

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI PEGAWAI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI UPTD PUSKESMAS SAMIGALUH I  
KABUPATEN KULON PROGO

Tesis



Diajukan oleh  
**TOTOK HANDOKO**  
161103154

**Kepada**  
**MAGISTER MANAJEMEN**  
**STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**  
**2017**

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI  
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI UPTD PUSKESMAS SAMIGALUH I  
KABUPATEN KULON PROGO

**Tesis**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat Sarjana S-2  
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh  
**TOTOK HANDOKO**  
161103154

**Kepada**  
**MAGISTER MANAJEMEN**  
**STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**  
**2017**

## LEMBAR PENGESAHAN

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, April 2018

Totok Handoko

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa Allah SWT karena rahmat dan karunia-Nya penulisan tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo” dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Dessy Isfianadewi, SE, MM., selaku pembimbing tesis yang telah membimbing dan memberi pengarahan dalam penyusunan tesis ini.
2. Dra. Suci Utami Wikaningtyas, MM., selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberi bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
3. Dr. Endy Gunanto, MM penguji tesis yang telah memberikan masukan konstruktif terhadap tesis ini.
4. Dr. Drs. John Suprihanto, MM, Ph.D., selaku Direktur Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
5. Drs. Muhammad Subkhan, MM., selaku Ketua STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Semua pihak yang telah mendukung dalam penyusunan tesis ini.

Tesis ini tentunya masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan demi perbaikan tesis ini, saya berharap semoga tesis ini bermanfaat.

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	5
1.5. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Kinerja.....	7
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.1.2. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
2.2. Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	16
2.3. Kompensasi.....	19
2.4. Pusat Kesehatan Masyarakat.....	26
2.4. Hasil Penelitian terdahulu.....	30

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Objek Penelitian dan Subyek Penelitian .....	33
3.2. Populasi dan sampel.....	33
3.3. Jenis Data.....	34
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	34
3.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	35
3.6. Deskripsi Variabel Penelitian .....	36
3.7. Pengujian Data .....	42
3.8. Metode Analisa Data .....	43

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Uji Kualitas Instrumen .....	46
4.1.1. Uji Validitas.....	46
4.1.2. Uji Reliabilitas .....	48
4.2. Karakteristik Responden .....	49
4.2.1. Usia.....	49
4.2.2. Jenis Kelamin.....	50
4.2.3. Pendidikan .....	51
4.2.1. Masa Kerja .....	51
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	52
4.3.1. Kompetensi.....	52
4.3.2. Kompensasi .....	53
4.3.3. Kinerja .....	54
4.4. Uji Asumsi .....	56
4.4.1. Uji Normalitas.....	56
4.4.2. Uji Multikolinieritas .....	57

4.5. Pengujian Hipotesis H1 dan H2 dengan Uji t .....	58
4.5.1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1) .....	58
4.5.2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2) .....	58
4.5.3. Determinasi Koefisien .....	59
4.6. Pembahasan .....	23
4.6.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai .....	60
4.6.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	61

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	64
5.2. Saran .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI PEGAWAI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI  
DI UPTD PUSKESMAS SAMIGALUH I  
KABUPATEN KULON PROGO

Totok Handoko  
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widy a Wiwaha  
Yogyakarta  
Email : [totokhandoko71@gmail.com](mailto:totokhandoko71@gmail.com)

INTISARI

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada semua pegawai. Kompetensi dan kompensasi diyakini akan mempengaruhi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi kompetensi dan kompensasi maka semakin tinggi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 36 orang responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pernyataan. Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, terbukti bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi pelayanan publik saat ini dihadapkan pada tantangan global, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia termasuk di dalamnya aparatur yang diarahkan untuk memenuhi standar kompetensi yang mendunia. Oleh karena itu, aparatur pemerintahan dimasa yang akan datang harus tampil kokoh, tangguh, inovatif dan profesional serta berdaya guna terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di samping itu aparatur pemerintah dituntut untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian secara terus menerus agar tercipta pelayanan yang handal dan memuaskan.

Memasuki era pasar bebas, aparatur negara harus mampu bersaing secara kompetitif guna memenuhi tuntutan publik agar pelayan publik menjadi abdi masyarakat yang melayani rakyat dengan penuh kesungguhan. Aparatur negara sebagai abdi negara merupakan sumber daya yang handal, yang saat ini dihadapkan pada tantangan kualitas layanan untuk senantiasa bersikap profesional dan unggul dalam setiap melaksanakan pekerjaan.

Penciptaan sumber daya manusia yang handal dan profesional, diperlukan imbalan yang tinggi sebagai balas jasa atas pemberian segenap hasil kerja yang ditunjukkan kepada organisasi di mana pegawai tersebut bekerja. Dalam hal ini pegawai menilai, bahwa balas jasa dapat dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidupnya untuk memenuhi

segala tuntutan yang dibutuhkan agar dapat hidup layak sesuai dengan tuntutan lingkungan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka pegawai harus bekerja sungguh-sungguh dengan segenap kemampuan yang dimilikinya. Demikian juga lembaga atau instansi tempat bekerja pegawai, harus memperhatikan semua kebutuhan hidup pegawai dengan cara memberikan imbalan yang sesuai dengan jasa yang dikeluarkan (Barokah, 2016).

Salah satu pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah adalah pelayanan masyarakat dibidang kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan untuk masyarakat ditingkat dasar di Indonesia melalui Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang merupakan unit organisasi fungsional Dinas Kesehatan Kabupaten/ Kotamadya. Puskesmas diberi tanggung jawab sebagai pengelola kesehatan bagi masyarakat tiap wilayah kecamatan dari kabupaten/ kotamadya bersangkutan. (Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014).

Pelayanan kesehatan merupakan pelayanan publik yang bersifat mutlak dan erat kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat. Untuk semua pelayanan yang bersifat mutlak, negara dan aparaturnya berkewajiban untuk menyediakan layanan yang bermutu dan mudah didapatkan setiap saat. (Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014).

Berdasarkan data kunjungan pasien di UPTD Puskesmas Samigaluh I dari tahun 2014 sampai dengan 2016, terjadi peningkatan jumlah kunjungan. Terjadinya peningkatan jumlah kunjungan yang ada, tidak diikuti

dengan kinerja sumber daya manusia yang baik, ini terbukti banyaknya keluhan para pengunjung mengenai kekurangan pada pelayanan yang diberikan puskesmas melalui media komunikasi yang disediakan yaitu ; kotak saran, temu pelanggan, loka karya, hasil survey, maupun secara langsung. (Laporan Hasil Rapat Tinjauan Manajemen UPTD Puskesmas Samigaluh I, 2017). Hal ini juga didukung pendapat Mangkunegara, 2013 (dalam Rahayu, 2017) yang mengemukakan adanya komplain menunjukkan proses kinerja karyawan di suatu perusahaan belum optimal.

