

**TESIS**

**PENGARUH REMUNERASI, KOMPETENSI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA PUSKESMAS BLUD DI BLORA**

Untuk memenuhi persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



**TEGUH RATMONO**

**20402300078**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAGEMEN**

**SEMARANG**

**2024**

*Halaman Pengesahan :*

**PENGARUH REMUNERASI, KOMPETENSI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA PUSKESMAS BLUD DI BLORA**

**Tesis**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2  
Program Magister Manajemen

**Disusun Oleh :**

**TEGUH RATMONO  
NIM 20402300078**

Telah disetujui oleh Pembimbing,

Tanggal: 10 Mei 2024

Pembimbing



**Dr. Drs. Marno Nugroho, MM**  
NIDN 0608036601


**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**TESIS**  
**PENGARUH REMUNERASI, KOMPETENSI DAN**  
**KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**PADA PUSKESMAS BLUD DI BLORA**


Disusun Oleh:  
**TEGUH RATMONO**  
**NIM 20402300078**

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**


Pembimbing

Penguji I

  
Dr. Drs. Marno Nugroho, MM  
NIK. 210491025

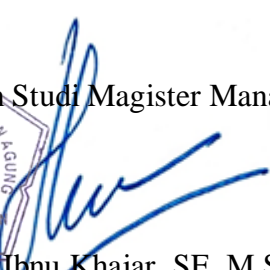
  
Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM  
NIK. 210416055

Penguji II

  
Prof. Dr. Mutamimah, SE, M.Si  
NIK. 210491026

Ketua Program Studi Magister Manajemen



  
Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si  
NIK. 210491028

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : TEGUH RATMONO

NIM : 20402300078

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “ **Pengaruh Remunersi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas BLUD di Blora**” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan.

Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, Mei 2024

Pembimbing

**Dr. Drs. Marno Nugroho, MM**

NIDN 0608036601

Yang menyatakan,

**TEGUH RATMONO**

NIM 20402300078

## **PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TEGUH RATMONO

NIM : 20402300078

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

**PENGARUH REMUNERASI, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BLUD DI**

**BLORA.** dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 18 Mei 2024  
Yang menyatakan,



**TEGUH RATMONO**

NIM .20402300078

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Remunerasi, Kompetensi serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas BLUD yang ada di kabupaten Blora. Untuk jumlah sampel yang diambil dari populasi sebanyak 259 responden yang ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling dan rumus metodeslovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui nilai dan sifat pengaruh variabel yang diteliti. Dengan hasil ada pengaruh positif remunerasi terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja nilai ada pengaruh positif kompetensi terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja, ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja. Dan hasil uji sobel test menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja, namun kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi pada kinerja pegawai.

Kata Kunci: Remunerasi, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja



## ABSTRACT

The purpose of this research is to test and analyze the influence of remuneration, competence and job satisfaction on employee performance. The population in this study were employees of the BLUD Community Health Center in Blora district. The number of samples taken from a population of 259 respondents was determined using the purposive sampling method and the Slovin method formula. The data analysis method used is quantitative analysis using multiple linear regression analysis to determine the value and nature of the influence of the variables studied. With the results, there is a positive influence of remuneration on job satisfaction, there is a positive influence of remuneration on performance, there is a positive influence of competence on job satisfaction, there is a positive influence of competence on performance, there is a positive influence of job satisfaction on performance. And the results of the Sobel test show that job satisfaction is able to mediate the effect of remuneration on performance, but job satisfaction is not able to mediate the effect of competency on employee performance.

Keywords: Remuneration, competency, job satisfaction, performance



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena hanya dengan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan Tesis ini. Dan tak lupa pula Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, sang pembawa kabar gembira dan sebaik-baiknya tauladan bagi yang mengharap Rahmat dan Hidayah-Nya. Selama proses penulisan Tesis ini, begitu banyak bantuan dan dukungan yang diterima penulis dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Drs, Marno Nugroho, MM. selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah memberikan bimbingan, tambahan ilmu, serta masukan dan pengarahan dalam penulisan Tesis ini.
3. Bapak, Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM. selaku dosen pembimbing Pendamping satu, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, juga tambahan referensi serta ilmunya dan dengan



penuh sabar dan penuh perhatian dalam penulisan Tesis ini.

4. Ibu Prof. Dr. Mutamimah, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing Pendamping dua, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, juga tambahan referensi serta ilmunya dan dengan penuh sabar dan penuh perhatian dalam penulisan Tesis ini.
5. Bpk Edi Widayat, S.Pd, M.Kes, M H, selaku pimpinan kami yang telah memberikan ijin dan memberikan kesempatan meningkatkan ilmu pengetahuan pada perkuliahan sampai penyusunan Tesis ini.
6. Teristimewa Istri tercinta, Sri Purwati, S.TrKeb, Bdn. , yang selalu memberikan do'a, semangat, dukungan kapanpun, dimanapun, apapun selalu berusaha membantu dan menjadi pendamping yang terbaik, serta tiga anakku, drg. Resa ajeng Yudhisti Irmanawati, Audhina Nirmala Tara Irmanawati, Akmal Khalifah Afkar Alfalah. Menantu, Drg. Readil Perwirananta, cucuku Reysana Husna Alesha Kalian adalah inspirasi abi, rasa sayang dan cinta abi hanya untuk kalian.
7. Adik-adikku tersayang terima kasih atas dukungan kalian semua.
8. Teman-teman sekelas, sekantor, teman kerja di puskesmas. Terimakasih atas dukungan dan motivasinya selama mengikuti perkuliahan sampai pembuatan tesis.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kesalahan yang penulis buat, baik sengaja maupun tidak disengaja selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang maupun selama penulisan Tesis ini. Semoga Allah SWT mengampuni segala kesalahan dan menunjukkan jalan yang lurus dan benar kepada kita semua. Aamiin.

Semarang, Mei 2024

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRAK</i> .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Hipotesis Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
A. Landasan Teori .....	7
1. Kinerja Pegawai.....	7

a.	Pengertian Kinerja Pegawai.....	7
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	8
c.	Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.	Kepuasan Kerja.....	12
a.	Pengertian Kepuasan Kerja .....	12
b.	Teori Kepuasan Kerja.....	14
c.	Indikator Kepuasan Kerja.....	18
3.	Remunerasi.....	19
a.	Latar Belakang Hadirnya Remunerasi di Indonesia.....	20
b.	Tujuan Remunerasi .....	23
4.	Kompetensi.....	26
a.	Pengertian Kompetensi.....	26
b.	Indikator Kompetensi.....	30
B.	Pengembangan Hipotesis.....	32
1.	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	32
2.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja .....	34
3.	Pengaruh Renumerasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	35
4.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai .....	36
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	36
C.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>39</b>
A.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
B.	Teknik Pengumpulan Data .....	39

C. Jenis dan Sumber Data.....	39
D. Populasi dan Sampel .....	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel.....	41
E. Variabel Penelitian.....	42
F. Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	42
G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian.....	44
1. Uji Validitas .....	44
2. Uji Reliabilitas.....	45
H. Teknik Analisis Data .....	46
1. Uji Asumsi Klasik .....	46
2. Uji Normalitas .....	46
3. Uji Multikolinearitas.....	46
4. Uji Heteroskedastisitas.....	46
5. Uji Analisis Jalur .....	47
I. Uji Hipotesis.....	47
1. Uji t .....	47
2. Uji f.....	48
3. Uji Sobel .....	50
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
A. Gambaran Umum Penelitian .....	52
B. Hasil Penelitian.....	<b>52</b>
1. Karakteristik Responden.....	53

2. Analisis Deskriptif Variabel.....	54
3. Uji Instrumen.....	59
a. Uji Validitas.....	59
b. Uji Reliabilitas .....	60
4. Analisis Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Normalitas Data .....	61
b. Uji Multikolinieritas.....	61
c. Uji Heterokedastisitas .....	62
d. Analisis Jalur .....	63
e. Uji Hipotesis (Uji t).....	67
f. Kofisien Determinasi.....	69
g. Uji Sobel.....	70
1. Uji Sobel 1 .....	70
2. Uji Sobel 2 .....	71
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja .....	72
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja .....	73
3. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja.....	73
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja .....	75
5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja .....	76
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran .....	79

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
-----------------------------	-----------

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1. Pegawai Puskesmas BLUD di Blora Tahun 2021 – 2023 .....	3
Tabel 1.2. Capaian Indikator Kinerja Jenis Layanan Dasar SPM Bidang Kesehatan Kabupaten Blora Tahun 2023.....	3
Tabel 3.1. Jumlah Populasi penelitian pada Puskesmas BLUD di Blora .....	41
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	43
Tabel 3.3. Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi ..	50
Tabel 4.1.Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Pendidikan, Status Kepegawaian, dan masa kerja.....	53
Tabel 4. 2. Hasil Analisis Deskriptif Remunerasi .....	55
Tabel 4. 3. Hasil Analisis Deskriptif Kompetensi .....	56
Tabel 4. 4. Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja .....	57
Tabel 4. 5. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja pegawai .....	58
Tabel. 4.6. Hasil Uji Validitas Instrumen .....	59
Tabel. 4.7. Hasil Uji Reabilitas Kuisisioner .....	60
Tabel 4.8 . Uji Normalitas .....	61
Tabel 4. 8. Hasil Uji Multikolinieritas Model Regresi .....	62
Tabel 4. 9. Hasil Uji Heterokedastisitas Model Regresi .....	62

Tabel 4. 10. Hasil Analisis Jalur Model Regresi .....	163
Tabel 4.11 Hasil Analisis Jalur Model Regresi .....	265
Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Regresi Penelitian .....	69





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian .....	38
Gambar 4. 1. Hasil Uji Sobel 1.....	70
Gambar 4. 2. Hasil Uji Sobel 2.....	71



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Puskesmas bagian dari kementerian kesehatan diharapkan untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada Masyarakat karena Puskesmas sebagai lembaga publik, Pemerintah melalui puskesmas harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya, demi terwujudnya prinsip *Good Governance* yang menjamin pemerintahan dengan pelayanan kesehatan pada masyarakat agar lebih bertanggung jawab, professional, keterbukaan dan kepastian hukum. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan pemerintah adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan pelayanan dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah.

Meningkatkan mutu Aparatur Sipil Negara merupakan modal dasar pembangunan nasional, kinerja sumber daya manusia senantiasa harus di tingkatkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap pengembangan keterampilan, motivasi dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing.

Sejalan dengan hal tersebut, pembangunan manajemen sumber daya manusia khususnya bidang kepegawaian dimasa yang akan datang adalah

mempersiapkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan mampu untuk bersaing serta dapat mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi. Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindak lanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu instansi pemerintah memegang peranan yang penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintah. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Selain itu, sistem gaji pegawai sangat berkaitan erat dengan kinerja aparatur pemerintah. Tingkat gaji yang tidak memenuhi standar hidup minimal pegawai merupakan masalah sulit yang harus dituntaskan penyelesaiannya. Minimnya gaji yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara diindikasikan sebagai salah satu penyebab belum tercapainya kesejahteraan Aparatur Sipil Negara secara layak danmerata.

