

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS JAMBESARI

Via Lailatur Rizki¹⁾, Imam Abrori²⁾, Fauzan Muttaqien³⁾

^{1,2,3}Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

vialailaturrizki@gmail.com, ari.abrorii@gmail.com, fauzanmuttaqien99@gmail.com

Abstract

This study aims to test and analyze the effect of motivation and compensation on performance of employees at Puskesmas Jambesari. This study uses a quantitative approach that is hypothesis testing. Methods of data analysis is multiple regressin analysis. The population used was all employess of the Puskesmas Jambesari, and the sampling used census method 51 employees. The results showed that motivation has no significant on employees performance of the Puskesmas Jambesari. Compensation has a significant on employees Puskesmas Jambesari. Motivation and compensation both have a sign has a significant on employees Puskesmas Jambesari.

Keywords: *Motivation, Compensation, Performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan guna untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Berbagai macam sumber daya tersebut yaitu sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi serta sumber daya manusia sendiri. Pada dasarnya sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Parinsi, 2021 menyatakan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan (Parinsi, 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2010:10). Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi (Siagian, 2015:27).

Pencapaian tujuan dari perusahaan memerlukan kinerja sumber daya manusia yang baik sebagai penunjang. Kinerja dari sumber daya manusia tidak secara otomatis menjadi lebih baik hanya karena kebijakan yang dibuat organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang baik dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi yang baik dan positif bagi perkembangan organisasi. Kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang baik secara kualitas atau kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:9). Puskesmas merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidang jasa dimana karyawan harus dapat mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki untuk melayani masyarakat, dengan kontribusi penuh. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan tidak hanya dibutuhkan sumber daya finansial sebagai penunjang akan tetapi sumber daya manusia yang berkualitas dimana terdapat motivasi dengan dukungan dari pihak manajemen. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seorang

melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012;312). Motivasi dapat menjadi suatu dorongan untuk karyawan agar lebih baik dalam melaksanakan tugas terutama pada organisasi yang berada dibidang jasa.

Menurut Desler (2003:85) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi ialah setiap kontribusi apapun yang telah dilakukan terhadap perusahaan baik itu kontribusi kecil maupun kontribusi besar harus dilihat langsung oleh pemimpin perusahaan maupun oleh orang lain demi mendapatkan pujian ataupun imbalan yang diharapkan. Sehingga semua kegiatan atau perlakuan yang sudah dilakukan haruslah dapat penilaian langsung dari orang lain. Tetapi tidak semua kompensasi itu memiliki pandangan yang negatif, adapun hal – hal positif lainnya yang bisa kita contoh disekeliling kita. Tujuan positif kompensasi lainnya seperti memberikan semangat bagi para pekerja disuatu perusahaan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Serta dapat menghargai dari prestasi kerja yang telah diperbuat oleh karyawan tersebut. Hal ini juga tidak lepas dari kinerja karyawan di suatu perusahaan secara langsung. Dengan memberikan kompensasi atas hasil kinerja yang telah diperbuat oleh seorang karyawan secara tidak langsung hal tersebut dapat memberikan pandangan baru bagi seorang karyawan.

Puskesmas Jambesari merupakan perusahaan perseorangan yang terletak di daerah Krasak, Maskuning Kulon, Kec. Pujer, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Puskesmas Jambesari merupakan salah satu Puskesmas di wilayah Kabupaten Bondowoso yang mempunyai wilayah 9 desa. Wilayah kerja Puskesmas Jambesari mencakup Desa, Jambesari, Jambe Anom, Tegal Pasir, Pengarang, Pucang anom, Sumber jeruk, Pejagan, Grujugan Lor, Sumber Anyar. Berdasarkan wilayah kerja yang luas tersebut karyawan Puskesmas Jambesari memerlukan dorongan atau motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Puskesmas Jambesari memiliki 51 karyawan aktif, dimana beberapa diantaranya tidak dapat memproyeksikan diri dengan baik, terlebih pada musim pancaroba banyak masyarakat yang memerlukan penanganan. Beberapa diantaranya pasca pandemic Covid-19 mengalami penurunan kinerja dikarenakan banyaknya cakupan wilayah operasional dan perbandingan dengan sumber daya manusia Puskesmas Jambesari Bondowoso yang beberapa sudah terklasifikasikan untuk menangani cakupan wilayah desa sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi diperlukan untuk menciptakan hubungan kerja, komunikasi dan memberikan semangat kerja terhadap karyawan dan diimbangi dengan sistem kompensasi yang memang sudah sepatutnya diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah dilakukan. Berikut adalah tabel jumlah karyawan Puskesmas Jambesari beserta jabatan atau profesinya.