Menurut Simanjuntak, 2005 (dalam Gusnetti, 2014), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Berdasarkan hasil analisa Survey Kepuasan Pelanggan Internal Puskesmas 2017, kinerja sumber daya manusia di UPTD Puskesmas Samigaluh I dikatakan masih rendah. Kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I yang kurang bagus diduga disebabkan karena kompetensi dan kompensasi pegawai yang tidak memadai. Ini terbukti ada beberapa pegawai yang tidak memahami visi misi dan tujuan puskesmas, adanya beberapa pegawai yang membentuk kelompok dan mengelola keuangan sendiri sehingga menimbulkan kecurigaan pegawai lainnya dan ada pegawai yang merasa tidak mendapat imbalan yang sepadan dari pekerjaan yang telah dilakukan. (Survey Kepuasan Pelanggan Internal UPTD Puskesmas Samigaluh I, 2017)

Untuk itu peneliti merasa perlu mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Tantangan global bagi organisasi pelayanan publik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pada era pasar bebas ini tenaga kerja asing akan masuk bebas ke Indonesia. Para tenaga asing yang memiliki kompetensi lebih tinggi tentu akan memiliki kesempatan yang lebih luas dalam bersaing memenuhi tuntutan publik, sehingga aparatur pemerintahan harus tampil kokoh, tangguh, inovatif dan profesional serta berdaya guna.
- b. Puskesmas merupakan salah satu pelayanan publik bidang kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah di tingkat dasar dan diberi tanggung jawab sebagai pengelola kesehatan bagi masyarakat di wilayah kecamatan. Puskesmas berkewajiban untuk menyediakan layanan yang bermutu dan mudah didapatkan setiap saat. (Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014).
- c. Kinerja sumber daya manusia di UPTD Puskesmas Samigaluh I dapat dikatakan masih rendah, ini ditunjukkan dengan adanya beberapa keluhan masyarakat pelanggan mengenai kualitas pelayanan yang ada. Kinerja pegawai yang masih rendah diduga disebabkan karena kompetensi dan

kompensasi pegawai yang tidak memadai. (Laporan Hasil Rapat Tinjauan Manajemen UPTD Puskesmas Samigaluh I, 2017)

### **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Adapun berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo?
- b. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo?
- c. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai dan kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I.
- b. Mengetahui pengaruh kompensasi pegawai terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I.

- c. Mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dan kompensasi pegawai terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi UPTD Puskesmas Samigaluh I

Penelitian ini dapat memberi masukan bagi manajemen puskesmas dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan yang diberikan untuk memenuhi kepuasan pelanggan yang lebih baik di UPTD Puskesmas Samigaluh I.

- b. Bagi Karyawan/ Pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pelayanan.

- c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai pelengkap dari hasil penelitian yang sudah ada dan dapat sebagai referensi terhadap penelitian selanjutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Sudarmanto, 2015) konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Menurut Andersen, 1995 (dalam Sudarmanto, 2015) paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (*intangible*).

Terkait dengan konsep kinerja, Rummer dan Brache, 1995 (dalam Sudarmanto, 2015) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu :

- a. Kinerja organisasi ; merupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- b. Kinerja proses ; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
- c. Kinerja individu/ pekerja ; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan

pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi dari berbagai perbedaan pengertian dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian sebagai berikut :

- a. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin, 2001 (dalam Sudarmanto, 2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas-aktifitas selama periode waktu tertentu. Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil bukan karakter sifat (traif) dan perilaku.
- b. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Sudarmanto, 2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Campbell, 1993 (dalam Sudarnanto, 2015) Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertiann ini kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

#### 2.1.2. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak, 2005 (dalam Gusnetti, 2014), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

a. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Menurut Simanjuntak, 2005 (dalam Gusnetti, 2014), kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

1) Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin

banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

## 2) Motivasi dan Etos Kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai – nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Barelson dan Steiner, 2003 (dalam Gusnetti, 2014), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik–biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan–kebutuhan (*needs*) yang bersifat sosial–psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, dan jaminan sosial.

Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari

perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan kerja yang menyenangkan serta kejelasan akan standar keberhasilan.

b. Faktor Dukungan Organisasi.

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas. Veithzal Rivai, 2005 (dalam Gusnetti, 2014).

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Veithzal Rivai, 2005 (dalam Gusnetti, 2014).

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat – syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan serta keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal

tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produk, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja. Veithzal Rivai, 2005 (dalam Gusnetti, 2014).

Syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan industrial yang aman dan harmonis kinerja pekerja tidak perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan. Veithzal Rivai, 2005 (dalam Gusnetti, 2014).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. (Veithzal Rivai, 2005 dalam Gusnetti, 2014).

Adapun komponen – komponen kompensasi yaitu : Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga

dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotanya dalam sebuah perusahaan. Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah – ubah tergantung pada ukuran yang dihasilkan. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karna kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Kompensasi Tidak Langsung, merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas–fasilitas seperti : Asuransi–asuransi, tunjangan–tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya. Veithzal Rivai, 2005 (dalam Gusnetti, 2014).

c. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Veithzal Rivai, 2005 (dalam Gusnetti, 2014).

Menurut Veitzhal Rivai, 2005 (dalam Gusnetti, 2014) pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sedangkan pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang di hadapai sekarang.

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Beberapa literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut :

John Miner, 1988 (dalam Sudarmanto, 2015) mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

- a) Kualitas, yaitu ; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b) Kuantitas, yaitu ; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu ; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu efektif.
- d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Sedangkan Jerry Harbour, 1997 (dalam Sudarmanto, 2015) pengukuran kinerja dengan 6 (enam) aspek, yaitu :

- a) Produktifitas : kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.

- b) Kualitas : pemroduksian barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas
- c) Ketepatan waktu : waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk dan jasa tersebut.
- d) Putaran waktu : waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut kemudian sampai kepada pengguna/ konsumen
- e) Biaya : biaya yang diperlukan.

Zeihaml & Berry, 1985 (dalam Sudarmanto, 2015) mengemukakan ukuran kinerja dalam dimensi kualitas, sebagai berikut :

- a) Keandalan, yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan ; akurat, benar dan tepat.
- b) Daya tanggap, yaitu keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu.
- c) Kompetensi, yaitu keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan.
- d) Akses, yaitu pelayanan yang mudah diakses oleh pengguna layanan.
- e) Kesopanan, yaitu mencakup kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan.
- f) Komunikasi, yaitu kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.
- g) Kejujuran, yaitu mencakup kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan.
- h) Keamanan, yaitu mencakup bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, resiko, aman secara finansial.

- i) Pengetahuan terhadap pelanggan yaitu berusaha mengetahui kebutuhan pelanggan, belajar dari persyaratan-persyaratan khusus pelanggan.
- j) Bukti langsung, meliputi fisik, penampilan pegawai, peralatan, perlengkapan pelayanan, fasilitas pelayanan.

Bernardin dan Russel, 1993 (dalam Dharmawan, 2011) menyebutkan kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Pendapat tersebut menyebutkan ada beberapa dimensi kinerja sebagai tolak ukur yaitu :

- a) Kualitas kerja, yaitu tingkat kesesuaian dengan standar kerja, tepat waktu, dan akurat
- b) Kuantitas hasil kerja, yaitu tingkat keberhasilan yang dicapai, kesesuaian volume dengan harapan
- c) Pengetahuan, yaitu tingkat pemahaman pekerjaan, tingkat pengetahuan dan kemampuan menyelesaikan
- d) Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama, sikap positif, kerja tim

## **2.2. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat

kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kemampuan identik dengan kompetensi yang dimiliki yang mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Dharma, 2005 (dalam Syahputra, 2013).