Guna meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara diperlukan suatu stimulan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Stimulan tersebut berupa pemberian remunerasi. Remunerasi memiliki pengertian sebagai setiap imbalan yang diterimapegawai dari hasil kinerja dan tugas organisasi,

termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara baik apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional. Pendekatan melalui pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai cara efektif untuk menambah produktivitas Aparatur Sipil Negara dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan sistem remunerasi pegawai yang didasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta kinerja pegawai diharapkan dapat meminimalisir terjadinya penyalahgunaan wewenang dan tindak korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan pemerintahan yang bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang baik, bersih dan bertanggung jawab serta bersifat keterbukaan dan kepastian hukum.

a. Data Pendidikan Dan Pelatihan

**Tabel 1.1. Pegawai Puskesmas BLUD di Blora Tahun 2021 - 2023**

Tahun	Frekuensi Pendidikan dan Pelatihan
2021	27 kegiatan
2022	15 kegiatan
2023	41 kegiatan

Sumber : Puskesmas BLUD Kabupaten Blora, 2023

b. Capaian Indikator Kinerja Jenis Layanan Dasar SPM Bidang Kesehatan

**Tabel 1.2. Capaian Indikator Kinerja Jenis Layanan Dasar SPM Bidang Kesehatan Kabupaten Blora Tahun 2023**

No	Jenis Pencapaian	Capaian	Target SPM	Keterangan
1	Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil	91,46%	100%	Belum Tercapai
2	Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin	98,61%	100%	Belum Tercapai
3	Pelayanan Kesehatan Bayi Baru Lahir	99,27%	100%	Belum Tercapai

4	Pelayanan Kesehatan Balita	93,71%	100%	Belum Tercapai
5	Pelayanan Kesehatan Usia Pendidikan Dasar	90,51%	100%	Belum Tercapai
6	Pelayanan Kesehatan Usia Produktif	100%	100%	Tercapai
7	Pelayanan Kesehatan Usia Lanjut	55,04%	100%	Belum Tercapai
8	Pelayanan Kesehatan Penderita Hipertensi	24,44%	100%	Belum Tercapai
9	Pelayanan Kesehatan Penderita DM	17,06%	100%	Belum Tercapai
10	Pelayanan Kesehatan ODGJ Berat	76,32%	100%	Belum Tercapai
11	Pelayanan Kesehatan Orang dengan TB	100%	100%	Tercapai
12	Pelayanan Kesehatan Orang Berisiko Terinfeksi HIV	93,56%	100%	Belum Tercapai

Sumber : Puskesmas BLUD Kabupaten Blora Tahun 2023

Namun pada kenyataannya terdapat beberapa keluhan masyarakat mengenai kinerja ASN khususnya dalam bidang pelayanan publik pada Puskesmas BLUD di kabupaten Blora. Rata-rata pengaduan yang dikeluhkan masyarakat yang mendapatkan pelayanan Kesehatan melalui media social masing masing Puskesmas antara lain pelayanan lama, petugasnya tidak ramah, petugas sibuk dengan HP nya, serta alur rujukan BPJS pelayanan yang dianggap terlalu berputar-putar, sering terlambatnya pelaporan dan SPM tidak tercapai. Berdasarkan pemikiran inilah, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan Remunerasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja dengan judul penelitian **“Pengaruh Remunerasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas BLUD di Blora”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

“Apakah Remunerasi, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Puskesmas BLUD di Blora”.

Berdasarkan fenomena diatas dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas Blud di Blora ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas Blud di Blora ?
3. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Blud di Blora ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Blud di Blora ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Blud di Blora ?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini yaitu:

Untuk mengetahui pengaruh Remunerasi, Kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai puskesmas BLUD di Blora.

## D. Hipotesis Penelitian

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Renumerasi dengan

kepuasan kerja

2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi dengan kepuasan kerja
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Renumerasasi dengan Kinerja
4. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja
5. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi akademisi dapat menjadi bahan informasi, masukan serta pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam program Studi Magister Manajemen dalam upaya meningkatkan mutu mahasiswa tersebut.
- b. Bagi Peneliti, menjadi bahan acuan atau referensi untuk mengkaji lebih dalam sejauh mana pengaruh pemberian Remunerasi dan kompetensi dengan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Puskesmas BLUD di Blora.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pegawai Puskesmas BLUD melalui pemberian remunerasi sebagai penghasilan tambahan dan peningkatan kompetensi dengan kepuasan kerja mampu memberikan kesadaran untuk meningkatkan

kualitas kinerja pada pegawai Puskesmas BLUD di Blora.

b. Bagi Pemerintah penelitian ini dapat menjadi masukan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara pada Puskesmas BLUD di Blora.

c. Bagi Peneliti,

Peneliti agar dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja menurut Amins (2012) diartikan sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2012) kinerja adalah tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, serta tujuan, visi dan misi dari organisasi kemudian dijabarkan di dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara dalam suatu organisasi perangkat daerah yang berdasarkan atas sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja Aparatur Sipil Negara.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan

atau disumbangkan seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan/organisasi (Mangkunegara, 2010). Sedang menurut Prawirosentono (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Wirawan (2015) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh As'ad(2007) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dimana lebih tegas lagi bahwa kinerja adalah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut Sedarmayanti (2015) :

1. Kepuasan Kerja

Merupakan ungkapan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari pegawai dalam memandang pekerjaan

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi

tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

3. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

4. *Leader Member Exchange* / Kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan.

Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

5. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.

6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan

suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

7. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain

8. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

9. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

10. Tingkat Gaji

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar gaji yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan baik.

#### 11. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

#### 12. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 13. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

#### 14. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

#### 15. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan baik.

## 16. Kesempatan Promosi Jabatan

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan promosi jabatan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

### c. Indikator Kinerja Pegawai

Jika dilakukan suatu pekerjaan maka hasil dari pekerjaan itu disebut produk atau output. Apabila hasil atau output mulai diperhatikan, maka hal ini menyangkut pengertian kinerja. Kinerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan (input) dan segi hasil (output). Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran kinerja seseorang. Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar.

Indikator kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun kinerja hanyalah merupakan rasio atau perbandingan namun demikian manfaat kinerja pegawai cukup pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan atau organisasi pada khususnya. Pengukuran indikator kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara dalam suatu organisasi perangkat daerah yang berdasarkan atas sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja Aparatur Sipil Negara antara lain orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama.

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan komitmen organisasional karyawan. Banyak definisi tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh sejumlah ahli. Kepuasan kerja merupakan ungkapan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari pegawai dalam memandang pekerjaannya (Tella, 2007). Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Menurut Wibowo (2010) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan

atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Koesmono (2005) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya". Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Rivai dan Sagala, 2011). Hal yang serupa juga dinyatakan oleh Mathis dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap melainkan dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja (Suwatno dan Priansa, 2011).

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* menurut Handoko (2008) adalah keadaan emosional yang menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2010) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya



maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan uraian diatas mengenai pengertian kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari seorang karyawan yang menggambarkan sikap terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan mereka melalui kegiatan kerja atau bekerja.

#### **b. Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Tella (2007) mengemukakan 4 buah pendekatan teoritis yang mendasari kepuasan kerja :

##### 1) Teori Pemenuhan (*Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja merupakan refleksi dari pekerjaan yang memberi nilai positif. Jika kita melihat seseorang puas dengan suatu obyek, kita artikan bahwa obyek itu memberikan nilai positif bagi orang tersebut. Teori ini hanya melihat kepuasan kerja dari obyek yang dimiliki seseorang.

##### 2) Teori Selisih (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan kerja diukur ,melalui selisih antara apa yang seharusnya didapatkan dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih dari keadaan sebenarnya dengan apa yang diharapkannya. Seseorang akan merasa puas jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Seseorang akan merasa puas jika apa yang diperolehnya sama dengan apa yang diharapkannya.

### 3) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja tergantung pada apakah seseorang merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi.

Ada 4 komponen utama dalam teori ini :

- a) *Inputs*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan atau pendukung terhadap pekerjaan, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, dan jumlah jam kerja.
- c) *Outcomes*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaan, misalnya gaji, status, pengakuan, kesempatan untuk maju dan kesempatan untuk berekspresi.
- d) *Comparison person*, adalah orang yang dijadikan perbandingan dari input dan hasil yang didapat oleh pegawai.
- e) *Equity-inequity*, adalah perbandingan antara input dan hasil yang diperoleh seorang pegawai dengan input dan hasil yang diperoleh pegawai lain, jika hasil dari perbandingan tersebut dirasa cukup seimbang (*equity*) maka pegawai akan berada dalam kondisi puas. Jika hasil dari perbandingan itu dirasa tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*) dalam arti hasil yang diperoleh lebih besar dari pada orang lain yang dijadikan pembanding, maka pegawai bisa mengalami kepuasan atau sebaliknya. Jika perbandingan itu

dirasa tidak seimbang dan merupakan (*Under compensation inequity*) dalam arti hasil yang diperoleh lebih kecil dari pada orang lain yang dijadikan pembandingan maka pegawai akan berada dalam kondisi tidak puas.

#### 4) Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Pada prinsipnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Artinya, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan bukan merupakan satu variabel yang kontinyu. Teori ini kemudian dikembangkan oleh Herzberg. Dua faktor yang dimaksud Herzberg adalah faktor-faktor yang membuat seseorang merasa puas (*satisfied/motivators*), dan faktor-faktor yang membuat seseorang merasa tidak puas (*dissatisfies/hygiene factors*). Riset dilakukan oleh Herzberg menghasilkan 2 kesimpulan :

- a) Ada serangkaian kondisi intrinsik, yaitu isi pekerjaan (*job content*), yang apabila ada di dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan menghasilkan prestasi kerja yang baik sehingga dapat memuaskan pegawai. Faktor-faktor yang termasuk *job content* disebut *satisfiers/motivators*, yang meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*Recognition*) pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), tanggung jawab (*responsibility*) dan kemajuan (*advancement*).

Jika faktor-faktor ini ada di dalam pekerjaan seseorang maka kepuasan kerja akan terwujud.

- b) Ada serangkaian kondisi ekstrinsik yaitu keadaan pekerjaan (*job context*), yaitu apabila ada di dalam pekerjaan akan menghasilkan ketidakpuasan pegawai. Faktor-faktor yang termasuk dalam *job context* disebut *dissatisfies/hygiene factors*, yang meliputi upah, kondisi kerja, jaminan pekerjaan, status sosial, prosedur / kebijakan instansi, mutu supervisor dan hubungan antar pegawai. Jika faktor-faktor tersebut di atas ada di dalam pekerjaan seseorang, maka dapat mengurangi ketidakpuasan kerja pegawai.

#### d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006), indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti diuraikan berikut ini :

##### 1) Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

##### 2) Upah/gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan factor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

### 3) Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbedabeda dan bervariasi pula imbalannya.

### 4) Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

### 5) Kelompok kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

### 6) Kondisi kerja/lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

## 3. Remunerasi

Dalam konteks reformasi birokrasi remunerasi ialah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja, sedangkan menurut *Oxford American Dictionary*, *Remuneration* adalah *Payment* atau *Reward* yang berarti pembayaran, penghargaan, Sedangkan remunerasi dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah pemberian hadiah

(penghargaan atas jasa) atau imbalan yang mana istilah imbalan sering juga dalam Bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Berbagai buku-buku manajemen sumber daya manusia yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang merupakan terjemahan yang berasal dari Amerika menggunakan istilah kompensasi untuk mengungkapkan istilah remunerasi..

Istilah remunerasi juga seringkali disama artikan dengan istilah kompensasi. Beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama, pembedanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini juga mulai dikenal di masyarakat Indonesia setelah adanya program reformasi birokrasi yang salah satunya programnya adalah pelaksanaan remunerasi.

Menurut (Mochammad Surya: 2004) menjelaskan bahwa remunerasi ialah sesuatu yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang telah ia berikan kepada organisasi dimana tempat dia bekerja.

Remunerasi ialah merupakan suatu penghargaan atau balas jasa atas prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu instansi. Remunerasi diberikan dengan harapan akan menjadi tameng bagi para pegawai sehingga terhindar dari perilaku KKN atau (kolusi, korupsi dan nepotisme).

Menurut Kusnaedi (2009) Remunerasi adalah imbalan kerja atau balas jasa yang didapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif,

bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Remunerasi bagi Pegawai Negeri Sipil berarti imbalan kerja diluar gaji yang dikaitkan dengan system penilaian kinerja.

Remunerasi ialah imbalan kerja diluar gaji yang diterima pegawai dengan tujuan agar mampu mensejahterakan kehidupan pegawai sehingga timbul semangat, gairah, dan motivasi dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dicapai. Remunerasi erat kaitannya dengan sistem penilaian kinerja

**a. Latar Belakang Hadirnya Remunerasi di Indonesia**

Remunerasi dalam sistem pemerintahan adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi. Dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih, namun pada tataran pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari Aparatur Sipil Negara yang mengawalinya. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan Pemerintahan yang selama ini dinilai buruk, antara lain ditandai oleh indikator:

- 1) Buruknya kualitas pelayanan publik (lambat, tidak ada kepastian aturan/hukum, berbelit belit, arogan, minta dilayani

atau feodal style.

- 2) Sarat dengan perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme, dsb.)
- 3) Rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja aparatur negara.
- 4) Kualitas manajemen pemerintahan yang tidak produktif, tidak efektif dan tidak efisien.
- 5) Kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan.

Aparatur negara adalah bagian dari pemerintahan maka dalam, reformasi birokrasi dilingkungan tersebut, upaya untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan para pegawai adalah merupakan kebutuhan yang sangat elementer, mengingat kaitannya yang sangat erat dengan misi perubahan kultur pegawai (Reformasi bidang kultural), sehingga dengan struktur gaji yang baru, setiap pegawai diharapkan akan mempunyai daya tangkal (imunitas) yang maksimal terhadap rayuan atau iming-iming materi (kolusi).