Tabel 1.1 karyawan Puskesmas Jambesari

No	Jabatan/Profesi	Jumlah
1.	Kepala Puskesmas	1
2.	Dokter	3
3.	Bidan	15
4.	Perawat	18
5.	Sanitarian	2
6.	Apoteker	2
7.	Staff Administrasi	3
8.	Promkes	2
9.	Pembantu Pengelola Keuangan	1
10.	Nutrisionis	2
11.	Pranata Laboratorium	1
12	Loket	1
	Total	51

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan latar belakang permasalahan dilakukan penelitian guna untuk mengulas lebih dalam mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Jambesari”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat didefinisikan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dikemukakan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teoritis dan Empiris

a. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Menurut Bangun (2012:312) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Siagian (2004:287) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu dorongan atau hasrat seseorang untuk melakukan sesuatu atau melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Dorongan hasrat yang timbul pada diri seseorang merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan.

Bangun (2012:316) Teori ini pertama kali di kemukakan oleh Abraham Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*”. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain, kebutuhan fisiologis (*psychological need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan harga diri (*need for self actualization*).

b. Kompensasi

Menurut Desler (2003:85) kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan. Aritonang (2005:20) kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Menurut Slamet (2007:261) kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan

penghargaan yang berwujud finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan atas balas saja yang telah diberikan pada perusahaan atau organisasi.

c. Kinerja

Kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang baik secara kualitas atau kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:9). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun sekelompok orang di dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing guna upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono,2012:96).

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Hasan Basri (2020)	<i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) Motivasi dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Mia Hardina dan Resista Vikaliana (2020)	Kompensasi, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Nisa' Ulul Mafra (2016)	Kompensasi, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi	Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Putu Ria Purnami (2017)	Kompensasi, Presepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan	PLS	Kompensasi mempunyai pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Ipan Yustiara (2021)	<i>Kompensasi, Motivasi, Semangat Kerja</i> Kinerja Karyawan	Analisis Regresi	Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Cikampek

Sumber : Hasan Basri (2020), Mia Hardina dan Resista Vikaliana (2020), Nisa' Ulul Mafra (2016), Putu Ria (2017), Ipan Yustiara (2021).

3. METODE

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas, dimana mencari kejelasan hubungan yang berbentuk sebab akibat diantara beberapa variabel.

3.2 Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Puskesmas Jambesari Bondowoso. Responden akan diberi kuesioner yang berisi tentang item pernyataan terkait dengan motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Data penelitian adalah data primer. Penelitian ini merupakan *explanatory research* yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiritis.

3.4 Populasi, Sampling dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Jambesari Bondowoso yang berjumlah 51 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling sensus.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

a) Motivasi

1. Kebutuhan fisiologikal, yaitu seperti sandang, pangan dan papan,
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual,
3. Kebutuhan sosial,
4. Kebutuhan *prestise*, dimana pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status,
5. Aktualisasi diri, yaitu tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

b) Kompensasi (X₂)

1. Gaji, emberian balas jasa berbentuk uang dan diberikan setiap bulan.
2. Insentif, tambahan kompensasi diatas atau luar gaji yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan, bentuk tunjangan yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kekaryawanan.
4. Fasilitas adalah keperluan karyawan dalam bekerja seperti transportasi perusahaan, tempat parkir khusus.

c) Kinerja Karyawan (Y)

1. Kualitas kerja, dimana menunjukkan ketelitian atas keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume dari pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, ialah banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja, serta sarana dan prasana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama, ialah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lainnya secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.
5. Inisiatif, yaitu adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

3.5 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara.