Menurut Wibowo, 2012 (dalam Rohmah, 2015) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Boyatzis, 2004 (dalam Drina et al., 2013) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi mampu mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Pasal 3 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa “kompetensi dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa ; pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya”. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki pegawai/individu berhubungan langsung dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dengan kompetensi yang dimiliki akan menentukan jabatan yang sesuai di dalam organisasi. Penentuan jabatan dalam sebuah organisasi sangat penting, karena hal ini terkait dengan kemampuan dan pengetahuan seseorang. Dengan menempatkan pegawai

dalam sebuah jabatan tertentu dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki maka berpengaruh pada kinerja organisasi itu sendiri.

Dalam bukunya yang berjudul kompetensi plus, Hutapea, 2008 (dalam Drina et al., 2013) menyebutkan indikator kompetensi, antara lain.

- 1) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi :
  - (a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja
  - (b) Mengetahui tupoksi organisasi instansi
  - (c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan teknik yang tepat dan benar
- 2) Keterampilan individu, meliputi :
  - (a) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
  - (b) Kemampuan dalam mengatasi masalah
  - (c) Kemampuan menentukan prioritas masalah
  - (d) Kemampuan memberikan informasi pelayanan
- 3) Sikap kerja, meliputi :
  - (a) Mempunyai kreativitas dalam bekerja
  - (b) Adanya semangat kerja yang tinggi
  - (c) Mempunyai kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian

Sedangkan menurut Hellriegel et. al, 2005 (dalam Rahayu, 2017) kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang memberikan kontribusi terhadap efektifitas pribadi, dan menyebutkan bahwa indikator kompetensi, terdiri dari :

- 1) Pengetahuan, yaitu : tingkat pengetahuan tentang tujuan, visi misi, dan peraturan yang ada di organisasi.
- 2) Keterampilan, yaitu : tingkat kemampuan dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah.
- 3) Perilaku, yaitu : tingkat perilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku diorganisasi, dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama kerja, meminta maaf atas kesalahan yang diperbuat.
- 4) Sikap, yaitu : tingkat kemampuan menghargai pendapat sesama rekan kerja, menerima kritik dan saran yang membangun dari sesama rekan kerja.

Alwi, 2008 (dalam Rahayu, 2017) berpendapat kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dari beberapa pengertian tersebut, kompetensi sering dihubungkan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Dengan kata lain, seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal bila ia memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Adapun dimensi kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada Hellriegel et al, 2005 (dalam Rahayu, 2017) yaitu dimensi pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap.

### **2.3. Kompensasi**

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi, agar para pegawai dapat

bekerja dengan penuh kompetitif untuk mencapai tingkat optimalisasi keberhasilan organisasi. Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Gorda, 2006 (dalam Darmawan, 2011)

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kompensasi sangat beragam.

Menurut Samsudin, 2009 (dalam Fadillah, 2017) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

Kompensasi menurut Fajar dan Heru, 2010 (dalam Fadillah, 2017) adalah seluruh *extrinsic rewards* yang di dapat karyawan dalam bentuk upah, insentif dan beberapa tunjangan (*Benefits*)

Dharma, 1994 (dalam Barokah, 2016) menyebutkan kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi

Selanjutnya Gorda, 2006 (dalam Dharmawan, 2011) menyatakan bahwa kebijaksanaan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 2001 dalam Dharmawan, 2011). Bila perumusan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi (compensation) meliputi imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Komponen-komponen kompensasi dapat kompensasi tidak langsung (indirect compensation). Kompensasi financial langsung (directfinancial) terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation) yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (Simamora, 2006 dalam Dharmawan, 2011).

Kompensasi non finansial (non financial compensation) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari

lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi HOB finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan, kompensasi non finansial berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk dihargai. Jika dijabarkan akan meliputi : 1) hubungan interpersonal, 2) promosi, 3) pengalaman, dan 4) tanggung jawab. (Simamora, 2006 dalam Dharmawan, 2011)

Terlihat ada tiga wujud kompensasi, yaitu : 1) kompensasi yang berbentuk uang seperti upah dan gaji, bonus, uang lembur, tunjangan pangan yang dibayar dengan uang, dan sebagainya, 2) kompensasi yang berwujud barang seperti tunjangan pangan yang dibayar dengan beras, tunjangan lauk-pauk yang dibayar dengan lauk-pauk dan sebagainya, 3) kompensasi berwujud kenikmatan seperti penghargaan (pengakuan pencapaian hasil kerja), promosi, perumahan dengan sewa murah, transportasi dengan sewa murah, pelayanan kesehatan gratis, dan sebagainya. (Simamora, 2006 dalam Dharmawan, 2011)

Hasibuan, 2008 (dalam Dharmawan, 2011)., menyatakan bahwa sistem kompensasi yang sering diterapkan sebagai berikut.

#### 1) Sistem waktu

Dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu dapat dengan mudah diterapkan pada karyawan tetap atau karyawan harian

#### 2) Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil atau output ini, kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter dan kilogram. Sistem ini hanya cocok untuk karyawan di bagian produksi barang

### 3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Tujuan-tujuan pemberian kompensasi menurut Handoko 2003 (dalam Dharmawan, 2011), antara lain sebagai berikut:

#### 1) Memperoleh personalia qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan, harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

#### 2) Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi yang tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar dari pekerjaannya. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

#### 3) Menjamin keadilan

Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Agar tidak terjadi kecemburuan di antara para karyawan.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan biaya-biaya

Perusahaan harus memiliki struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada karyawannya.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek manajemen lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Menurut Tohardi, 2002 (dalam Dharmawan, 2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut.

1) Kinerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat output, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

- 2) Kemampuan untuk membayar secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja. Karena sangat mustahil bila perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.
- 3) Kesiediaan untuk membayar  
Walaupun perusahaan memiliki kemampuan membayar kompensasi, tapi belum tentu perusahaan tersebut memiliki kesiediaan untuk membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak perusahaan, maka kompensasi akan cenderung tinggi, demikian sebaliknya bila penawaran tenaga kerja ke perusahaan banyak (oversupply) maka pembayaran kompensasi cenderung rendah.
- 5) Organisasi karyawan  
Organisasi karyawan yang ada dalam perusahaan seperti serikat kerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar atau kecilnya pemberian kompensasi.
- 6) Peraturan dan perundang-undangan  
Adanya peraturan perundang-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya kebijakan pemberian Upah Minimum Regional (UMR).