Sesuai dengan Undang-undang NO. 17 tahun 2007, tentang Rencana pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025 dan Peraturan Meneg PAN, Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008, tentang Pedoman umum Reformasi birokrasi. Kebijakan Remunerasi diperuntukan bagi seluruh Pegawai negeri di seluruh lembaga pemerintahan. Berdasarkan urgensinya dikelompokkan berdasarkan skala prioritas ke dalam tiga kelompok :

- a) Prioritas pertama adalah seluruh Instansi Rumpun Penegak



Hukum, rumpun pengelola Keuangan Negara, rumpun Pemeriksa dan Pengawas Keuangan Negara serta Lembaga Penertiban Aparatur Negara.

- b) Prioritas kedua adalah Kementrian/Lembaga yang terkait dengan kegiatan ekonomi, sistem produksi, sumber penghasil penerimaan Negara dan unit organisasi yang melayani masyarakat secara langsung termasuk Pemda.
- c) Prioritas ketiga adalah seluruh kementrian/lembaga yang tidak termasuk prioritas pertama dan kedua.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Pemberlakuan sistem remunerasi diharapkan mampu mensejahterakan kehidupan Aparatur Sipil Negara, sehingga lebih termotivasi untuk bekerja sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas kinerja demi tercapainya tujuan instansi.

- (1) Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Penerapan sistem remunerasi di sebuah Puskesmas diharapkan mampu mendorong pengelolaan sumber

daya manusia yang efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditentukan oleh Puskesmas.

(2) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan kinerja

Sistem pemberian remunerasi yang baik secara otomatis akan mendorong kinerja karyawan sehingga secara otomatis kinerja Puskesmas akan meningkat secara signifikan.

(3) Terciptanya kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak

**b. Tujuan Remunerasi**

Penerapan sistem remunerasi harus memperhatikan tujuan yang mendasar bagi Puskesmas dan karyawan. Oleh karena itu sistem pengelolaannya harus dibuat sebaik mungkin. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa

Tujuan remunerasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh peraturan pemerintah. Pada dasarnya remunerasi seharusnya memberikan kepuasan kepada semua pihak yaitu karyawan, penguasaha, perusahaan, masyarakat dan pemerintah. Menurut Notoadmodjo (2009) tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam pemberian remunerasi adalah:

1) Menghargai prestasi kerja

Dalam penerapan sistem remunerasi di Puskesmas

diharapkan mampu mendorong kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan tersebut maka jumlah remunerasi yang didapatkan akan semakin besar.

2) Menjamin keadilan

Sistem remunerasi yang baik adalah yang mampu menjamin rasa keadilan dari kedua unsur yaitu rumah sakit dan karyawan. Masing-masing karyawan akan mendapatkan besaran remunerasi sesuai dengan tugas, jabatan, wewenang, fungsi dan prestasi kerjanya. Dapat diartikan bahwa remunerasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan yang diberikan.

3) Mempertahankan karyawan

Penerapan sistem remunerasi yang baik akan mendorong komitmen karyawan untuk lebih loyal kepada Puskesmas.

4) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Pemberian remunerasi yang baik maka akan menarik calon karyawan lebih banyak. Dengan demikian maka seleksi karyawan menjadi lebih kompetitif dan bisa meningkatkan daya saing.

5) Pengendalian biaya & peningkatan pendapatan

6) Penerapan system remunerasi yang baik akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga produktivitas meningkat, pendapatan meningkat dan lebih efektif dan efisien dalam

pengendalian keuangan.

7) Memenuhi peraturan-peraturan

Perusahaan juga diwajibkan mentaati regulasi pemerintah yang berkaitan dengan karyawan dan kompensasi.

Penerapan Sistem Remunerasi, pada beberapa negara di dunia ini telah menerapkan sistem remunerasi yang telah disesuaikan dengan kondisi dan keadaan masing-masing negara. Berikut kami lampirkan hasil penelitian dari beberapa negara yang telah menerapkan sistem remunerasi antara lain:

- a) Menurut Van Dijk (2013) dalam artikelnya yang berjudul *“Impact of remuneration on guideline adherence: Empirical evidence in general practice”* menyebutkan bahwa perubahan penerapan sistem remunerasi di Belanda yang awalnya menggunakan pola kapitasi untuk asuransi public sedangkan *fee for service* untuk asuransi pribadi menjadi kapitasi. Hal ini berpengaruh negatif pada pelaksanaan kepatuhan pedoman dan pengisian data Electronic Medical Record (EMR).
- b) Bertone MP (2016) dalam artikelnya yang berjudul *“Investigating the remuneration of health workers in the DR Congo: Implications for the health workforce and the health system in a fragile setting”* menjelaskan bahwa penerapan sistem remunerasi pada layanan public di negara Kongo menggunakan sistem pemberian tunjangan resmi yang besarnya bergantung pada

tingkat pendapatan. Hal ini lebih menguntungkan pada instansi yang berada di perkotaan, mempunyai fasilitas yang lengkap dan sistem administrasi yang memadai.

- c) Ahmad R (2012) menyampaikan bahwa penerapan sistem remunerasi di Malaysia didasarkan pada besaran *Competency Level Assesmen (CLA)*

Variabel remunerasi diukur melalui lima indikator yaitu sebagai berikut:

(1) pengalaman dan masa kerja, (2) keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku, (3) jabatan yang disandang, (4) hasil/capaian kinerja, (5) adil. (Peraturan Pemerintah Nomor 61 tahun 2007).

#### **4. Kompetensi**

##### **a. Pengertian Kompetensi**

Menurut Robotham dan Jubb (2009) menyatakan bahwa kompetensi ialah perilaku dan keterampilan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja operasional individu (*competence-based system*). *Competence-based system* biasa digunakan sebagai alat dalam penilaian kinerja. Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan (Dirjen Dikdasmen, 2004). Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap professional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Wibowo (2010) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang

dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Kompetensi menurut Spencer (2005) yaitu: karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Purwanto (2006) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya amat berbeda satu sama lain. Menurut Veithzal, dkk (2014) kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil.

Beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal maka karyawan seharusnya memiliki kompetensi sebagai kerangka dalam pelaksanaan tugas yang menggambarkan adanya pengetahuan,

keterampilan dan sikap sehingga dapat melaksanakan kewajibannya secara efektif, efisien dan professional. Untuk itu karyawan selayaknya memiliki ketiga komponen tersebut, kompetensi pengetahuan yang menekankan pada kemampuan konseptual yakni kerja yang banyak menggunakan pikiran, kompetensi pengetahuan merujuk pada kemampuan memahami keseluruhan organisasi secara utuh, bagaimana relasi antar organisasi, bagaimana perubahan pada salah satu bagian mempengaruhi keseluruhan proses, termasuk di dalamnya mampu memahami perubahan lingkungan organisasi, kemampuan merumuskan kebijakan yang harus dilaksanakan staf serta kemampuan merumuskan kembali visi, misi dan tujuan organisasinya dengan membuat strategi *planning*. Kompetensi keterampilan merupakan kemampuan memahami bagaimana mewujudkan kebijakan, keputusan yang dibuat oleh pimpinan organisasi menjadi kenyataan atau dengan kata lain kompetensi keterampilan merupakan kemampuan mengimplementasikan kebijakan dengan menggunakan sumberdaya yang ada (*man, machine and financial*).

Kompetensi sikap/perilaku merupakan kemampuan menerjemahkan konsep yang dirumuskan oleh pimpinan (mengintegrasikan kebijakan), serta menghimpun informasi dan anggota organisasi dan mengolahnya menjadi rekomendasi kebijakan yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pimpinan di atasnya untuk membuat kebijakan. Kompetensi perilaku juga terikat dengan integritas dan

komitmen pejabat untuk melaksanakan tanggung jawab secara professional.

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu secara kasual berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. Maka harus dibedakan antara kompeten dan kompetensi. Kompeten merujuk pada bidang kerja seseorang, sedangkan kompetensi merujuk pada dimensi perilaku yang mendasari kinerja yang kompeten. Hingga kini sebagian besar para ahli menggunakan istilah kompetensi menurut sudut pandang mereka sesuai dengan kebutuhan dan aplikasinya dengan merujuk kepada dua pendekatan yakni (Veithzal, dkk, 2014):

- 1) Digunakan untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten (*training design, competency model development, manajemen proyek manajemen keuangan dan lainnya*), pada pendekatan ini lebih menekankan pada pemahaman umum.
- 2) Digunakan untuk merujuk pada dimensi-dimensi perilaku yang terletak dibalik kinerja yang kompeten seperti orientasi efisiensi, hasil dan lainnya. Pada pendekatan ini lebih menekankan pada perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam menjalankan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan output jabatan yang efektif.

#### **b. Indikator Kompetensi**

Spencer (2005) mengemukakan bahwa tipe kompetensi



memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Ciri Karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap berbagai situasi atau informasi. Pengendalian emosi dan inisiatif adalah beberapa hal yang kompleks yang membutuhkan konsistensi tanggapan terhadap berbagai situasi. Sebagian orang tidak dapat memecahkan beberapa persoalan dan melakukan suatu tindakan di atas, di samping malaksanaan panggilan tugas untuk memecahkan berbagai persoalan di bawah tekanan. Ciri-ciri kompetensi ini adalah karakteristik sukses yang dimiliki manager. Motivasi dan kompetensi adalah hal-hal yang bersifat intrinsik atau bersumber dan dalam diri sendiri yang merupakan ciri-ciri yang melekat pada seseorang yang akan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam jangka panjang tanpa membutuhkan pengawasan.
- 2) Kemampuan konseptual. Seseorang yang memiliki keinginan atau citra diri. Contoh: percaya diri, seseorang percaya bahwa dia dapat efektif di dalam hampir setiap situasi merupakan bagian dan konsep kemampuan diri.

Nilai seseorang adalah merupakan reaksi dan motif untuk melakukan prediksi sehingga dia akan dapat melakukan pekerjaan di dalam jangka pendek pada berbagai situasi termasuk apabila terjadi perubahan di dalamnya. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki nilai kepemimpinan lebih menyenangkan untuk

menonjolkan perilaku kepemimpinannya jika dia akan mengerjakan pekerjaan yang merupakan ujian dan kemampuan kepemimpinannya. Seseorang akan memperoleh nilai di dalam manajemen tetapi tidak secara spontanitas muncul dari dalam dirinya seperti apa yang ia pikirkan. Pengaruh berbagai faktor pada level motivasi yang sering dijumpai pada posisi manajemen adalah kegagalan.

- 3) Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pengetahuan sering gagal dijadikan dasar untuk menilai kemampuan kerja sebab kegagalan mereka, untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan berbagai cara mereka gunakan di dalam pekerjaan. Pertama, pengetahuan dijadikan ukuran kemampuan mengingat, di mana hal tersebut merupakan hal penting dan kemampuan untuk mendapatkan informasi. Kemampuan mengingat hal-hal yang bersifat khusus tidak lebih penting dan pada pengetahuan yang mana keberadaan kemampuan mengingat hanya relevan untuk masalah-masalah khusus ketika mereka menemukan pemecahannya. Kedua, pengetahuan merupakan hasil tes dan responden. Mereka melakukan pengukuran kemampuan tenaga kerja dengan memilih beberapa opsi atau jawaban yang benar dan responden, tetapi keadaan seseorang melakukan tindakan berdasarkan pengetahuannya. Sebagai contoh kemampuan memilih lima item adalah argumen yang efektif dan sangat berbeda dan

kemampuan untuk memecahkan sebuah situasi konflik secara persuasif. Akhirnya pengetahuan adalah dasar untuk menilai seseorang yang dapat melakukan sesuatu bukan apa yang ia kerjakan.

- 4) Keahlian. Kemampuan fisik atau kemampuan mental di dalam melaksanakan tugas. Mental atau keahlian teori kompetensi termasuk analitik berpikir (memproses pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, mengorganisir data dan rencana) dan konseptual berpikir (mengenali pola di data gabungan).

## **B. Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Remunerasi menurut Hasibuan (2014) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Remunerasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian remunerasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi manapun guna meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Pada organisasi sektor publik, remunerasi diberikan untuk

meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya untuk kinerja organisasional berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Dengan remunerasi yang layak akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Marwanto dan Kartinah (2012), Manik dan Wiarah (2014), Kurniawan, dkk (2014), Retnoningsih, dkk (2016) serta Nurcahyani dan Adnyani (2016) yang menghasilkan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Hijja Mardhiya Nasution , Sri Sudiarti Isnaini Harahap (2018). variabel motivasi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil. variabel kepuasan kerja signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Secara simultan diperoleh bahwa  $F$ -hitung lebih besar dari  $F$ -tabel dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_1$  : Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas BLUD di Blora.