3.6 Teknik Analisis

a) Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan melihat hasil output SPSS 26. Jika nilai r di atas 0,30, maka instrumen penelitian dinyatakan valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat hasil output SPSS 26. Pada nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, maka dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

b) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas dari variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai *variance inflation* (VIF) ≤ 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dapat dikatakan baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat dikatakan homokedastisitas, dengan dasar analisis sebagai berikut :

- Jika residual terdistribusi membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebar dan menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika residual terdistribusi secara acak disekitar titik nol maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2012:277). Persamaan regresi untuk dua predictor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil analisis regresi linier berganda akan dapat diketahui naik turunnya variabel dependen yang disebabkan oleh perubahan variabel independen.

d) Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) atau variabel bebas secara parsial. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05%. Berdasarkan pengujian hipotesis melalui uji t dapat dijelaskan, sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dimana variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen atau terikat. Berikut ini adalah kriteria pengujian uji F :

1. Membandingkan nilai F hitung dengan F table. Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. HASIL DAN DISKUSI

a) Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi dengan metode *Pearson product moment*. Berikut hasil analisis untuk setiap variabel diklasifikasikan menurut variabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Prouct moment (r_{hitung})	Sig.	Keterangan
Motivasi	X _{1,1}	0,740	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,720	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,747	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,733	0,000	Valid
	X _{1,5}	0,816	0,000	Valid
Kompensasi	X _{2,1}	0,580	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,812	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,829	0,000	Valid
	X _{2,4}	0,884	0,000	Valid
Kinerja	Y ₁	0,825	0,000	Valid
	Y ₂	0,835	0,000	Valid
	Y ₃	0,830	0,000	Valid
	Y ₄	0,871	0,000	Valid
	Y ₅	0,815	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas dari variabel motivasi, kompensasi dan kinerja menghasilkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan data yang dihasilkan valid. Setiap item pernyataan dari variable motivasi, kompensasi dan inerja dikatakan valid sesuai

dengan nilai signifikansinya yaitu lebih besar dari 0,05 dan mampu untuk mengukur setiap pernyataan.

2. Uji Reliabilitas

Apabila nilai *Cronbach's Alpha* >0,60, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Untuk mengetahui tingkat *cronbach alpha* pada penelitian ini digunakan bantuan SPSS 26 dengan output hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,805	> 0,60	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,783	> 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,889	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2022

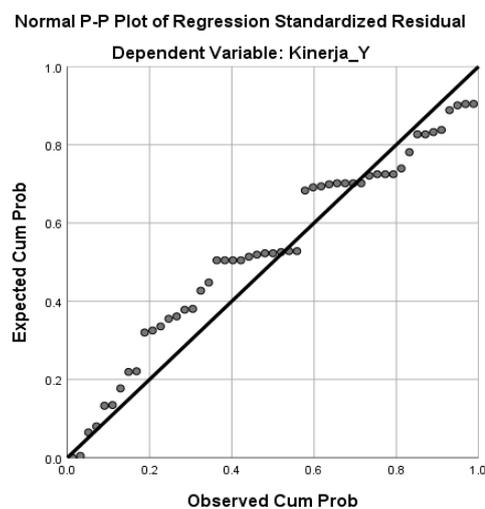
Berdasarkan tabel 4.8 hasil dari uji reliabilitas penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu motivasi 0,805, kompensasi 0,783, kinerja 0,889 > 0,60 sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel. Artinya semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu.

b) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki distribusi data normal. Berikut adalah hasil dari uji normalitas :

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26,2022

Berdasarkan gambar 4.1 *P-Plot* menunjukkan hasil dimana data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 4.3 Tabel Colinearity Diagnosis

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	,996	1,004	VIF < 10
Kompensasi	,996	1,004	Bebas multikolinieritas
Kinerja			

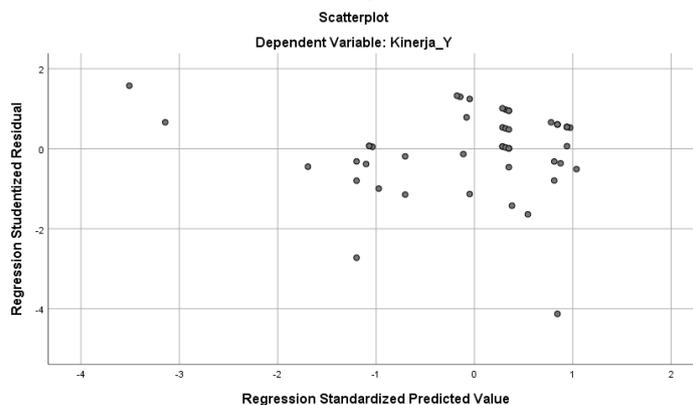
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26,2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas (X) tidak memiliki nilai VIF lebih besar 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas :

