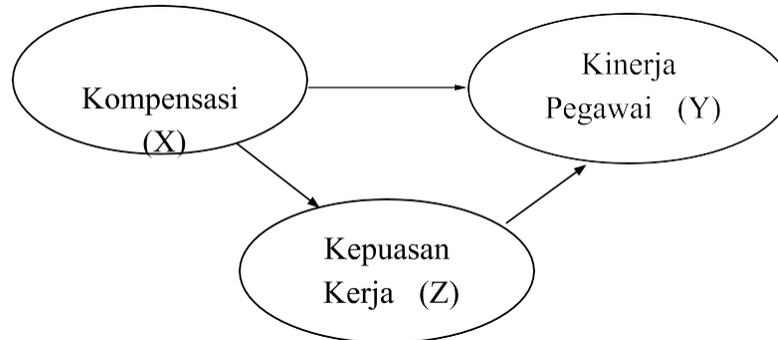
- a. Gaji
Merupakan uang yang diberikan setiap bulannya sebagai balas kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.
- b. Upah
Merupakan imbalan secara langsung yang diberikan kepada karyawan atas dasar perhitungan jam kerja.
- c. Insentif
Biasanya diberikan kepada karyawan yang memiliki capaian kerja melebihi dari yang telah ditentukan.
- d. Tunjangan
Merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan pengorbanan dalam bekerja.
- e. Fasilitas
Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dalam melakukan pekerjaan

1.4 Pengaruh antar Variabel

Menurut penelitian Inayat (2019), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja ini juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan harmonis

Hasil penelitian Parwanto dan Wahyudin (2018), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, Kompensasi, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019). Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan

kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja.



Gambar 2. Kerangka Konseptual
Sumber : Saetikaningwati, dkk 2024

1. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Puskesmas Pucang Sewu Surabaya
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pucang Sewu Surabaya
3. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Puskesmas Pucang Sewu Surabaya

2. METODE PENELITIAN

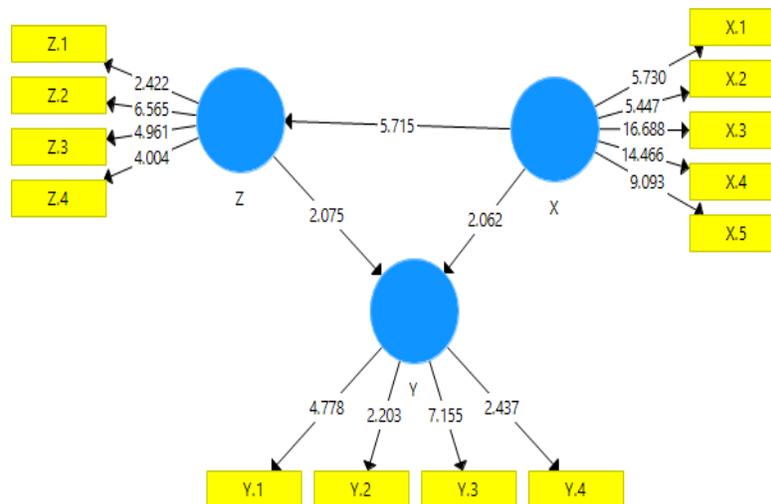
Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner yang dilakukan oleh peneliti. Selanjutnya, peneliti menggunakan skala Likert untuk pengukuran jawaban responden dengan nilai 1 sampai 5. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Puskesmas Pucang Sewu Surabaya sebanyak 45 pegawai Puskesmas Pucang Sewu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan pendekatan PLS yaitu mampu untuk menguji model analisis jalur dari banyak variabel secara simultan atau serempak, bukan secara bertahap sehingga model ini lebih tepat dalam pengujian teori

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data Model PLS

Dari gambar output PLS dibawah dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap

indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen yaitu variabel kinerja Pegawai sedangkan variabel mediating pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja serata variabel endogen yaitu Kompensasi.



Gambar 3. Model PLS

Sumber: Saetikaningwati, dkk 2024

3.2 Hasil Uji Validitas (*Outer Model*)

Hasil estimasi dari Tabel Outer Loading menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi validitas yang baik karena memiliki loading factor 0,50 dan/atau lebih dari 0,50. Oleh karena uji validitas dengan outer loadings telah terpenuhi, maka model pengukuran mempunyai potensi untuk diuji lebih lanjut.

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai Average Variance Extracted (AVE), yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis daripada *compositereliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50.

Dari hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai validitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0,50.

3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten

dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk (variabel) penelitian yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,7. Sehingga reliabel.