## 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. (Veithzal, dkk, 2014). Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap professional dalam menjalankan tugasnya sehingga akan terwujud kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pernah dilakukan oleh Negara dan Dewi (2013), Manik dan Wiarah (2014) serta Hartiwi (2015) yang menghasilkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas BLUD di Blora.

## 3. Pengaruh Renumerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Renumerasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian renumerasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Pada organisasi sektor publik, renumerasi diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya untuk kinerja organisasional berupa

pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Dengan renumerasi yang layak akan dapat meningkatkan kinerja pegawai

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh renumerasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Marwanto dan Kartinah (2012), Kurniawan, dkk (2014), Njoroge & Kwasira (2015), Cecilia dan Gekara (2016), Retnoningsih, dkk (2016) serta Ratnasari (2016) yang menghasilkan renumerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh remunerasi terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada kantor pertanahan kota Makassar (Muh Amri Amin, 2017) analisis regresi linear sederhana. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Remunerasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y) pada Kantor Pertanahan Kota Makassar yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif  $Y = 1.702 + 0.518X$

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas BLUD di Blora.

#### **4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap professional dalam menjalankan tugasnya sehingga akan terwujud kepuasan kerja. Dengan kompetensi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Baba (2012), Hartiwi (2015) serta Aditya, dkk (2015) yang menghasilkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kajian Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja oleh Ilham Tahar (2012), pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus. Dengan hasil kesimpulan Meskipun karyawan sama-sama memiliki nilai kinerja yang sama namun karena berbeda tempat tugasnya maka remunerasinya akan berbeda. Seharusnya dengan nilai kinerja yang sama maka karyawan akan menerima remunerasi yang sama pula

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas BLUD di Blora.

#### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Dengan kepuasan kerja

yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan/organisasi (Mangkunegara, 2010). Dengan kinerja pegawai yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja karena dengan hal tersebut semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Marwanto dan Kartinah (2012), Kurniawan, dkk (2014), Hartiwi (2015), Ndulue dan Ekechukwu (2016) serta Nurcahyani dan Adnyani (2016) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>5</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

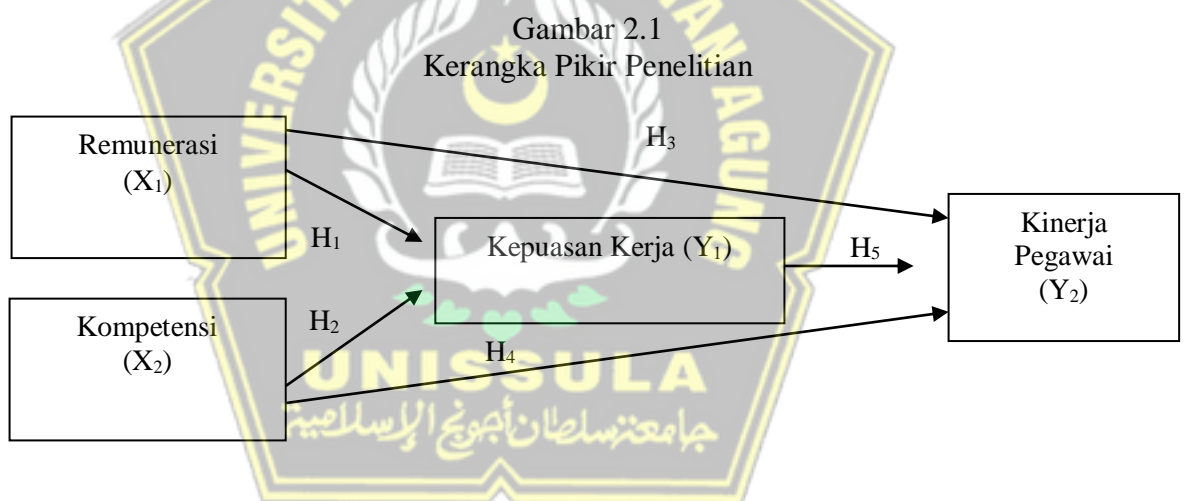
Pegawai Puskesmas BLUD di Blora



### C. Kerangka Pemikiran Teoritis

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Remunerasi, kompetensi dan kepuasan kerja. Dengan remunerasi yang layak dan dengan kompetensi yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga pada akhirnya akan berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Puskesmas BLUD di Blora (Puskesmas Blora, Medang, Tunjungan dan Puledagel ) sebagai objek penelitian. Sedangkan waktu penelitian dan penyusunan selama dua bulan mulai dari bulan Maret sampai dengan April 2024.

#### **B. Teknik Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu penelitian pustaka (*library research*) dan penelitian lapang (*field research*) untuk mengumpulkan data yang terkait dengan penelitian tersebut, berikut deskripsi tentang teknik pengumpulan data dalam penelitian ini:

1. Penelitian pustaka (*library research*), yaitu peneliti mengadakan penelitian dengan peninjauan pada berbagai pustaka dengan mengumpulkan pendapat melalui buku-buku dan literatur lainnya yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang bertujuan memperoleh data secara kongkret yang diperlukan sebagai pendukung penelitian yang dilakukan dengan cara meninjau langsung pada objek penelitian yang telah di tentukan.

### C. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data Kuantitatif

Yaitu data yang di peroleh dari instansi dalam bentuk angka-angka seperti jumlah remunerasi, serta data lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

#### 2. Data kualitatif

Yaitu data yang mengenai keadaan instansi, stuktur organisasi, serta uraian tugas masing-masing bagian dalam perusahaan.

#### 3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data priemer, yaitu data yang diperoleh langsung dari tanggapan responden melalui kuisisioner yang diedarkan. Data sekunder data yang diperoleh dari dokumen yang ada/

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, observasi dan studi dokumentasi

- a) Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data melalui angket berupa daftar pertanyaan yang ditujukan langsung kepada sejumlah responden yaitu pegawai Puskesmas BLUD di Blora yang menerima remunerasi.
- b) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengumpulan data secara langsung pada responden dalam penelitian tersebut.

- c) Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku maupun jurnal yang berkaitan dengan topik pembahasan.

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Arikunto (2006), mengemukakan bahwa populasi (*universe*), adalah sebagian dari keseluruhan unsur-unsur yang mempunyai satu ciri atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama sedangkan Sugiyono (2019: 218), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja atau tidak. Dan adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas BLUD di Blora yang berjumlah 259 orang.

**Tabel 3.1. Jumlah Populasi penelitian pada Puskesmas BLUD di Blora**

GOLONGAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
IV	15	35	50
III	15	55	60
II	21	34	55
P3K	11	21	32
Non ASN	14	38	52
<b>JUMLAH</b>	<b>76</b>	<b>183</b>	<b>259</b>

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:218), adapun teknik penarikan sampel dengan yaitu dengan menggunakan metodeslovin dengan jumlah sampel sebanyak 259 orang yang diuraikan sebagai berikut :

Sampel dari Total Populasi yang ada dari Puskesmas Blora : 97 Orang, Puskesmas Medang : 55 Orang, Puskesmas Tunjungan : 68, Puskesmas Piledagel : 39 orang.

## E. Variabel Penelitian

Variabel riset yang dianalisa pada studi ini mencakup variabel independen dan dependen dan Variabel Intervening dengan penjabaran berikut:

### 1. Variabel Independen

Variabel independen terklasifikasi menjadi aspek riset yang berpotensi memberikan nilai persuasi pada variabel terpengaruhi dimana variabel independen yang dianalisa dalam riset ini ialah Remunerasi dan Kompetensi.

### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen terklasifikasi menjadi aspek riset yang akan dipersuasi aspek independen riset dimana variabel dependen riset ini ialah Kinerja.

### 3. Variabel Intervening

Variabel intervening terklasifikasi menjadi aspek mediator yang difungsikan sebagai penghubung pada variabel persuasi terhadap variabel yang dipersuasi. Aspek intervening riset ini ialah Kepuasan Kerja..

## F. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

**Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator**

Variabel	DO	Indikator	Alat Ukur
<b>Independen :Remunerasi</b>	Renumerasi adalah merupakan suatu penghargaan atau balas jasa atas prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu instansi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pengalaman dan masa kerja,</li> <li>2. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku,</li> <li>3. jabatan yang disandan</li> <li>4. hasil/capaian kinerja,</li> <li>5. adil. (Peraturan Pemerintah Nomor 61 tahun 2007).</li> </ol>	Kuesioner/ Standar, Kinerja dan Kontribusi yang Sesuai, Kemampuan dan Prestasi, Golongan Pekerja.
<b>Independen : Kompetensi</b>	Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap professional dalam menjalankan tugasnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan</li> <li>2. Kemampuan konseptual.</li> <li>3. Pengetahuan</li> <li>4. Keahlian.</li> </ol> Spencer (2005)	Kuesioner Menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki.
<b>Kepuasan Kerja</b>	suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2) Upah/gaji</li> <li>3) Promosi</li> <li>4) Supervisi</li> <li>5) Kelompok kerja</li> <li>6) Kondisi kerja/lingkungan kerja</li> </ol> Luthans (2006),	Kuesioner/Lingkungan kerja, Kepuasan upah, Tim Kerja.
<b>Kinerja</b>	kinerja adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>performance appraisal)</i></li> <li>2. prestasi kerja</li> <li>3. perilaku kerja</li> <li>4. orientasi pelayanan,</li> <li>4. integritas,</li> </ol>	Kuesioner/ Masuk kerja sesuai jam kantor dan pulang sampai ahir jam kantor,

waktu tertentu dan sesuai ketentuan instansi.	5. komitmen, 6. disiplin dan 7. kerja sama. (menpan no: 01/13)	Tanggung jawab pekerjaan, Ketaatan pada aturan kantor,
---	--	--

### G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas adalah pengujian kemampuan suatu instrumen pengukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Satu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud di lakukan pengukuran tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan cara validitas internal yang menggunakan teknik analisis butir akan menguji setiap validitas setiap butir dengan cara skor-skor yang ada pada butir yang dimaksudkan di korelasikan dengan skor total. Skor butir (pertanyaan) di pandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y sehingga di peroleh indeks validitas setiap butir. Uji validitas instrumen di Puskesmas dengan karakteristik yang sama dengan lokasi penelitian. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan di Puskesmas Jepon dan Puskemas Banjarejo.

Dalam penelitian kali ini digunakan taraf signifikansi Alpha  $\alpha = 0,05$  atau 5% maka tiap variabel akan dinyatakan valid jika memenuhi

Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka item – item pertanyaan dari kuisisioner adalah tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Product Moment Menurut (Sugiyono, 2017) dengan rumus sebagai berikut:

$$T_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)}\sqrt{N\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

$T_{xy}$  = koefisien korelasi = jumlah subyek / responden

N = nilai skor butir/ nilai skor tertentu

X = nilai skor total  $\sum$

Y = jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat nilai Y

2. Uji Reliabilitas adalah kemampuan suatu instrumen untuk di uji kembali dengan memberikan hasil yang relatif konstan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang relatif sama jika di uji secara berulang-ulang, yakni nilai *cronbach's alpha* 0.70. nilai Sig(2-Tailed) pada tabel < nilai Alpha ( $\alpha$ ).

$$a = \frac{kr}{1 + (k-r)^2}$$

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha > 0,70

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata antar variabel

k = jumlah independen variabel

- Apabila hasil koefisien Alpha > taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut reliabel.
- Apabila hasil koefisien Alpha < taraf signifikan 60% atau 0,6 maka



kuisisioner tersebut tidak reliabel.

Hasil Uji Realibitas adalah sebagai berikut :

Pada penelitian ini kuesioner telah dilakukan uji reliabilitas dengan hasil  $>0,6$  pada semua kuesiner sehingga kuesioner dinyatakan reliabel dan layak dipergunakan sebagai alat penelitian.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Pengetesan asumsi klasik dipergunakan untuk menganalisa seberapa baik nilai data yang dipergunakan pada riset guna menghasilkan konklusi jawaban akurat dan obyektif.

### 2. Uji Normalitas

Pengetesan normalitas data, dipergunakan untuk mengkriterikan nilai persebaran atas data riset dengan mempergunakan indikasi koefisien nilai tes normalitas Andrei Kolmogorov dimana nilai tes lebih besar dari 5 % menjadi basis bahwa data tersebar dengan normal dan lebih akurat. Hasil konklusi bernilai sebaliknya ketikan nilai tes berada di bawah 5 %.