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26,2022

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan dari grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa residual menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas (acak). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas artinya model dalam regresi yaitu motivasi dan kompensasi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh dari Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap Kinerja (Y). Hasil dari persamaan analisis regresi linier berganda yang didapat melalui alat analisis data yaitu SPSS 26 *for windows* adalah tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.007	4.288		2.334	.024
	Motivasi_X1	-.048	.138	-.041	-.351	.727
	Kompensasi_X2	.741	.152	.575	4.882	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26,2022

Berdasarkan hasil tabel 4.4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10.007 + -0,048 M + 0,741 K$$

Keterangan :

Y= Variabel Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

M = Variabel Motivasi

K = Variabel Kompensasi

Interpretasi secara teori dari persamaan analisis regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 10.007 dapat diartikan, apabila variabel Motivasi dan kompensasi tidak dilakukan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan masih ada sebesar 10.007.
2. Hubungan Motivasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Jambesari, berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan diketahui bernilai negatif yakni -0,048 yang berarti bahwa setiap perubahan presentase sebesar 1%, maka motivasi akan menurun sebesar -0,048.
3. Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Jambesari, berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan bernilai positif yakni 0,741 yang berarti bahwa setiap perubahan presentase sebesar 1%, maka kompensasi akan meningkat sebesar 0,741.

d. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , dan X_2 terhadap Y. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha=5\%$, derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $51-2-1 = 48$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan secara parsial, diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut :

- a) Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t hitung $-0,351 > t$ tabel 2.010 dan signifikansi 0,727 $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat dinyatakan secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Jambesari.
- b) Variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai t hitung 4.882 > 2.010 dengan signifikansi 0,000 $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Jambesari.

2. Uji Simultan (F)

Pengujian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel distribusi t dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $51-3-1 = 47$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda secara simultan variabel

motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki nilai F hitung $12.128 > F$ tabel 2.802 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Jambesari.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Puskesmas Jambesari beserta hasil analisis data, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Puskesmas Jambesari. Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar 4.4 yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar -0,351 dengan nilai t hitung 2,334. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Puskesmas Jambesari. Motivasi tidak akan memengaruhi kinerja karyawan puskesmas jambesari dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Robbin (2003:208) yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan. Akan tetapi hasil yang diperoleh motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasan Basri (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Puskesmas Jambesari. Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar 4.4 yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,000 dengan nilai t hitung 4.882 Maka dapat disimpulkan semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh Puskesmas Jambesari kepada karyawan maka kinerja akan semakin baik dan semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Desler (2003:85) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Puskesmas Jambesari memberikan gaji kepada karyawannya dalam waktu bulanan, jika ada karyawan yang lembur maka akan diberikan insentif tambahan diluar gaji. Oleh karena itu karyawan lebih memilih lembur karena ada tambahan insentif, sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan maka hasil produktivitas Puskesmas Jambesari meningkat serta pendapatan juga meningkat. Kompensasi merupakan penghargaan yang berwujud finansial dan gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh kompensasi. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Mia Hardina dan Resista Vikaliana (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Puskesmas Jambesari. Hasil tersebut dapat dilihat pada hasil F hitung yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja menghasilkan F hitung sebesar 12.128. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi karyawan Puskesmas Jambesari menerima motivasi pada saat bekerja serta mendapatkan kompensasi sesuai jam lembur karyawan maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ipan Yustiara (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Garry. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Prenhallindo.
- Hasan Basri. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng – Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Vol 1 No.1, Maret 2020.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mia Hardina dan Resista Vikaliana. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Jurnal Abirawa*. Vol 2 No. 1, September 2020.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Nisa' Ulul Mafra. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Three Brothers Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 13 No.2, Juli 2016.
- Parinsi, W. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Jurnal Economix*, 9 (1), 123–134.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2007). *Organizational Behavior*. Pearson International Edition Twelfth Edition.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, (2004). *Menejemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Slamet. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang. Unnes Press.
- Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 46 No.1, 2017.