3.4 Hasil Uji Model Struktural

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Setelah mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel. dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis untuk masalah kepuasan pelanggan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrap*. Statistik uji yang digunakan adalah uji statistik *uji t*. (Ghozali, 2008). Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang adalah uji *goodness-fit model*. Pengujian *inner model* dapat dilihat dari nilai *R-square* pada persamaan antar variabel latent. Sebagai berikut:

Tabel 2. *R-Square*

	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,819
Kepuasan Kerja (Z)	0,666

Sumber: Data Diolah, Saetikaningwati (2024)

Nilai R^2 menjelaskan fenomena/masalah Kinerja Pegawai sebesar 81.9 %. Sedangkan sisanya (18.1%) dijelaskan oleh variable lain (selain Kompensasi dan Kepuasan Kerja) yang belum masuk ke dalam model dan *error*. Artinya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebesar 81.9 % sedang sebesar 18.1% dipengaruhi oleh selain variable Kompensasi dan Kepuasan Kerja Nilai $R^2 = 0,666$ Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah Kepuasan Kerja sebesar 66.6 %. Sedangkan sisanya (33.4%) dijelaskan oleh variabel lain (selain Kompensasi) yang belum masuk ke dalam model dan *error*. Artinya Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Kompensasi, sebesar 66.6 % sedang sebesar 33.4% dipengaruhi oleh selain variabel Kompensasi.

3.5 Hasil dari *Inner Weights*

3.5.1 Pengaruh Langsung

Tabel 3. *Inner Weight*

Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values

X -> Z	0,583	0,622	0,102	5,715	0,00 0
Z -> Y	0,381	0,384	0,183	2,075	0,03 8

Sumber: Data Diolah, Saetikaningwati (2024)

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis:

1. Kompensasi berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai T Statistics sebesar 2.296 dimana nilai p-values= 0,022 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%)
2. Kepuasan Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai T Statistics sebesar 6.556 dimana nilai p-values= 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%)

3.5.2 Pengaruh Tidak Langsung

Selain dari pengaruh langsung (*direct effect*) sebagaimana pada pengujian hipotesis diatas, dari pemodelan ini dapat diketahui *total effect* atau *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung (melalui variabel *mediating*), sebagaimana tabel *total effect* berikut ini dengan untuk pengujian hipotesis dengan variabel mediating sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample Mean (O)	Standard Deviation (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	
X -> Z -> Y	0,295	0,329	0,162	2,818	0,040

Sumber: Data Diolah, Saetikaningwati (2024)

Dari tabel total effect diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis:

1. Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dengan nilai T Statistics sebesar 5.293 dimana nilai p-values= 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%)

3.5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai T Statistics sebesar 2.296 dan p-value sebesar 0,022, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, menegaskan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai,

yang meliputi gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya, memainkan peran krusial dalam memotivasi pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini dapat dipahami dari perspektif teori motivasi, di mana kompensasi yang memadai tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar pegawai tetapi juga memberikan insentif untuk berusaha lebih keras dan berkinerja lebih baik.

Di Puskesmas, kepuasan kerja yang tinggi sangat penting karena berdampak langsung pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, lebih sedikit mengalami kelelahan, dan lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Hal ini berdampak positif pada kinerja mereka dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang mereka berikan. Kompensasi yang baik juga dapat mengurangi tingkat turnover atau pergantian pegawai di Puskesmas. Pegawai yang merasa puas dengan kompensasi mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Ini mengurangi biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan pegawai baru, serta menjaga stabilitas dan konsistensi pelayanan Kesehatan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Inayat (2019), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja ini juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan harmonis. Hasil penelitian serupa juga ditemukan oleh Oktaviani (2020) dan Aggraini (2021), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menguatkan temuan bahwa kompensasi yang adil dan memadai memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Penelitian dari (Puspita & Atmaja, 2020), (Prawira, 2020), (Tonnisen & Ie, 2020), (Cahya et al., 2021), dan (Azhar et al., 2020). Hal ini dapat mendukung hipotesis bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja para karyawan.

3.5.4 Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T Statistics sebesar 6.556 dan p-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam konteks Puskesmas Pucang Sewu, penurunan kinerja yang tercatat dalam survei kepuasan masyarakat menunjukkan bahwa mungkin ada masalah dalam kepuasan kerja pegawai. Aspek seperti kondisi kerja, pengakuan, dan kesempatan pengembangan profesional mungkin tidak optimal, yang berdampak pada penurunan kualitas kinerja. Menyadari pentingnya kepuasan kerja sebagai pengaruh utama terhadap kinerja, manajemen perlu fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi kepuasan pegawai. Langkah-langkah seperti perbaikan fasilitas kerja, pengakuan atas prestasi, dan penyediaan kesempatan pelatihan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Parwanto dan Wahyudin (2018), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, Kompensasi, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019). Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi semakin terpuaskan pegawai, maka pegawai akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika pegawai tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara hubungan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan, diantaranya adalah penelitian dari (Marpaung et al., 2020), (Nabawi, 2021), (Sausan et al., 2021), (Istiqomah & Adi, 2020), dan (Hariana, 2021). Hal ini dapat mendukung hipotesis bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja para pegawai.

3.5.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dengan nilai T Statistics sebesar 5.293 dan p-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai.

Temuan ini mengungkapkan bahwa kompensasi yang baik tidak hanya berdampak langsung pada kinerja pegawai tetapi juga melalui kepuasan kerja. Artinya, kompensasi yang memadai meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan kompensasi dan kinerja. Kompensasi yang memadai cenderung meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka, dan kepuasan kerja yang tinggi

memotivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik.