### 3. Uji Multikolinearitas

Pengetesan multikolinierisasi model riset, dipergunakan untuk mengkriterikan apakah timbul keterkaitan korelatif dari sesama variabel independen riset. Analisa ini dipedomankan atas nilai *variance inflation factor* dan *tolerance* dengan mempergunakan indikasi nilai VIF di bawah 10,00 dan *tolerance* di atas 0,10 maka model riset

terbebas dari permasalahan data ini.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Pengetesan heteroskedastisitas riset dipergunakan untuk mengkriterikan apakah model riset terbebas dari masalah kesamaan nilai residual varian antara observasi 1 ke observasi pada periode waktu berkelanjutan. Identifikasi model riset atas pengetesan ini dipedomankan dari nilai Glestjer tes signifikan dimana nilai Glestjer tes dengan koefisien lebih dari 5 % maka model riset terbebas permasalahan ini. Konklusi bernilai sebaliknya apabila nilai koefisien Glestjer berada di bawah 5 %.

#### 5. Uji Analisis Jalur

Analisa jalur riset dipergunakan dengan tujuan menganalisa seberapa tinggi nilai pengaruh antara aspek independen pada aspek dependen dengan pedoman nilai koefisien terstandarisasi dengan pedoman

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

persamaan:

Dimana:

$Y_2$  = Keputusan Pembelian

$Y_1$  = Minat beli

$X_1$  = *Social Media Marketing*

$X_2$  = *Brand Awareness*

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$  = Koefisien Regresi Berganda

$e$  = Kesalahan variabel pengganggu

## I. Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji-t untuk menguji signifikansi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi atau tidak. Pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya ditunjukkan pada:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1 - r^2}$$

r = koefisien korelasi antar variabel

n = banyaknya responden

### 2. Uji f

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 235) Uji F bertujuan untuk pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah anggota sampel

Dasar Pengambilan Keputusan Berdasarkan Uji t :

- a. Jika nilai sig < 0.05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

- b. Jika nilai  $\text{sig} > 0.05$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dasar Pengambilan Keputusan Berdasarkan Uji F.

- a. Jika nilai  $\text{sig} < 0.05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai  $\text{sig} > 0.05$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dasar Pengambilan Keputusan Berdasarkan Uji Korelasi R

Korelasi Ganda Dalam buku (Sugiyono, 2017, p. 233) korelasi ganda merupakan angka menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan pada rumus berikut Sugiyono (2017:233):

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(r^2_{yx_1}) + (r^2_{yx_2}) - 2 \cdot (r_{yx_1}) \cdot (r_{yx_2}) \cdot (r_{x_1x_2})}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan:

$r_{y \cdot x_1 \cdot x_2}$  = Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama sama dengan variabel

Y  $r_{yx_1}$  = Korelasi product moment antara X1 dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi product moment antara X2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi product moment antara X1 dengan X2

Nilai R berkisar antar 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat. Sebaliknya, nilai semakin mendekati angka 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Untuk

dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.3. Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,19	Sangat rendah
0,20-0,39	rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

### 3. Uji Sobel

Variabel Intervening merupakan variabel penyela antara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017:62). Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk mengetahui pengaruh X1 terhadap Z melalui Y, serta pengaruh X2 terhadap Z melalui Y akan digunakan konsep uji sobel. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dalam Ghazali (2018:244) dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Uji sobel dilakukan untuk dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) yang disebabkan adanya variabel mediasi (M). sehingga dilakukan dengan alat uji yaitu menggunakan Calculation for the Sobel Test yang tersedia di web

<http://quantpsy.org/> dan dibutuhkan informasi dengan memasukkan original sample dan standard error dari setiap variable independennya terhadap variable dependen jika ada mediator dan tanpa mediator. Apabila sobel test statistic  $\geq 1,96$  dengan signifikan 5%, maka variable tersebut dapat dikatakan mampu memediasi antara variable independen dan variable dependen (Ghozali, 2018).

$$Sab\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

a = ..... : Koefisien direct effect variabel independen Remunerasi dan Kompetensi (X) terhadap variabel mediasi Kepuasan Kerja (Z2);

b = ..... : Koefisien direct effect variabel mediasi Kepuasan Kerja (Z2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y).

Sa = ..... : Standard Error dari a.

Sb = ..... : Standard Error dari b.

Dengan memasukkan nilai-nilai a, b, Sa, dan Sb ke dalam persamaan Sobel tersebut, diperoleh nilai Sab: Nilai Sab sebagai dasar sampai seberapa bisa memediasi variabel independen terhadap variabel dependen

a) nilai t hitung sab yang lebih besar dari pada 0,05, dengan tingkat signifikansi dikatakan tidak signifikan pengaruhnya.

b) nilai t hitung sab yang lebih kecil dari pada 0,05, dengan tingkat signifikansi di katakan sangat signifikan pengaruhnya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data yang diperoleh dengan cara membagikan kuisioner kepada 259 responden. Pengumpulan data ini dilakukan pada bulan Maret dan April 2024. Responden yang mengisi kuisioner ini adalah pegawai BLUD puskesmas di Blora (Blora, Medang, Tunjungan, Puledagel). Kuisioner ini berisi tentang pertanyaan dan pernyataan yang berkaitan dengan pemahaman dan pengetahuan pegawai, bersikap terhadap pengaruh remunerasi tambahan pendapatan, Kompetensi dasar dari pengetahuan dan ketrampilan pegawai, Kepuasan kerja pegawai mental emosional, nyaman kerja, gaji, penghasilan, prestasi kerja dan rekan kerja. Kinerja pegawai juga di di pertanyakan dengan pernyataan, hasil pekerjaan, kualitas, dan kuantitas, hubungan perorangan ketepatan waktu dan kehadiran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data yang terkumpul dari kuesioner yang berjumlah 45 butir pertanyaan dan pernyataan dengan indikator setiap item pernyataan. Adapun gambaran tentang karakteristik responden yang telah diteliti berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, status pegawai, Masa kerja, dan penghasilan remunerasi, sebagai berikut

#### **B. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian tentang Pengaruh Remunerasi dan Kompetensi dengan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas BLUD di Blora

disajikan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut :

### 1. Karakteristik Responden

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Pendidikan, Status Kepegawaian, dan masa kerja.

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
*Laki-Laki	76	29,35
*Perempuan	183	70,65
<b>Usia</b>		
*20 sd 25 Tahun	24	9,26
*26 sd 30 Tahun	43	16,6
*31 sd 35 Tahun	46	17,76
*36 sd 40 Tahun	47	18,14
*41 sd 45 Tahun	33	12,74
*46 sd 50 Tahun	36	13,89
*50> Tahun	30	11,58
<b>Status Pernikahan</b>		
*Menikah	248	95,75
*Belum Menikah	11	4,24
<b>Pendidikan</b>		
* SMP	5	1,93
* SMA	20	7,72
*Diploma	130	50,19
*Sarjana	101	38,99
*Pasca Sarjana	3	1,15
<b>Status Kepegawaian</b>		
*ASN	163	62,93
*Non ASN	96	37,07
<b>Masa Kerja</b>		
*Kurang dari 5 tahun	57	22
*5 sd 10 tahun	76	29,34
*11 sd 15 tahun	75	28,95
*di atas 15 tahun	51	19,69
<b>Pendapatan</b>		
*Kurang dari Rp.1.600.000	96	37
*Rp 1.600.000 – Rp 3.000.000	15	5,79
*Rp 3.000.001 – Rp 6.000.000	125	48,26
*lebih dari Rp 6.000.000	23	8,88



Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden paling banyak adalah perempuan yaitu 70,65%

Berdasarkan usia, responden paling banyak adalah usia 36 sd 40 Tahun yaitu 18,14% dan paling sedikit adalah usia 20 sd 25 Tahun yaitu 9,26%

Berdasarkan Status perkawinan, sebagian besar responden adalah dengan status perkawinan Menikah yaitu 95,75%. Berdasarkan pendidikan, responden paling banyak dengan pendidikan Diploma yaitu 50,19% dan paling banyak ke dua adalah pendidikan Sarjana yaitu 38,99%.

Berdasarkan status kepegawaian, responden terbanyak adalah ASN yaitu 62,93%. Berdasarkan masa kerja, responden paling banyak dengan masa kerja 5 sd 10 tahun yaitu 29,34%, terbanyak kedua dengan masa kerja 11 sd 15 tahun yaitu 28,95%. Berdasarkan pendapatan Remunerasi responden terbanyak dengan pendapatan Rp 3.000.001 – Rp 6.000.000 yaitu 48,26%. terbanyak kedua dengan pendapatan Kurang dari Rp.1.600.000 yaitu 37%.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel dipergunakan untuk mengidentifikasi bagaimana penilaian konsumen terhadap masing-masing variabel penelitian yang ditanyakan dengan didasarkan pada hasil jawaban responden pada lembar kuesioner yang dibagikan. Penilaian responden mengenai variabel yang diteliti menggunakan kriteria (interval) dengan rumus:

$I = (\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}) : \text{Jumlah Kategori Kelas}$

$I = (5-1) : 3$

$$I = 4:3 = 1,33$$

Maka dari itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut ini:

1,00 - 2,33 = Rendah

2,34 - 3,66 = Sedang

3,67 - 5,00 = Tinggi

#### a. Remunerasi

Remunerasi pada pegawai puskesmas Blud diukur menggunakan 5 indikator dengan hasil analisis deskriptif dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 2. Hasil Analisis Deskriptif Remunerasi**

No	Indikator Variabel	Frekuensi								Rata-Rata		
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	S	
1.	Pengalaman dan masa kerja,	175	875	65	260	12	36	7	14	0	0	4.57
	Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku	185	925	67	268	5	15	2	4	0	0	4.67
2.	Jabatan yang disandang	174	870	70	280	10	30	5	10	0	0	4.59
3.	Hasil/capaian kinerja,	183	915	64	256	9	27	3	6	0	0	4.64
4.	Adil.	182	910	73	292	4	12	0	0	0	0	4.68
Nilai Rata-Rata Total											4.63	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif *remunerasi* yang diukur melalui indikator pengalaman dan masa kerja,, Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku, jabatan yang disandang hasil/capaian kinerja, adil. didapatkan nilai rata-rata total sebesar 4,63 sehingga termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Hal ini berarti remunerasi

terbukti mampu menjadi semangat para pegawai. Remunerasi yang dilakukan pada puskesmas BLUD mampu menjadi daya ungkit dan menjadi harapan pegawai.

### b. Kompetensi

Kompetensi di ukur menggunakan 5 indikator dengan hasil analisis deskriptif dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 3. Hasil Analisis Deskriptif Kompetensi**

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1.	Karakteristik fisik	173	865	67	268	11	33	8	16	0	0	4.56
2.	Konsistensi tanggapan	185	925	67	268	5	15	2	4	0	0	4.67
3.	Promosi	174	870	70	280	10	30	5	10	0	0	4.59
4.	Pengetahuan	185	925	64	256	6	18	4	8	0	0	4.66
5.	Kondisi kerja/lingkungan kerja	179	895	74	296	6	18	0	0	0	0	4.66
Nilai Rata-Rata Total												3.69

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif Kompetensi yang diukur menggunakan indikator Karakteristik fisik, Konsistensi tanggapan, Promosi, Pengetahuan, Kondisi kerja/lingkungan kerja didapatkan nilai rata-rata total sebesar 3,69 sehingga termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Hal ini berarti para pegawai puskesmas memahami kompetensi yang berkualitas baik dari hasil kinerja yang menjadi tolok ukur berhasil dengan baik. Pegawai

puskesmas juga menyadari keberadaan kompetensi di dalam benaknya yang berarti pegawai akan langsung mengetahui output kinerja di dasari dengan kemampuan individu dalam bekerja.

### c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja di ukur menggunakan 6 indikator dengan hasil analisis deskriptif dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 4. Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja**

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1.	Pekerjaan itu sendiri	185	925	67	268	5	15	2	4	0	0	4.67
2.	Upah/gaji	174	870	70	280	10	30	5	10	0	0	4.59
3.	Promosi	174	870	70	280	10	30	5	10	0	0	4.59
4.	Supervisi	185	925	64	256	6	18	4	8	0	0	4.66
5.	Kelompok kerja	179	895	74	296	6	18	0	0	0	0	4.66
6.	Kondisi kerja	173	865	67	268	11	33	8	16	0	0	4.56
Nilai Rata-Rata Total											4.62	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif Kepuasan kerja yang diukur menggunakan indikator Pekerjaan itu sendiri, Upah/gaji, Promosi, Supervisi, Kelompok kerja, Kondisi kerja

didapatkan nilai rata-rata total sebesar 4,62 sehingga termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Hal ini berarti para pegawai puskesmas memahami kepuasan kerja yang berkualitas baik dari hasil kepuasan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh puskesmas blud dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, yang menjadi tolok ukur berhasil dengan baik yaitu

tercapainya Standar Pelayanan Minimal dan kepuasan pelanggan yang telah ditentukan dengan indek kepuasan Masyarakat. Pegawai puskesmas juga menyadari kepuasan kerja yang berarti pegawai akan merasa puas jika merasa suka terhadap pekerjaan yang dilakukan output kepuasan kerja di dasari dengan kemampuan individu dalam bekerja.