Dari pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa kompensasi bukan hanya berbentuk uang tetapi juga dalam bentuk tunjangan dan penghargaan seperti yang dikemukakan oleh Gorda, 2006 (dalam Dharmawan, 2011) yang dipakai acuan dalam penelitian ini, menyebutkan bahwa indikator kompensasi, terdiri dari :

- 1) Tunjangan, yaitu tunjangan operasional yang diberikan sesuai tugas karyawan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan.
- 2) Insentif, yaitu pemberian insentif secara adil, pemberian kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan.
- 3) Penghargaan, yaitu pemberian penghargaan pujian atas prestasi kerjanya, pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerjanya

#### **2.4. Pusat Kesehatan Masyarakat**

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014, Puskesmas adalah fasilitas pelayanan yang menyelenggarakan upaya kesehatan tingkat pertama dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

- 1) Dalam menyelenggarakan fungsinya Puskesmas berwenang untuk:
  - (a) Melaksanakan perencanaan berdasarkan analisis masalah kesehatan masyarakat dan analisis kebutuhan pelayanan yang diperlukan;
  - (b) Melaksanakan advokasi dan sosialisasi kebijakan kesehatan;

- (c) Melaksanakan komunikasi, informasi, edukasi, dan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan;
  - (d) Menggerakkan masyarakat untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kesehatan pada setiap tingkat perkembangan masyarakat yang bekerjasama dengan sektor lain terkait;
  - (e) Melaksanakan pembinaan teknis terhadap jaringan pelayanan dan upaya kesehatan berbasis masyarakat;
  - (f) Melaksanakan peningkatan kompetensi sumber daya manusia Puskesmas;
  - (g) Memantau pelaksanaan pembangunan agar berwawasan kesehatan;
  - (h) Melaksanakan pencatatan, pelaporan, dan evaluasi terhadap akses, mutu, dan cakupan Pelayanan Kesehatan; dan
  - (i) Memberikan rekomendasi terkait masalah kesehatan masyarakat, termasuk dukungan terhadap sistem kewaspadaan dini dan respon penanggulangan penyakit.
- 2) Lokasi pendirian puskesmas harus memenuhi persyaratan:
- (a) geografis;
  - (b) aksesibilitas untuk jalur transportasi;
  - (c) kontur tanah;
  - (d) fasilitas parkir;
  - (e) fasilitas keamanan;
  - (f) ketersediaan utilitas publik;

- (g) pengelolaan kesehatan lingkungan; dan
  - (h) kondisi lainnya.
- 3) Bangunan puskesmas harus memenuhi persyaratan yang meliputi:
- (a) persyaratan administratif, persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, serta persyaratan teknis bangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - (b) bersifat permanen dan terpisah dengan bangunan lain; dan
  - (c) menyediakan fungsi, keamanan, kenyamanan, perlindungan keselamatan dan kesehatan serta kemudahan dalam memberi pelayanan bagi semua orang termasuk yang berkebutuhan khusus, anak-anak dan lanjut usia.
- 4) Puskesmas harus memiliki prasarana yang berfungsi paling sedikit terdiri atas:
- (a) sistem penghawaan (ventilasi);
  - (b) sistem pencahayaan;
  - (c) sistem sanitasi;
  - (d) sistem kelistrikan;
  - (e) sistem komunikasi;
  - (f) sistem gas medik;
  - (g) sistem proteksi petir;
  - (h) sistem proteksi kebakaran;
  - (i) sistem pengendalian kebisingan;
  - (j) sistem transportasi vertikal untuk bangunan lebih dari 1 (satu) lantai;

(k) kendaraan Puskesmas keliling; dan

(l) kendaraan ambulans.

Sumber daya manusia puskesmas terdiri atas tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan.

Jenis dan jumlah tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan dihitung berdasarkan analisis beban kerja, dengan mempertimbangkan jumlah pelayanan yang diselenggarakan, jumlah penduduk dan persebarannya, karakteristik wilayah kerja, luas wilayah kerja, ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama lainnya di wilayah kerja, dan pembagian waktu kerja.

Jenis Tenaga Kesehatan paling sedikit terdiri atas :

(a) dokter atau dokter layanan primer;

(b) dokter gigi;

(c) perawat;

(d) bidan;

(e) tenaga kesehatan masyarakat;

(f) tenaga kesehatan lingkungan;

(g) ahli teknologi laboratorium medik;

(h) tenaga gizi; dan

(i) tenaga kefarmasian.

Puskesmas menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama. Upaya kesehatan sebagaimana dimaksud dilaksanakan secara terintegrasi dan berkesinambungan meliputi :

- (a) pelayanan promosi kesehatan;
- (b) pelayanan kesehatan lingkungan;
- (c) pelayanan kesehatan ibu, anak, dan keluarga berencana;
- (d) pelayanan gizi;
- (e) pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit;
- (f) rawat jalan;
- (g) pelayanan gawat darurat;
- (h) pelayanan satu hari (one day care);
- (i) home care; dan/atau
- (j) rawat inap berdasarkan pertimbangan kebutuhan pelayanan kesehatan

## **2.5. Hasil Penelitian Terdahulu**

Rahayu (2017) dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang lain Sanjaya dan Indrawati (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pande Agung Segara Dewata,

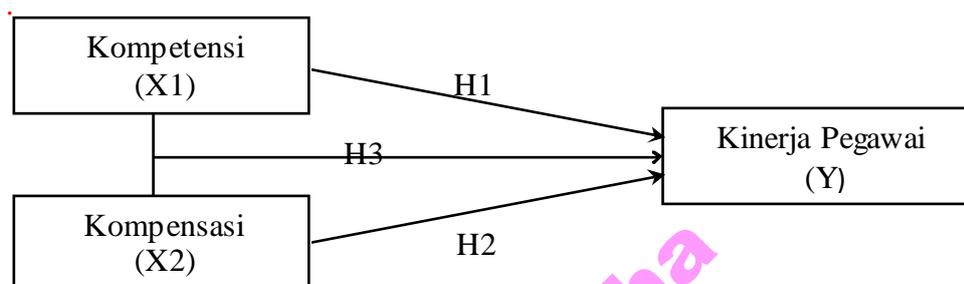
menyatakan secara simultan kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **2.6. Kerangka Pemikiran**

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap. Dengan adanya pengetahuan, keterampilan yang tinggi dapat membuat seorang karyawan melaksanakan atau melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu untuk mendukung kinerja yang baik diperlukan perilaku dan sikap yang baik pula. Seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal bila memiliki kompetensi yang memadai. Gorda, 2006 (dalam Dharmawan, 2011)

Kebijaksanaan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis, karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Bila perumusan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula. Handoko, 2001 (dalam Dharmawan, 2011).

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu serta permasalahannya sebagai dasar untuk membuat kerangka pemikiran dan dasar merumuskan hipotesis. Berikut ini digambarkan model kerangka pemikiran :



Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo.
- H2 : Kompensasi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo.
- H3 : Kompetensi pegawai dan kompensasi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Obyek dan Subyek Penelitian**

Dalam penelitian ini sebagai obyek penelitian adalah kinerja pegawai yang berkaitan dengan kualitas kompetensi dan kebijakan kompensasi pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo.

Sedangkan subyek penelitian dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

a. Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo sebanyak 36 orang.

##### **b. Sampel**

Sampel adalah sekelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang diminati. Sekaran, Uma dan Roger Bougie (2017 : 53-56).

Sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel total adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I yang berjumlah 36 orang. Responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi sebanyak 36 orang pegawai.