Di Puskesmas Pucang Sewu, fenomena penurunan kinerja pegawai dapat dihubungkan dengan kepuasan kerja yang rendah, meskipun kompensasi mungkin sudah ada. Ini menunjukkan bahwa kompensasi saja mungkin tidak cukup jika aspek lain dari kepuasan kerja tidak terpenuhi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk tidak hanya fokus pada penyesuaian kompensasi tetapi juga untuk memperbaiki faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Langkah-langkah ini bisa meliputi perbaikan dalam lingkungan kerja, pengakuan dan apresiasi atas usaha pegawai, serta penyediaan peluang pengembangan karir yang lebih baik.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Yuliantika (2020), Khusnul dkk. (2018), dan Utami (2018) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kemampuan untuk memediasi pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang mereka terima akan lebih termotivasi, lebih loyal, dan lebih produktif, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Khusnul & dkk. (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Artinya, kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak hanya langsung meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi data, kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut, Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang tercermin dari nilai T Statistics sebesar 2.296 dan p-value sebesar 0,022. Penurunan kinerja yang tercatat di Puskesmas Pucang Sewu menekankan pentingnya evaluasi dan penyesuaian kompensasi untuk memastikan pegawai merasa dihargai dan termotivasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai T Statistics sebesar 6.556 dan p-value sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Fenomena penurunan kinerja pegawai di Puskesmas Pucang Sewu dapat dikaitkan dengan masalah kepuasan kerja yang rendah, yang menunjukkan perlunya perbaikan dalam lingkungan kerja dan aspek terkait kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediator, dengan nilai T Statistics sebesar 5.293 dan p-value sebesar 0,000. Ini menandakan bahwa kompensasi yang

baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penurunan kinerja pegawai di Puskesmas Pucang Sewu menunjukkan bahwa selain meningkatkan kompensasi, manajemen juga perlu memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D., Arianti, A. F., Damanik, B. E. B., Rambe, I., Sitorus, R. N. B., & Purba, Q. K. (2022). Kinerja Pegawai Puskesmas Terhadap Peningkatan Pelayanan Kesehatan. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 1(4), 691–697.
- Fahlevi, H. A. R. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan Kepada Pasien Di Puskesmas Pembina Kelurahan Silaberanti Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 17(1), 66–75.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Jossuha, Y. I., Kartika, E. W., & Hariyanto, A. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas layanan melalui kinerja karyawan Fave Hotel Mex Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 315–327.
- Martono, R. V. (2019). *Analisis Produktivitas dan efisiensi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien (Studi Pada Perawat Dan Mantan Pasien RSJ Negeri Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185–199.
- Nasution, I. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Medan. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4(2), 152–161.
- Nindrea, R. D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di Puskesmas Kota Padang. *Jurnal Endurance*, 2(3), 333–345.
- Novira, A., Priatna, R., & Pradesa, H. A. (2020). Pengaruh Dimensi Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pengguna Layanan Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Sumedang Tahun 2019. *JEMAP: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 3(2), 288–302.
- Oktalisya, V. (2023). Pengaruh Manajemen Pelayanan dan Produktivitas Kerja Pegawai Terhadap Akreditasi UPT Puskesmas Segala Mider Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1184–1189.
- Putra, R. A. (2021). Determinasi kinerja karyawan: kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576.
- Rahmah, P., Atmasari, Y., Ramli, M. A., Minarti, A., Waru, M. V., Fitriadi, F., & Bangki, R. (2021). Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Pasien Pada

- Puskesmas Citta Kabupaten Soppeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 130–137.
- Rahmani, N. A. B. (2022). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kab Deli Serdang). *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(1).
- Reganata, G. P., & Wirajaya, M. K. M. (2020). Akreditasi Puskesmas Sebagai Intervening Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien. *Bali Health Journal*, 4(2), 89–97.
- Reyna, A., Indartuti, E., & Hariyoko, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Kasus di Rumah Sakit DKT Surabaya). *Seminar Nasional Hasil Skripsi*, 1(01), 121–125.
- Riana, L. W. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 76–82.
- Ridho, A. M. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Produktivitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Karyawan The Arista Hotel Palembang. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 5(2), 74–83.
- Saguni, D. S., & Djabbari, M. H. (2023). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Puskesmas. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 146–164.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia Edisi Satu. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Siddiq, R., & Suwoko, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Layanan pada PT. Matahari Departemet Store Plaza Mulia Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 4(1), 219–229.
- Siregar, L. M. (2015). Analisis kepuasan kerja dan kualitas pelayanan. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 6(2), 89–99.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sujarwanta, T. H., Syaodih, E., & Rahim, A. H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pasien. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 1(2).
- Susianti, N. (2019). Determinan Faktor Kepuasan Kerja Petugas Puskesmas Dalam Tantangan Pencapaian Jaminan Kesehatan Semesta Di Kabupaten Merangin. *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis*, 2(1), 138.
- Tobamba, V. L., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 86–92.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).