#### d. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai di ukur menggunakan 6 indikator dengan hasil analisis deskriptif dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 5. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja pegawai**

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS		
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
1.	Performance appraisal	185	925	67	268	5	15	2	4	0	0	4.67
2.	Prestasi kerja	174	870	70	280	1	30	5	10	0	0	4.59
3.	Orientasi Pelayanan	183	915	64	256	9	27	3	6	0	0	4.64
4.	Integritas	185	925	64	256	6	18	4	8	0	0	4.66
5.	Komitmen	179	895	74	296	6	18	0	0	0	0	4.66
6.	Disiplin dan Kerja sama	173	865	67	268	1	33	8	16	0	0	4.56
Nilai Rata-Rata Total											4.63	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif Kinerja Pegawai yang diukur menggunakan indikator Performance appraisal, Prestasi kerja, Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin dan Kerja sama, didapatkan nilai rata-rata total sebesar 4,63 sehingga termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Hal ini berarti para pegawai puskesmas memahami kinerja yang berkualitas baik dari hasil

kinerja pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh puskesmas blud dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, yang menjadi tolok ukur berhasil dengan baik yaitu tercapainya Standar Pelayanan Minimal dan kepuasan pelanggan yang telah ditentukan dengan poling kepuasan masyarakat. Pegawai puskesmas juga menyadari kinerja yang baik berarti pegawai akan mencapai tujuan jika target kinerja tercapai.

### 3. Uji Instrumen

Uji instrumen ialah pengtesan yang dipergunakan dalam mengidentifikasi nilai keabsahan dan konsistensi dari instrumen riset terkait.

#### a. Uji Validitas

Analisa uji validitas dimaksudkan guna mengidentifikasi instrumen kuesioner terbukti valid (tepat) atau tidak dalam menjelaskan variabel penelitian yang dianalisis. Nilai r-tabel dengan jumlah responden 100 orang adalah 0,196. Berikut tabel hasil analisis uji validitas:

**Tabel. 4.6. Hasil Uji Validitas Instrumen**

No	Instrumen Variabel	Koefisien r-hitung	Koefisien r-tabel	Keterangan
1.	REMUNERASI (R)	Instrumen 1	0.941	Valid
		Instrumen 2	0.947	
		Instrumen 3	0.942	
		Instrumen 4	0.945	
		Instrumen 5	0.942	
		Instrumen 6	0.948	
		Instrumen 7	0.948	
		Instrumen 8	0.948	
		Instrumen 9	0.941	
		Instrumen 10	0.942	
		Instrumen 11	0.941	
		Instrumen 12	0.941	
		Instrumen 13	0.942	

	Instrumen 14	0.945	
	Instrumen 15	0.941	
2.	<i>KOMPETENSI (K)</i>		Valid
	Instrumen 1	0.902	
	Instrumen 2	0.899	
	Instrumen 3	0.913	
	Instrumen 4	0.890	
	Instrumen 5	0.899	
	Instrumen 6	0.907	
	Instrumen 7	0.890	
	Instrumen 8	0.899	
	Instrumen 9	0.907	
	Instrumen 10	0.890	
3.	<i>KEPUASAN KERJA (KK)</i>	0.896	Valid
	Instrumen 1	0.913	
	Instrumen 2	0.897	
	Instrumen 3	0.912	
	Instrumen 4	0.896	
	Instrumen 5	0.906	
	Instrumen 6	0.913	
	Instrumen 7	0.912	
	Instrumen 8	0.897	
	Instrumen 9	0.912	
	Instrumen 10		
4.	<i>KINERJA PEGAWAI (KP)</i>		Valid
	Instrumen 1	0,597	
	Instrumen 2	0,719	
	Instrumen 3	0,666	
	Instrumen 4	0.897	
	Instrumen 5	0.912	
	Instrumen 6	0.896	
	Instrumen 7	0.906	
	Instrumen 8	0.913	
	Instrumen 9	0.902	
	Instrumen 10	0.899	

Berpedoman pada Tabel hasil uji validitas instrumen, teridentifikasi bahwa koefisien r-hitung pada setiap instrumen variabel bernilai lebih tinggi dari koefisien r-tabel (0,196) sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh instrumen variabel terbukti valid

#### **b. Uji Reliabilitas**

Analisa uji reliabilitas dimaksudkan guna mengidentifikasi apakah instrumen kuesioner mampu konsisten dalam menghasilkan nilai jawaban dari responden penelitian. Nilai batas *cronbach alpha* yang

ditetapkan adalah 0,60. Berikut tabel hasil analisis uji reliabilitas

**Tabel. 4.7. Hasil Uji Reabilitas Kuisisioner**

No	Kuisisioner	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Remunerasi	0.948	Instrumen Reliabel
2	Kompetensi	0.909	Instrumen Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.914	Instrumen Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0.923	Instrumen Reliabel

#### 4. Analisis Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data menggunakan uji *Shapiro-Wilk Test* (sampel kurang dari 50) dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8 . Uji Normalitas**

Variabel	Sig.
Remunisasi	0.991
Kompetensi	0.996
Kepuasan Kerja	0.978
Kinerja	0.988
Residual 1	0.891
Residual 2	0.891

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji normalitas data menggunakan *Shapiro-Wiilk Test* menunjukkan bahwa dari semua variabel dengan hasil nilai *signifikansi*  $>0.05$  sehingga dapat di simpulkan bahwa distribusi data adalah berdistribusi norma. Sehingga data dapat memenuhi Syarat *Uji Regresi Linier*.

##### b. Uji Multikolinieritas

Analisa uji multikolinieritas dipergunakan untuk mengidentifikasi



apakah model regresi penelitian terbukti bebas atau justru terjadi gejala korelasi antara variabel independen. Nilai batas maksimal bebas gejala multikolinieritas adalah 10,00. Berikut tabel hasil analisis uji multikolinieritas model regresi 1 dan 2:

**Tabel 4. 8. Hasil Uji Multikolinieritas Model Regresi**

No	Model Regresi	Koefisien VIF	Keterangan
1.	Model 1		
	Variabel Independen:		
	Renumerasi	4,577	Bebas
	Kompetensi	4,577	Multikolinieritas
	Variabel Dependen:		
	Kepuasan Kerja (KK)		
2.	Model 2		
	Variabel Independen:		
	Renumerasi	5,040	Bebas
	Kompetensi	4,650	Multikolinieritas
	Kepuasan Kerja (KK)	1,211	
	Variabel Dependen:		
	Kinerja (K)		

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berpedoman pada Tabel hasil analisis uji multikolinieritas model regresi, didapatkan koefisien *variance inflation factor* (VIF) pada setiap variabel independen di dalam model regresi penelitian bernilai kurang dari 10,00. Ini mengindikasikan bahwa kedua model regresi penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas atau korelasi antara variabel-variabel independen.

### c. Uji Heterokedastisitas

Analisa uji heterokedastisitas dipergunakan untuk mengidentifikasi apakah model regresi penelitian terbukti bebas atau justru terjadi gejala heterokedastisitas. Nilai batas minimal bebas gejala heterokedastisitas adalah 0,05. Berikut tabel hasil analisis uji

heterokedastisitas model regresi 1 dan 2:

**Tabel 4. 9. Hasil Uji Heterokedastisitas Model Regresi**

No	Model Regresi	Sig.Glestjer Test	Keterangan
1.	Model 1		
	Variabel Independen:		
	Renumerasi	0,763	Bebas
	Kompetensi	0,175	Heterokedastisitas
2.	Model 2		
	Variabel Independen:		
	Renumerasi	0,474	Bebas
	Kompetensi	0,102	Heterokedastisitas
	Variabel Dependen:		
	Kepuasan Kerja (KK)	0.152	
	Kinerja(K)	0.080	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berpedoman pada Tabel hasil uji heterokedastisitas model regresi, didapatkan nilai koefisien signifikansi Glestjer test pada setiap variabel independen bernilai lebih tinggi dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa kedua model regresi penelitian terbebas dari gejala heterokedastisitas atau perbedaan nilai hasil varian residual.

#### **d. Analisis Jalur**

Analisis jalur dipergunakan untuk mengidentifikasi nilai beserta sifat pengaruh yang diberikan pada variabel riset yang mencakup Remunerasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Berikut tabel hasil analisis jalur dari model regresi 1 dan 2:

**Tabel 4. 10. Hasil Analisis Jalur Model Regresi 1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.281	2.587		8.611	.000
	Remunerasi(R)	.700	.138	.618	5.987	.000
	Kompetensi(K)	.269	.134	.245	-2.013	.045

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(KK)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berpedoman pada Tabel hasil analisis jalur model regresi 1 didapatkan nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 0,618 R + 0,245 K$$

**Keterangan lanjutan hasil analisis jalur model regresi 1:**

1. Nilai koefisien analisis jalur *remunerasi* sebesar 0,618 positif. Ini artinya semakin tinggi nilai *remunerasi* yang dilakukan akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Semakin rendah nilai *remunerasi* yang dilakukan berdampak pada penurunan kepuasan kerja.
2. Nilai koefisien analisis jalur *Kompetensi* sebesar 0,245 positif. Ini artinya semakin tinggi nilai *Kompetensi* yang dimiliki berdampak pada peningkatan nilai kepuasan kerja. Semakin rendah nilai *Kompetensi* berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

**Nilai pengaruh langsung:**

- a) Besarnya nilai pengaruh langsung *remunerasi* pada kepuasan kerja dapat diketahui dari nilai koefisien terstandarisasi (*standardized coefficients*) yaitu sebesar 0,618.

- b) Besarnya nilai pengaruh langsung *Kompetensi* pada Kepuasan kerja dapat diketahui dari nilai koefisien terstandarisasi (*standardized coefficients*) yaitu sebesar 0,245.

**Tabel 4.11. Hasil Analisis Jalur Model Regresi 2**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.542	.945		-.574	.567
	Remunerasi(R)	.343	.051	.494	6.752	.000
	Kompetensi(K)	.135	.045	.215	3.004	.003
	Kepuasan Kerja(KK)	.176	.051	.266	3.483	.001

a. Dependent Variable: Kinerja(Ki)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berpedoman pada Tabel hasil analisis jalur model regresi 2 didapatkan nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Ki = 0,494 R + 0,215 K + 0,266 KK$$

**Keterangan lanjutan hasil analisis jalur model regresi 2:**

1. Nilai koefisien analisis jalur *remunerasi* sebesar 0,494 positif. Ini artinya semakin tinggi nilai *remunerasi* yang dilakukan berdampak pada peningkatan nilai kinerja. Semakin rendah nilai *remunerasi* yang dilakukan berdampak pada penurunan nilai Kinerja.
2. Nilai koefisien analisis jalur *kompetensi* sebesar 0,215 positif. Ini artinya semakin tinggi nilai *kompetensi* yang dimiliki berdampak pada peningkatan nilai kinerja. Semakin rendah nilai *kompetensi* berdampak pada penurunan nilai kinerja.
3. Nilai koefisien analisis jalur kepuasan kerja sebesar 0,266 positif. Ini artinya semakin tinggi nilai kepuasan kerja yang dimiliki berdampak

pada peningkatan nilai kinerja. Semakin rendah nilai kepuasan kerja berdampak pada penurunan nilai kinerja.

**Nilai pengaruh langsung:**

- a) Besarnya nilai pengaruh langsung *remunerasi* pada keputusan pembelian dapat diketahui dari nilai koefisien terstandarisasi (*standardized coefficients*) yaitu sebesar 0,494.
- b) Besarnya nilai pengaruh *kompetensi* pada keputusan pembelian dapat diketahui dari nilai koefisien terstandarisasi (*standardized coefficients*) yaitu sebesar 0,215.
- c) Besarnya nilai pengaruh kepuasan kerja pada kinerja dapat diketahui dari nilai koefisien terstandarisasi (*standardized coefficients*) yaitu sebesar 0,266.