### **3.3. Jenis Data**

Menurut jenis datanya, dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data primer diperoleh secara langsung dari individu yang diteliti.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Kuesioner**

Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden mengenai data kompetensi pegawai, kompensasi pegawai, dan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I. Kuisisioner yang digunakan adalah tipe pilihan, dimana responden

diberikan alternative jawaban untuk memilih satu dari lima jawaban yang disediakan.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan para pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I untuk memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan kompetensi pegawai, kompensasi pegawai, dan kinerja.

### 3.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sekaran, Uma dan Roger Bougie (2017 : 77) variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau merubah nilai.

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi pegawai dan kompensasi pegawai.

1) Variabel Kompetensi

Kompetensi (X1), menurut Hellriegel et al, 2005 (dalam Rahayu, 2017), adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang memberikan kontribusi terhadap efektifitas pribadi. Indikator kompetensi diukur dengan pendapat responden sebagai berikut. Variabel ini diukur dengan 10 item pernyataan dengan diberi penilaian tertinggi 5 dan terendah 1 yaitu :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

a) Pengetahuan (X1.1) diukur dengan tiga item pernyataan yaitu

(1) Tingkat pengetahuan tentang tujuan organisasi,

(2) Tingkat pengetahuan tentang visi misi organisasi,

(3) Tingkat pengetahuan tentang peraturan yang ada diorganisasi.

b) Keterampilan (X1.2) diukur dengan dua item pernyataan yaitu

(1) Tingkat kemampuan dalam mengidentifikasi masalah,

(2) Tingkat kemampuan dalam mengatasi masalah.

c) Perilaku (X1.3) diukur dengan lima item pernyataan yaitu

(1) Tingkat perilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku diorganisasi,

(2) Tingkat perilaku dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama kerja,

(3) Tingkat perilaku meminta maaf atas kesalahan yang diperbuat,

(4) Kemampuan menghargai pendapat sesama rekan kerja,

(5) Tingkat kemampuan menerima kritik dan saran yang membangun dari sesama rekan kerja

## 2) Variabel Kompensasi

Kompensasi (X2), menurut Gorda, 2006 (dalam Dharmawan, 2011) Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Indikator kompensasi yang diukur dari pendapat responden sebagai berikut. Variabel ini diukur dengan 7 item pernyataan dengan diberi penilaian tertinggi 5 dan terendah 1 yaitu :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian berdasarkan dengan menggunakan skala linkert 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju.

a) Tunjangan (X2.1) diukur dengan tiga item pernyataan yaitu

(1) Tunjangan fungsional yang diberikan sesuai tugas dan fungsi pegawai,

(2) Tunjangan jaminan kesehatan yang diberikan kepada pegawai memadai,

(3) Tunjangan hari raya yang diberikan kepada pegawai memadai.

b) Insentif (X2.2) diukur dengan dua item pernyataan yaitu

(1) Pemberian insentif/ jasa pelayanan telah dilakukan secara adil,

(2) Pegawai diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan.

c) Penghargaan (X2.3) diukur dengan dua item pernyataan yaitu

(1) Pegawai diberikan penghargaan pujian atas prestasi kerjanya,

(2) Pegawai mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerjanya

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang timbulnya atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah variabel kinerja pegawai.

Kinerja pegawai (Y) adalah suatu kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

(Bernardin dan Russel, 1993 dalam Dharmawan, 2011). Variabel ini diukur dengan 10 item pernyataan dengan diberi penilaian tertinggi 5 dan terendah 1 yaitu :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian berdasarkan dengan menggunakan skala likert 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju

Pernyataan yang dipergunakan berhubungan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan dan kerjasama :

a) Kualitas kerja (Y1) diukur dengan tiga item pernyataan yaitu

(1) Pekerjaan yang dilakukan selalu sesuai dengan standar kerja,

(2) Pekerjaan yang dilakukan selalu tepat waktu,

(3) Pekerjaan yang dilakukan selalu akurat.

b) Kuantitas hasil kerja (Y2) diukur dengan dua item pernyataan yaitu

(1) Target kerja yang telah ditetapkan selalu berhasil dicapai,

(2) Volume pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan harapan pimpinan.

c) Pengetahuan (Y3) diukur dengan dua item pernyataan yaitu

- (1) Mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan,
  - (2) Memiliki pengetahuan dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan.
- d) Kerjasama (Y4) diukur dengan tiga item pernyataan yaitu
- (1) Mampu bekerjasama dengan rekan kerja,
  - (2) Selalu bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim,
  - (3) Bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3.6. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk mengetahui tingkat kompetensi, kompensasi dan tingkat kinerja yang dimiliki pegawai UPDT Puskesmas Samigaluh I.

#### a. Kompetensi

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap variabel kompetensi dilakukan berdasarkan nilai rata-rata variabel. Dengan menggunakan skala likert diketahui bobot nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1. Peneliti membuat tiga tingkat kategori kompetensi (jumlah kelas) yaitu tinggi, sedang dan rendah dengan interval kelas sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{skor maks.} - \text{skor min.}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Maka diperoleh interval kelas sebagai berikut :

Skor rata-rata  $1 - 2,33$  : kompetensi rendah

Skor rata-rata  $> 2,33 - 3,67$  : kompetensi sedang

Skor rata-rata  $> 3,67 - 5$  : kompetensi tinggi

b. Kompensasi

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap variabel tingkat persepsi kompensasi dilakukan berdasarkan nilai rata-rata variabel. Dengan menggunakan skala likert diketahui bobot nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1. Peneliti membuat tiga tingkat kategori kompensasi (jumlah kelas) yaitu tinggi, sedang dan rendah dengan interval kelas sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{skor maks.} - \text{skor min.}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Maka diperoleh interval kelas sebagai berikut :

Skor rata-rata  $1 - 2,33$  : kompensasi rendah

Skor rata-rata  $> 2,33 - 3,67$  : kompensasi sedang

Skor rata-rata  $> 3,67 - 5$  : kompensasi tinggi

c. Kinerja

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap variabel tingkat kinerja dilakukan berdasarkan nilai rata-rata variabel. Dengan menggunakan skala likert diketahui bobot nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1. Peneliti membuat tiga tingkat kategori kinerja (jumlah kelas) yaitu tinggi, sedang dan rendah dengan interval kelas sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{skor maks.} - \text{skor min.}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Maka diperoleh interval kelas sebagai berikut :

Skor rata-rata 1 – 2,33 : kinerja rendah

Skor rata-rata > 2,33 – 3,67 : kinerja sedang

Skor rata-rata > 3,67 – 5 : kinerja tinggi

### 3.7. Pengujian Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji bagaimana instrumen pengukuran secara konsisten mengukur apapun konsep yang sedang diukur. Dengan kata lain, validitas terkait dengan bagaimana mengukur konsep yang tepat. Yaitu mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Semakin tinggi validitas alat ukur maka semakin kecil tingkat kesalahannya.