**Nilai pengaruh tidak langsung dan pengaruh total:**

- a) Besarnya nilai pengaruh tidak langsung *remunerasi* pada kinerja melalui kepuasan kerja dapat diketahui dari hasil perkalian antara pengaruh langsung *remunerasi* pada kepuasan kerja dengan pengaruh langsung kepuasan kerja pada kinerja. Sehingga diketahui besarnya nilai pengaruh tidak langsung *remunerasi* pada kinerja adalah:  
 $0,618 \times 0,266 = 0,164388$ . Untuk nilai pengaruh total yang diberikan *remunerasi* pada keputusan pembelian adalah sebesar  $0,494 + 0,164388 = 0,658388$ .
- b) Besarnya nilai pengaruh tidak langsung *Kompetensi* pada kinerja melalui kepuasan kerja dapat diketahui dari hasil perkalian antara

pengaruh langsung *kompetensi* pada kepuasan kerja dengan pengaruh langsung kepuasan kerja pada kinerja. Sehingga diketahui besarnya nilai pengaruh tidak langsung *kompetensi* pada kinerja adalah:

$$0,245 \times 0,266 = 0,06517. \text{ Untuk nilai pengaruh total yang diberikan kompetensi pada keputusan pembelian adalah sebesar } 0,215 + 0,06517 = 0,28017$$

#### e. Uji Hipotesis (Uji t)

Analisa uji hipotesis dipergunakan untuk mengidentifikasi apakah hipotesis riset yang diajukan di dalam riset terbukti diterima atau justru ditolak. Nilai batas signifikansi maksimal uji hipotesis dapat diterima adalah sebesar 0,05. Berikut tabel hasil uji hipotesis riset:

**Tabel 4. 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

No	Hipotesis Penelitian	Pengaruh	Nilai Signifikansi Uji t	Keterangan
1.	R → KK	Positif	0,001	Hipotesis 1 Diterima
2.	K → KK	Positif	0,000	Hipotesis 2 Diterima
3.	R → Ki	Positif	0,001	Hipotesis 3 Diterima
4.	K → Ki	Positif	0,000	Hipotesis 4 Diterima
5.	KK → Ki	Positif	0,001	Hipotesis 5 Diterima

Keterangan:

R : Remunerasi

K : Kompetensi

KK : Kepuasan Kerja

Ki : Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

pedoman pada Tabel hasil analisis uji hipotesis diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh *Remunerasi* pada Kepuasan kerja

Nilai signifikansi uji t *remunerasi* adalah sebesar  $0,001 < 0,05$ . Ini mengindikasikan *remunerasi* terbukti berpengaruh positif dan

signifikan pada kepuasan kerja sehingga dikan konklusi bahwa hipotesis riset yang menyatakan *remunerasi* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja diterima.

2. Pengaruh Kompetensi pada Kepusan kerja

Nilai signifikansi uji t Kompetensi adalah sebesar  $0,000 < 0,00$ . Ini mengindikasikan Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja sehingga dikan konklusi bahwa hipotesis riset yang menyatakan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada Kepusan kerja diterima.

3. Pengaruh *Remunerasi* pada Kinerja

Nilai signifikansi uji t *Remunerasi* adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini mengindikasikan *Remunerasi* terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja sehingga dikan konklusi bahwa hipotesis riset yang menyatakan *Remunerasi* berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja diterima.

4. Pengaruh Kompetensi pada Kinerja

Nilai signifikansi uji t Kompetensi pada Kinerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini mengindikasikan Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja. sehigga dikan konklusi bahwa hipotesis riset yang menyatakan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja diterima.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja

Nilai signifikansi uji t Kepuasan Kerja pada Kinerja adalah sebesar

$0,000 < 0,05$ . Ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis riset yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja diterima.

#### f. Koefisien Determinasi

Analisa uji koefisien determinasi dipergunakan untuk mengidentifikasi seberapa tinggi kapabilitas variabel independen di dalam model regresi dalam menjelaskan serta memprediksi besarnya nilai variabel dependen. Berikut tabel hasil analisis koefisien determinasi pada model regresi penelitian:

**Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Regresi Penelitian**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model Regresi 1	.418 <sup>a</sup>	.174	.168	.86805
Model Regresi 2	.924 <sup>a</sup>	.853	.851	.33688

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 9)

Berpedoman pada Tabel hasil uji koefisien determinasi model regresi penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pada model regresi 1 teridentifikasi nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,168 atau 16,8 %. Ini mengindikasikan bahwa variabel *remunerasi* dan *Kompetensi* mampu menjabarkan serta memprediksi nilai dari variabel Kepuasan kerja sebesar 16,8 % sementara 83,2 % lainnya dijelaskan serta diprediksi oleh beragam variabel lain di luar riset yang dilakukan.
2. Pada model regresi 2 teridentifikasi nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,851 atau 85,1 %. Ini mengindikasikan bahwa variabel

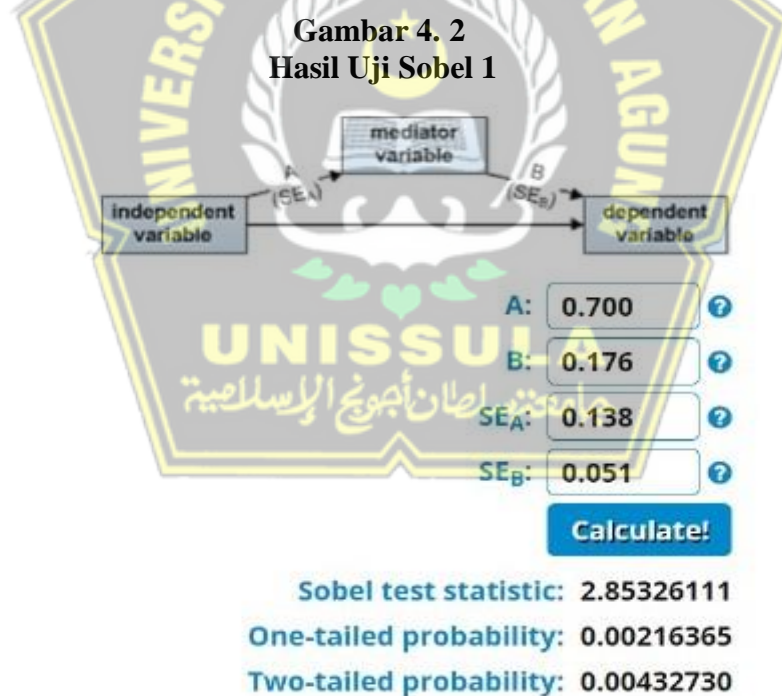


*remunerasi*, Kompetensi dan Kepuasan kerja mampu menjabarkan serta memprediksi nilai variabel Kinerja sebesar 85,1 % sementara 14,9 % lainnya dijelaskan serta diprediksi oleh beragam variabel lain di luar riset yang dilakukan.

#### g. Uji Sobel

Analisa uji sobel dipergunakan guna menganalisa apakah variabel intervening yang diajukan di dalam penelitian yaitu kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *Remunerasi* dan Kompetensi terhadap nilai Kinerja. Berikut tabel hasil analisis uji Sobel penelitian:

##### 1. Uji Sobel 1

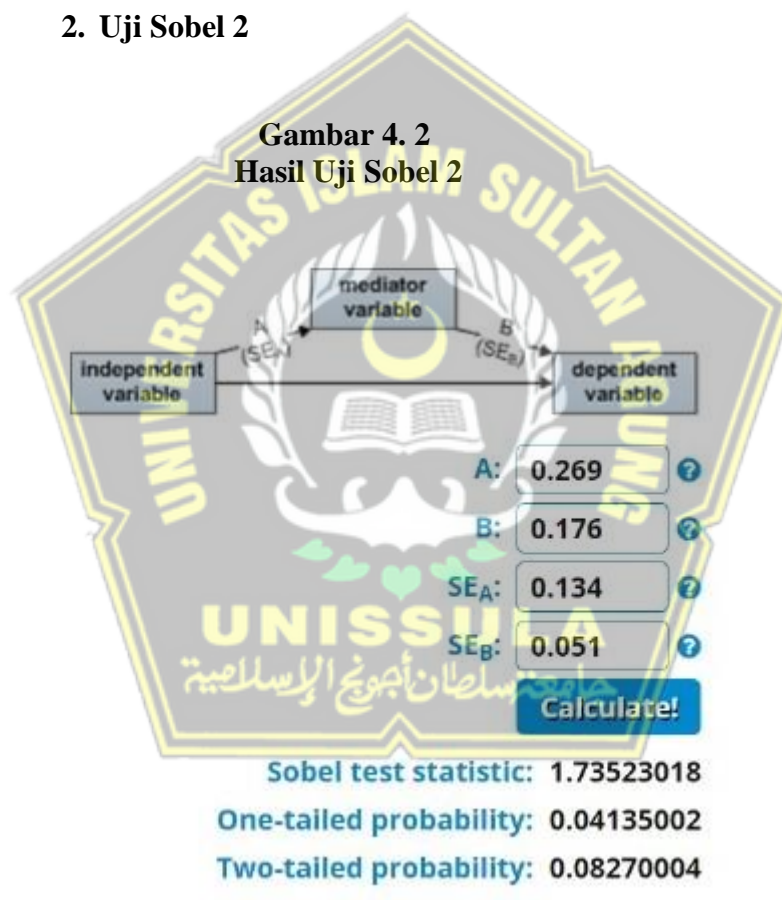


Berpedoman pada gambar hasil uji Sobel 1 diketahui nilai signifikansi uji sobel pengaruh tidak langsung antara *remunerasi*

pada Kinerja dengan variabel mediasi Kepuasan kerja adalah 0,004 lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara variabel *remunerasi* pada Kinerja. Artinya semakin tinggi nilai *remunerasi* yang dilakukan berdampak pada peningkatan Kepuasan kerja pegawai sehingga nilai Kinerja pegawai pada Puskesmas BLUD di Blora menjadi semakin baik.

## 2. Uji Sobel 2

**Gambar 4. 2**  
**Hasil Uji Sobel 2**



Berpedoman pada gambar hasil uji Sobel 2 diketahui nilai signifikansi uji sobel pengaruh tidak langsung antara *Kompetensi* pada Kinerja dengan variabel mediasi kepuasan kerja adalah 0,08

lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara Kompetensi pada Kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai kompetensi pegawai yang dimiliki tidak berdampak pada peningkatan nilai kepuasan kerja pegawai sehingga kompetensi tidak termediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai..

## **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja**

Uji hipotesis yang direalisasikan pada riset ini membuktikan bahwa Remunerasi berpengaruh positif signifikan pada Kepuasan Kerja. Implementasi Remunerasi yang tinggi dan direalisasikan terus menerus pada pegawai puskesmas yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai pada puskesmas BLUD. Remunerasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, disebabkan dalam penelitian ini tentang remunerasi lebih bersifat pendapatan sehingga pegawai akan lebih positif. Dengan remunerasi akan cenderung meningkatnya kepuasan pegawai dalam perilaku kerja lebih baik. Besar kecilnya puskesmas mengindikasikan kecenderungan karakter pegawai dengan kepuasan kerja. Apabila remunerasi puskesmas besar pegawai akan lebih puas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja

merupakan ungkapan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari pegawai dalam memandang pekerjaan (Tella, 2007). Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

## **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja**

Uji hipotesis yang direalisasikan pada riset ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan pada Kepuasan kerja. Nilai kompetensi yang kuat dari pegawai pada puskesmas puskesmas berdampak pada peningkatan Kepuasan kerja pegawai pada puskesmas BLUD. Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, disebabkan dalam penelitian ini tentang kompetensi lebih bersifat kemampuan individu dalam bekerja. sehingga pegawai dalam bekerja harus mempunyai kompetensi yang di akui oleh pemerintah yang berwenang agar bisa di aplikasikan dalam pekerjaan di puskesmas. Dengan kompetensi akan cenderung meningkatnya kepuasan pegawai dalam perilaku kerja. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja operasional individu (*competence-based system*). *Competence-based system* biasa digunakan sebagai alat dalam penilaian kinerja. Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan (Dirjen Dikdasmen, 2004). Kompetensi akan terwujud di puskesmas dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap professional dalam

menjalankan tugasnya kecenderungan karakter pegawai dengan kepuasan kerja. kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil akan berpengaruh pada kepuasan pegawai dalam bekerja