Pengukuran uji validitas dalam penelitian ini dengan rumus korelasi *Product Moment* dengan menggunakan bantuan SPSS 22,0 For Windows. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikan lebih kecil dari 5 %.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (tanpa kesalahan) dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran disepanjang waktu serta berbagai point pada

instrumen tersebut. Dengan kata lain reabilitas suatu ukuran merupakan indikator stabilitas dan konsistensi dimana instrumen tersebut mengukur konsep serta menilai “kesesuaian” suatu ukuran. Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017 : 39)

### 3.8. Metode Analisa Data

#### a. Metode Analisa Deskriptif

Statistik deskripsi adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisa dan membuat kesimpulan untuk umum. Metode ini digunakan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta pengaruh antara fenomena yang diselidiki (Sugiyono, 2000) pada analisis ini bisa digunakan untuk menafsirkan nilai total berdasarkan aspek atau faktor variabel bebas dan variabel terikat. Nilai setiap aspek atau faktor tersebut dijumlah dan dianalisis melalui criteria dengan menggunakan rerata *empiric* (XE) dan nilai standar deviasi (SD). Dengan demikian pada akhir analisis akan diperoleh kriteria atau tingkat variabel yang diinginkan.

#### b. Analisis Regresi Linier Statistik

##### 1) Model Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah model yang digunakan untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua atau lebih

variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ), yaitu pengaruh antara variabel bebas (kompetensi pegawai dan kompensasi pegawai) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

$Y$  : Variabel dependen (kinerja pegawai)

$x_1, x_2,$  : Variabel independen (kompetensi pegawai, kompensasi pegawai)

$a$  : Konstanta

$b_1, b_2,$  : Koefisien regresi masing-masing variabel

$e$  : Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata nol, untuk tujuan perhitungan  $e$  diasumsikan nol

## 2) Uji t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (kompetensi pegawai dan kompensasi pegawai) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)

## 3) Uji f

Uji f adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (kompetensi pegawai dan kompensasi pegawai) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)

## 4) Koefisien Determinan

Koefisien determinan berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel ( $X$ ) secara simultan terhadap variabel ( $Y$ ).

### 5) Perumusan Hipotesis

~ H1 : terdapat pengaruh antara kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y).

~ H2 : terdapat pengaruh antara kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y)

~ H3 : terdapat pengaruh antara kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y)

~ Tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha = 0,05$

### 6) Dasar Pengambilan Keputusan

#### (a) Uji t

~ Jika nilai sig  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y)

~ Jika nilai sig  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y)

#### (b) Uji f

~ Jika nilai sig  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel (X) secara simultan terhadap variabel (Y)

~ Jika nilai sig  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh variabel (X) secara simultan terhadap variabel (Y)

$$f_{\text{tabel}} = f(k; n-k)$$

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Pengolahan data pada penelitian ini seluruhnya akan menggunakan program computer yaitu SPSS 22,0 for windows.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dilakukan analisa pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pembahasan penelitian ini dimulai dari pengujian instrumen penelitian, karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian data dan kemudian dilanjutkan dengan analisa data.

Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di UPTD Puskesmas Samigaluh I sebanyak 36 orang pegawai.

#### 4.1. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas

##### 4.1.1 Uji validitas :

Menurut (Sugiyono, 2017) uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui kevalidan angket (kuesioner). Salah satu teknik pengujian validitas instrumen adalah menggunakan Korelasi Bivariate Pearson (*Product Moment Pearson*), yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item (penjumlahan dari skor item). Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin

diungkap dan dinyatakan valid. Uji validitas dapat dicari dengan menggunakan program SPSS *for window 22*.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika signifikansi < 0,05 maka angket/ kuesioner valid
2. Jika signifikansi > 0,05 maka angket/ kuesioner tidak valid

**Tabel 4.1.**  
**Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai Terhadap 36 orang Responden**

No item	Sig.	Keterangan
1	0,001	Vallid
2	0,013	Vallid
3	0,000	Vallid
4	0,000	Vallid
5	0,000	Vallid
6	0,003	Vallid
7	0,012	Vallid
8	0,000	Vallid
9	0,003	Vallid
10	0,013	Vallid
11	0,000	Vallid
12	0,000	Vallid
13	0,000	Vallid
14	0,002	Vallid
15	0,002	Vallid
16	0,001	Vallid
17	0,000	Vallid
18	0,000	Vallid
19	0,002	Vallid
20	0,003	Vallid
21	0,005	Vallid
22	0,000	Vallid
23	0,010	Vallid
24	0,000	Vallid
25	0,000	Vallid
26	0,000	Vallid
27	0,000	Vallid

Sumber: Data Primer Terolah, 2018

Pada data tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap item dari 27 item pernyataan yang ada, semua nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian dapat dijelaskan bahwa angket/ kuesioner dalam penelitian ini valid. Tabel *out put* hasil uji validitas versi SPSS *for window* 22 (Lampiran)

#### 4.1.2. Uji Reliabilitas :

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji penafsiran responden mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian yang ditunjukkan oleh konsistensi jawaban yang diberikan. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui tingkat reliabilitas/ konsistensi angket (kuesioner). Suatu instrumen dikatakan reliabel/ konsisten jika koefisien alpha hitung (cronbach's alpha)  $> 0,60$  (Sudarmanto, 2005 dalam Fadillah 2017). Atau dengan kriteria sebagai berikut (Hilton dan Brownlow, 2004 dalam Fadillah 2017) :

1. Jika  $\alpha > 0,90$  maka reliabilitas sempurna;
2. Jika  $\alpha$  antara  $0,70 - 0,90$  maka reliabilitas tinggi;
3. Jika  $\alpha$  antara  $0,50 - 0,70$  maka reliabilitas moderat;
4. Jika  $\alpha < 0,50$  maka reliabilitas rendah

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika cronbach's alpha  $> 0,60$  maka angket/ kuesioner reliabel/ konsisten
2. Jika cronbach's alpha  $< 0,60$  maka angket/ kuesioner tidak reliabel/ tidak konsisten.

Untuk mengetahui bahwa angket/ kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau tidak, dapat dilihat pada tabel hasil olahan statistik dengan menggunakan program SPSS *for windows* 22 sebagai berikut :

**Tabel 4.2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	36	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,908	27

Sumber: Data Primer Terolah, 2018

Pada data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 27 item pernyataan yang ada, besarnya cronbach's alpha adalah  $0,908 > 0,60$  maka dengan demikian dapat dijelaskan bahwa angket/ kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel/ konsisten/ dengan kategori reliabilitas tinggi.

#### 4.2. Karakteristik Responden

Berikut karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel berikut :

##### 4.2.2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
18 – 26 tahun	5	13,89%
27 – 35 tahun	6	16,67%
36 – 44 tahun	14	38,89%
>45 tahun	11	30,56%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer Terolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah berusia 36 – 44 tahun sebanyak 14 orang pegawai (38,89%), diikuti responden dengan usia >45 tahun sebanyak 11 pegawai (30,56%) dan responden usia 27 – 35 tahun sebanyak 6 pegawai (16,67%).

#### 4.2.3. Jenis Kelamin

Tabel 4.4.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Perempuan	23	63,89%
Laki-laki	13	36,11%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer Terolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang pegawai (63,89%) dan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang pegawai (36,11%).

## 4.2.4. Pendidikan

Tabel 4.5  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
SD	0	0%
SLTP	0	0%
SLTA	9	25,00%
D3	19	52,78%
S1	8	22,22%
S2	0	0%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer Terolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden menurut tingkat pendidikannya paling banyak adalah D3 sebanyak 19 orang pegawai (52,78%) dan responden menurut tingkat pendidikan SLTA sebanyak 25 orang pegawai (25,00%).

## 4.2.5. Masa Kerja

Tabel 4.6  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
< 1 tahun	0	0%
1 s/d 6 tahun	7	19,44%
7 s/d 12 tahun	6	16,67%
> 12 tahun	23	63,89%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer Terolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja paling banyak adalah lebih dari 12 tahun (63,89%) kemudian diikuti dengan responden dengan masa kerja 1 s/d 6 tahun sebanyak 7 orang (19,44%) dan responden dengan masa kerja 7 s/d 12 tahun sebanyak 6 orang pegawai (16,67%).

### 4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban responden telah direkapitulasi kemudian dilakukan analisis untuk mengetahui tingkat kompetensi, kompensasi dan kinerja dilingkungan pegawai UPTD Puskesmas samigaluh I.

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap variabel dilakukan berdasarkan nilai rata-rata variabel. Dengan menggunakan skala likert diketahui bobot nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1. Peneliti membuat tiga tingkat kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah dengan interval sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{skor maks.} - \text{skor min.}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Maka diperoleh interval kelas sebagai berikut :

Skor rata-rata 1 – 2,33 : rendah

Skor rata-rata > 2,33 – 3,67 : sedang

Skor rata-rata > 3,67 – 5 : tinggi

#### 4.3.2. Kompetensi

Deskripsi dan hasil pengukuran terhadap variabel kompetensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7  
Deskripsi Variabel Kompetensi

Variabel	Dimensi	Rata-rata Item Pernyataan	Rata-rata Dimensi
Kompetensi	Pengetahuan	Pernyataan 1 : 4,17 Pernyataan 2 : 4,17 Pernyataan 3 : 4,17	4,17
	Ketrampilan	Pernyataan 4 : 3,81 Pernyataan 5 : 3,92	3,86
	Perilaku	Pernyataan 6 : 4,17 Pernyataan 7 : 4,03 Pernyataan 8 : 4,25 Pernyataan 9 : 4,06 Pernyataan 10 : 4,17	4,13
Rata-rata Variabel Kompetensi			4,09

Sumber: Data Primer Terolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diperoleh nilai rata-rata variabel kompetensi sebesar 4,09 (kategori tinggi), artinya bahwa pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I memiliki kompetensi yang tinggi.

Nilai item rata-rata pernyataan tertinggi pada dimensi pengetahuan terdapat pada pernyataan kesatu, kedua dan ketiga (memahami tujuan puskesmas, memahami visi dan misi puskesmas dan mengetahui dan memahami peraturan yang ada) sebesar 4,17. Nilai rata-rata item pernyataan tertinggi pada dimensi keterampilan terdapat pada pernyataan ke lima (memiliki kemampuan mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani) sebesar 3,92. Nilai rata-rata item pernyataan tertinggi pada dimensi perilaku terdapat pada pernyataan ke delapan (meminta maaf atas kesalahan yang diperbuat) sebesar 4,25.

#### 4.3.3. Kompensasi

Deskripsi dan hasil pengukuran terhadap variabel kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8  
Deskripsi Variabel Kompensasi

Variabel	Dimensi	Rata-rata Item Pernyataan	Rata-rata Dimensi
Kompensasi	Tunjangan	Pernyataan 11 : 3,14 Pernyataan 12 : 3,25 Pernyataan 13 : 3,14	3,18
	Insentif	Pernyataan 14 : 3,39 Pernyataan 15 : 3,67	3,53
	Penghargaan (reward)	Pernyataan 16 : 3,61 Pernyataan 17 : 3,64	3,63
Rata-rata Variabel Kompensasi			3,40

Sumber: Data Primer Terolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 3,40 (kategori tinggi), artinya bahwa pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I merasakan bahwa kompensasi yang diterima tinggi. Nilai item rata-rata pernyataan tertinggi pada dimensi penghargaan terdapat pada rata-rata item pernyataan ke tujuh belas (karyawan/ pegawai mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerjanya) sebesar 3,64. Nilai rata-rata item pernyataan tertinggi pada dimensi insentif terdapat pada pernyataan ke lima belas (pegawai diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan - pelatihan) sebesar 3,67. Nilai rata-rata item pernyataan tertinggi pada dimensi tunjangan terdapat pada pernyataan ke dua belas (jaminan kesehatan yang diberikan kepada pegawai memadai) sebesar 3,25.

#### 4.3.4. Kinerja

Deskripsi dan hasil pengukuran terhadap variabel kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9  
Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Rata-rata Item Pernyataan	Rata-rata Dimensi
Kinerja	Kualitas Kerja	Pernyataan 18 : 3,75 Pernyataan 19 : 3,61 Pernyataan 20 : 3,67	3,68
	Kuantitas Hasil Kerja	Pernyataan 21 : 3,61 Pernyataan 22 : 3,44	3,53
	Pengetahuan	Pernyataan 23 : 3,97 Pernyataan 24 : 3,81	3,89
	Kerjasama	Pernyataan 25 : 4,08 Pernyataan 26 : 4,03 Pernyataan 27 : 3,97	4,03
Rata-rata Variabel Kinerja			3,78

Sumber: Data Primer Terolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 3,78 (kategori tinggi), artinya bahwa pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I memiliki kinerja yang tinggi. Nilai rata-rata item pernyataan tertinggi pada dimensi kerjasama terdapat pada pernyataan kedua puluh lima (mampu bekerjasama dengan rekan kerja) sebesar 4,08. Nilai rata-rata item pernyataan tertinggi pada dimensi pengetahuan terdapat pada pernyataan ke dua puluh tiga (mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan) sebesar 3,97. Nilai rata-rata item pernyataan tertinggi pada dimensi kuantitas kerja terdapat pada pernyataan ke dua puluh satu (target kegiatan yang telah ditetapkan berhasil di capai) sebesar 3,61. Nilai rata-rata item pernyataan tertinggi pada dimensi kualitas kerja terdapat pada pernyataan ke delapan belas (pekerjaan yang di laksanakan sesuai dengan standar kerja) sebesar 3,75.

#### 4.4. Uji asumsi

Sebelum melakukan analisis data untuk mencari pengaruh antar variabel yang dipakai untuk penelitian, dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas, multikolinearitas. Uji asumsi dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 22.0 for windows.