### **3. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja**

Uji hipotesis yang direalisasikan pada riset ini membuktikan bahwa Remunerasi berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Pegawai. Remunerasi yang direalisasikan dengan konsisten dan optimal akan menaikkan nilai keputusan pegawai terhadap kinerja pegawai. Sesuai teori Pada organisasi sektor publik, remunerasi diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya untuk kinerja organisasional berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Dengan remunerasi yang layak akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, Tujuan remunerasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh peraturan pemerintah. Pada dasarnya remunerasi seharusnya memberikan kepuasan kepada semua pihak yaitu karyawan, pengusaha, perusahaan, masyarakat dan pemerintah. Menurut Notoadmodjo (2009). Sehingga Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Penerapan sistem remunerasi di sebuah Puskesmas diharapkan mampu mendorong pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditentukan oleh Puskesmas. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan kinerja Sistem pemberian remunerasi yang baik secara otomatis akan

mendorong kinerja karyawan sehingga secara otomatis kinerja Puskesmas akan meningkat secara signifikan, terciptanya kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

#### **4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Uji hipotesis yang direalisasikan pada riset ini membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Kompetensi pegawai yang semakin baik akan mendorong kinerja yang semakin baik. Semakin tinggi Kompetensi pegawai dalam memahami pekerjaannya semakin baik pula dalam bekerja sesuai target sarannya. Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga akan terwujud kepuasan kerja. Dengan kompetensi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sesuai teori beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal maka karyawan seharusnya memiliki kompetensi sebagai kerangka dalam pelaksanaan tugas yang menggambarkan adanya pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga dapat melaksanakan kewajibannya secara efektif, efisien dan profesional. Kompetensi merujuk pada dimensi perilaku yang mendasari kinerja yang kompeten. Hingga kini sebagian besar para ahli menggunakan istilah kompetensi menurut sudut pandang mereka sesuai dengan kebutuhan dan aplikasinya dengan merujuk kepada dua pendekatan yakni (Veithzal, dkk, 2014): Digunakan

untuk merujuk pada dimensi-dimensi perilaku yang terletak dibalik kinerja yang kompeten seperti orientasi efisiensi, hasil dan lainnya. Pada pendekatan ini lebih menekankan pada perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam menjalankan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan output jabatan yang efektif.

Pada organisasi sektor publik, remunerasi diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya untuk kinerja organisasional berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Dengan remunerasi yang layak akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, Tujuan remunerasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh peraturan pemerintah. Pada dasarnya remunerasi seharusnya memberikan kepuasan kepada semuapihak yaitu karyawan, pengusaha, perusahaan, masyarakat dan pemerintah. Menurut Notoadmodjo (2009). Sehingga Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Penerapan sistem remunerasi di sebuah Puskesmas diharapkan mampu mendorong pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditentukan oleh Puskesmas. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan kinerja.

##### **5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja**

Uji hipotesis yang direalisasikan pada riset ini membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada Kinerja.

Semakin tinggi bahwa Kepuasan kerja pegawai berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada puskesmas tersebut. Semakin tinggi keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan keinginan mencapai target pekerjaan berdampak pada peningkatan keyakinan pegawai puskesmas. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari pekerjaan yang memberi nilai positif. Jika kita melihat seseorang puas dengan suatu obyek, kita artikan bahwa obyek itu memberikan nilai positif bagi orang tersebut. Kepuasan kerja diukur ,melalui selisih antara apa yang seharusnya didapatkan dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih dari keadaan sebenarnya dengan apa yang diharapkan. Seseorang akan merasa puas jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Seseorang akan merasa puas jika apa yang diperolehnya sama dengan apa yang diharapkan. Teori ini hanya melihat kepuasan kerja dari obyek yang dimiliki seseorang. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Proses pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu penelitian pustaka (*library research*) dan penelitian lapang (*field research*) untuk mengumpulkan data yang terkait dengan penelitian tersebut, berikut deskripsi tentang teknik pengumpulan data dalam. Penelitian pustaka (*library research*), yaitu peneliti mengadakan penelitian dengan peninjauan pada berbagai pustaka dengan mengumpulkan pendapat melalui kuisisioner dapat diambil kesimpulan. Kesimpulan tersebut dipaparkan sebagai berikut;

1. Remunerasi diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya untuk kinerja organisasional berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Dengan remunerasi yang layak akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas BLUD di Blora.
3. Renumerasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Renumerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas BLUD di Blora.

4. Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap professional dalam menjalankan tugasnya sehingga akan terwujud kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas BLUD di Blora
5. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas BLUD di Blora. Kepuasan juga sebagai variabel mediasi antara variabel independen remunerasi dan kompetensi terhadap variabel dependen kinerja. Dimana kompetensi dan remunerasinya

## **B. Saran**

Dalam sebuah penelitian , seorang penulis hendaknya memberikan saran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, lembaga atau instansi, serta berbagai pihak yang terkait di dalam penelitian ini, saran yang diberikan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan

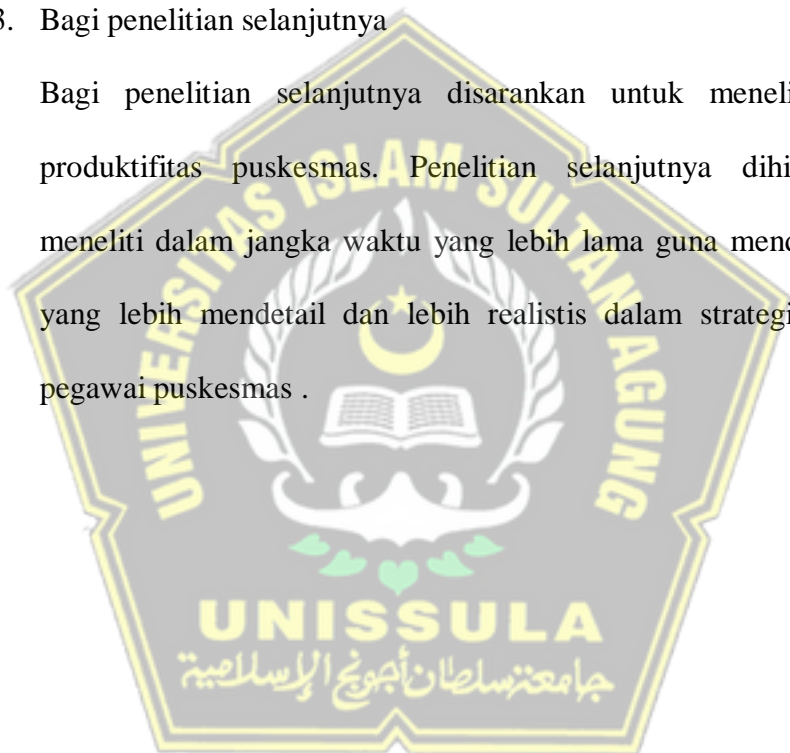
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan, tanpa melupakan nilai keasliannya dalam penelitian ini terutama dalam bidang ilmu manajemen khususnya ilmu strategi pengelolaan pegawai serta menganalisa strategi produktifitas kerja pegawai Puskesmas.

2. Bagi pihak manajemen puskesmas

Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas BLUD di Blora. Sehingga puskesmas di harapkan remunerasi tetap di pertahankan atau di tingkatkan nominalnya. Kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja yang positif, untuk selanjutnya puskesmas terkait untuk bisa menyiapkan anggaran diklat dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti dari segi produktifitas puskesmas. Penelitian selanjutnya dihimbau untuk meneliti dalam jangka waktu yang lebih lama guna mendapatkan data yang lebih mendetail dan lebih realistis dalam strategi pengelolaan pegawai puskesmas .



## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, L. R. Dan J. H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Daft, Richard L. (2011). *Manajemen*. Buku 1, Edisi 9. Salemba, Jakarta.
- Dr. Suparnyo, S.H., M.S. (2010). *Corporate Social Responsibility*. Bagian Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Syamsuddin, Drs. Lukman, M.A. (2011). *Manajemen Keuangan Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Bryson, Alex. (2011). *Paying for Performance. Incentive Pay Schemes and Employees' Financial Participation*. 1-126.
- Azis, A. (2013). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban*. Publika, 1(2).
- Fitria, Risni. (2014). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda*. Vol. 2. No. 3. 1691-1704.
- Horne, James C. Van., and Jhon M. Wachowicz, Jr. (2014) *Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan*. Edisi 13-Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Reflita 1, Isyandi, H. B, Yulia Efni, (2014), *Pengaruh Iklim Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir*. Jurnal ISSN: 1979-3294
- Baba, Ali. (2015). *Effect Of Remuneration And Achievement Motivation To Be Sar Center Employee Performance Industries Results Plantation Makassar*. *Journal of Economics and Sustainable Development*. Vol. 6. No. 5. 217-224.
- Ramadan, Imad Zeyad. (2015). *Leverage and the Jordanian Firms' Value: Empirical Evidence*. *International Journal of Economics and Finance* Vol. 7 No. 4.
- Yuliana, Ong dan Juniarti. (2015). *Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Di Indonesia Yang Bergerak Di Sub*

*Sektor Retail Dan Trade, Healthy Care, Computer Dan Service, Dan Investment Company. Jurnal Busuness Accounting Review Vol. 3 No. 2.*

- Kanapathippillai, Sutharson et al. (2015). *Remuneration committee effectiveness and narrative remuneration disclosure*. Pacific-Basin Finance Journal. No 19. 1-19.
- Angliawati, R. Y. (2016). *Peran remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik: Theoretical review*. Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 4(2), 203-213.
- Husnan, Dr. Suad, M.B.A. (2016). *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan*. Buku 2, Edisi Keempat. BPFE, Yogyakarta.
- Kurniawati, Henni. (2016). *Pengaruh Board Size, Leverage, Dan Kualitas Audit Terhadap Nilai Perusahaan*. Jurnal Keuangan Dan Perbankan, Vol.12 No. 2.
- Liu, Xiang dan Chen Zhang. (2016). *Corporate Governance, Social Responsibility information disclosure, and Enterprise Value in China*. Journal of cleaner Production.
- Nisasmara, Prana Wahyu dan Musdholifah. (2016). *Cash Holding, Good Corporate Governance And Firm Value*. Jurnal Dinamika Manajemen, 7 (2).
- Pratama, Gusti Bagus Angga dan Gusti Bagus Wiksuana. (2016). *Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variable Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 5, No. 7.
- Rudangga, Gusti Ngurah Gede dan Gede Merta Sudiarta. (2016). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan*. -Jurnal Manajemen Unud Vol. 5, No. 7. 110
- Marceline, Lilian dan Anwar Harsono. (2017). *Pengaruh Good Corporate Governance, Karakteristik Perusahaan, Likuiditas, Leverage, Kebijakan Dividen, Dengan Niali Perusahaan*. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi. Issn: 1410 - 9875 Vol. 19 No. 1 (Hlm. 226-236).
- Merchant, Kenneth A., and Wim A. Van der Stede. (2017). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 3. Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, Agus. (2017). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Ssebagai Variabel*

*Intervening. Jurnal Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis Hal 67- 77.*

- Muh Amri Amin, (2017) *Pengaruh remunerasi terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada kantor pertanahan kota Makassar. Jurnal Keuangan dan Manajemen.*
- Iwan Dakota<sup>1</sup>, Dumilah Ayuningtyas<sup>2</sup>, Ratih Oktarina<sup>2</sup>, Misnaniarti<sup>3</sup> (2017) *Implementasi kebijakan remunerasi di rumah sakit pemerintah, Jurnal keuangan dan manajemen.*
- Siregar, Ismi Farida, Roekhudin Roekhudin dan Lilik Purwanti. (2018). *Firm Value Predictor and the Role of Corporate Social Responsibility. Jurnal Keuangan dan Perbankan, 22(3):475–485.*
- Hijja Mardhiya Nasution , Sri Sudiarti Isnaini Harahap (2018). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Jurnal Keuangan dan manajemen.*
- Wulandari, Aprilia, Siti Nurlaela, dan Kartika Hendra Titisari. (2018). *The Influence of the Good Corporate Governance Towards the Value Of the Company. The 2nd International Conference on Technology, Education, and Social.*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- I Gede Agus Heriawan Arya Putra I Wayan Bagial Ni Luh Wayan Sayang Telagawati, (2019), *Dampak remunerasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, Jurnal Keuangan dan manajemen.*
- Elis Nurhayati Endang Supardi, (2020). *Sistem remunerasi dan kualitas kinerja pegawai, Jurnal Keuangan dan manajemen.*
- Mutiah chaidir pane, (2023). *Pengaruh remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada kantor badan kepegawaian daerah ( bkd ) provinsi sulawesi Selatan, Jurnal Keuangan dan Manajemen.*