##### 4.4.1. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian uji persyaratan analisis data atau asumsi klasik, artinya sebelum dilakukan analisis sesungguhnya, data penelitian harus diuji kenormalan distribusinya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data tersebut normal, sebaliknya jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak normal. Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.10  
Data Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2,84030941
Most Extreme	Absolute	,090
Differences	Positive	,065
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Terolah, 2018

Dilihat dari hasil analisis data pada Tabel 4.10. diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.4.2. Uji multikolinieritas

Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.11  
Data Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	,958	1,044
Kompensasi	,958	1,044

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Terolah, 2018

Dilihat dari tabel di atas bahwa hasil uji multikolinieritas masing-masing variabel independen diperoleh *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas

#### 4.5. Pengujian Hipotesis H1 dan H2 dengan Uji t :

Tabel 4.12  
Hasil Uji t Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,418	5,245		2,177	,037
Kompetensi (X1)	,490	,125	,525	<b>3,928</b>	<b>,000</b>
Kompensasi (X2)	,279	,108	,346	<b>2,592</b>	<b>,014</b>

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer Terolah, 2018

##### 4.5.1. Pengujian Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Dari hasil analisis data pada Tabel 4.12, diketahui nilai signifikansi (X<sub>1</sub>) 0,000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja (Y). Artinya kompetensi yang baik dari karyawan akan menambah kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan lancar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

##### 4.5.2. Pengujian Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>)

Dari hasil analisis data pada Tabel 4.12, diketahui nilai signifikansi (X<sub>2</sub>) adalah 0,014 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja (Y). Artinya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya apabila diberikan kompensasi yang layak dan adil oleh institusi/ puskesmas. Pemberian kompensasi dapat memberikan kenyamanan hati karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

#### 4.5.3. Pengujian Hipotesis H3 dengan Uji F :

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji regresi secara simultan (F-test) yang menyatakan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.12.  
Hasil Uji F Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233,812	2	116,906	<b>13,809</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	262,452	31	8,466		
	Total	496,265	33			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Kompetensi (X1)						

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2018

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis data memperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Samigaluh I.

#### 4.5.4. Determinasi Koefisien

Untuk mengetahui seberapa pengaruh variasi kompetensi, kompensasi dan variabel lain terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada *out put* model *summary* berikut :

Tabel 4.13  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 <sup>a</sup>	,471	<b>,437</b>	2,90967
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Kompetensi (X1)				

Sumber: Data Primer Terolah, 2018

Dari hasil analisis data tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,437 yang artinya bahwa sebesar 43,7% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kompetensi, kompensasi dan variabel lain mempengaruhi sebesar 56,3%.

Pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi dan kompetensi yang baik dari karyawan akan menambah kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan lancar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya dengan adanya pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, membuat puskesmas harus memahami dengan baik akibat yang akan ditimbulkan dari dua variabel tersebut. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang baik, pemberian kompensasi yang adil dan layak, serta membina hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan lainnya harus dilakukan oleh puskesmas untuk meningkatkan semangat dan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja. Kondisi seperti ini akan membuat karyawan lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik karena sudah dibekali dengan *skillware* memadai yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang dinilai sudah adil dan layak dapat

menentramkan hati karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa adanya rasa perbedaan terhadap pemberian kompensasi kepada seluruh karyawan. Ketika kedua hal tersebut dilaksanakan secara bersama-sama oleh institusi tempat bekerja maka tentu akan membuat karyawan semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan sehingga kinerja karyawan di puskesmas akan meningkat.

#### **4.6. Pembahasan**

##### **4.6.1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai**

Variabel kompetensi terbentuk dari tiga dimensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I. Hasil analisa data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin semakin tinggi kompetensi pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai akan menghasilkan kinerja yang buruk pula.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dharma, 2005 (dalam Syahputra, 2013). Artinya kompetensi yang baik dari pegawai akan menambah kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan lancar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil

penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I. Hasil analisa data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai sig 0,014 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula, sebaliknya apabila kompensasi diturunkan maka akan menghasilkan kinerja yang buruk pula. Dari keseluruhan kompensasi yang diberikan pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai tersebut dalam mencapai tujuan visi dan misi UPTD Puskesmas Samigaluh I. Dan apabila kompensasi lebih ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Indrawati (2013) menyatakan bahwa secara simultan kompetensi, kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 2001 dalam Dharmawan, 2011). Bila perumusan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan

pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula.

#### **4.6.3. Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai**

Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I. Hasil analisa data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai sig pada variabel kompetensi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan variabel kompensasi sebesar  $0,014 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila kompetensi dan kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula, sebaliknya apabila kompetensi dan kompensasi rendah maka akan menghasilkan kinerja yang buruk pula.

Besarnya nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,437 yang artinya bahwa sebesar 43,7% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kompetensi, kompensasi dan variabel lain mempengaruhi sebesar 56,3%.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Indrawati (2013) menyatakan bahwa secara simultan kompetensi, kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

- a. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo.
- b. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo.
- c. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan agar hasil penelitian ini mendapatkan manfaat yang lebih baik, yaitu:

- a. Bagi UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo  
Bagian manajemen puskesmas dapat melakukan pertimbangan-pertimbangan lebih lanjut dalam kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu :

- 1) Selalu berupaya meningkatkan kompetensi pegawai, karena kompetensi yang baik dari karyawan akan menambah kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan lancar.
  - 2) Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik, karena penghargaan yang layak dan adil oleh institusi/ puskesmas dapat memberikan kenyamanan hati karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik
- b. Bagi Karyawan/ Pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I
- Bagi pegawai dengan kinerja baik agar dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan, sedangkan kinerja pegawai masih kurang untuk dapat meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing secara kompetitif guna memenuhi tuntutan publik.
- c. Bagi Peneliti lain
- Sebagai bahan pertimbangan dan sumber referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi pelayanan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2013), *Prosedur Penelitian*, Cetakan Ke-15, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Barokah, (2016) “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar” Tesis S-2 tak diterbitkan, Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
- Dharmawan, (2011), “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”, Tesis S-2 tak diterbitkan Universitas Udayana Denpasar.  
*e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Volume 4 Tahun 2016)
- Gusnetti (2014), “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru”, Skripsi Sarjana tak diterbitkan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- Indrawati, Ayu Desi dan I Kadek Edy Sanjaya (2013), “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata” Skripsi Sarjana Tak diterbitkan, Universitas Udayana Denpasar. *Jurnal Eksis* Vol. 7 No.2, Agustus 2011: 1816–2000
- Nita Nur Fadillah (2017), “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda” *eJournal Administrasi Bisnis*, 2017 5 (1) : 79 – 92.
- Nurchayo, Anton (2011), “Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan”
- Rahayu, (2017), “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” Studi Kasus pada Supervisor dan Staf di Ros-In Hotel Yogyakarta, Skripsi Sarjana tak diterbitkan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie (2017), *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Silvia, I Wayan Bagia, Wayan Cipta (2016), “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Sudarmanto (2013) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Sugiyono, (2017), *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-28, Bandung, CV. Alfa Beta.

Syahputra, Fajar, 2013 “Pengaruh Kompetensi Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun” Skripsi Sarjana tak diterbitkan Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru 2013

Ria Mustikah Drina, Susi Sulandari, dan Rihandoyo (2013), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang*.

Rohmah, 2015 “Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organinasasi Terhadap Kinerja Karyawan” Studi Kasus Pada Karyawan Dompot Dhuafa Republika, Skripsi Sarjana tak diterbitkan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2015

Laporan Hasil RTM UPTD Puskesmas Samigaluh I, 2017

<https://ziyahshiyam.wordpress.com/2013/02/09/pelayanan-publik-bidang-kesehatan> (di unduh pada tanggal

survey pendahuluan