



PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI

THE ROLE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE MENTAWAI ISLANDS DISTRICT HEALTH OFFICE

Sri Handayani*¹, Chamy Rahmatika², Dessy Perdana³, Bowonama Harefa⁴

Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai

STIKES Syedza Saintika

Badan Pusat Statistik Tabalong

Email :ririhermana388@gmail.com, 08116611512

ABSTRAK

Peningkatan jumlah peserta menjadi salah satu indikator bahwa program JKN semakin dibutuhkan masyarakat. Berdasarkan laporan cakupan kepesertaan BPJS Kesehatan bulan Desember 2020, jumlah peserta yang terdaftar yaitu secara nasional sebanyak 82.07%. Tujuan penelitian untuk mengetahui Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Membayar Iuran BPJS Kesehatan Mandiri pada Pasien Rawat Jalan. Penelitian dilakukan dengan metode *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional* pada tanggal 22 November sampai 9 Desember 2022 di Puskesmas Lubuk Basung Kab. Agam Tahun 2021, populasi sebanyak 157 orang, dan sampel sebanyak 112 orang, teknik pengambilan sampel *accidental sampling* dan data di olah secara *univariate* dan *bivariate*. Hasil penelitian menunjukkan 46,4% responden memiliki pendidikan tinggi, 53,6% responden bekerja, 54,5% responden memiliki pendapatan cukup, 43,8% responden memiliki pengetahuan baik, 57,1% responden memiliki persepsi positif, 46,4% responden memiliki motivasi tinggi, 58,9% responden patuh membayar iuran BPJS. Didapatkan hasil *bivariate* ada hubungan pendidikan, pekerjaan, pendapatan, pengetahuan, persepsi, motivasi dengan Kepatuhan Membayar Iuran BPJS Kesehatan Mandiri pada Pasien Rawat Jalan di Puskesmas Lubuk Basung Kab. Agam Tahun 2021. Kesimpulan dari penelitian ini adanya hubungan pendidikan, pekerjaan, pendapatan, pengetahuan, persepsi, motivasi dengan Kepatuhan Membayar Iuran BPJS Kesehatan Mandiri pada Pasien Rawat Jalan. Disarankan kepada Puskesmas agar lebih meningkatkan pengetahuan, dan motivasi pasien untuk membayar iuran BPJS kesehatan mandiri.

Kata Kunci : Pendidikan, Pekerjaan, Pendapatan, Pengetahuan, Persepsi, Motivasi, Kepatuhan

ABSTRACT

The increase in the number of participants is an indicator that the JKN program is increasingly needed by the community. Based on the BPJS Health membership coverage report for December 2020, the number of registered participants is 82.07% nationally. The purpose of the study was to determine the factors related to compliance with paying BPJS Kesehatan Mandiri Contributions for Outpatients. The study was conducted using an analytic survey method with a cross sectional approach from November 22



to December 9 2022 at the Lubuk Basung Health Center, Kab. Agam In 2021, the population is 157 people, and the sample is 112 people, the sampling technique is accidental sampling and the data is processed by univariate and bivariate. The results showed 46.4% of respondents had higher education, 53.6% of respondents worked, 54.5% of respondents had sufficient income, 43.8% of respondents had good knowledge, 57.1% of respondents had positive perceptions, 46.4% respondents have high motivation, 58.9% of respondents are obedient to pay BPJS contributions. Bivariate results found that there was a relationship between education, occupation, income, knowledge, perception, motivation with Compliance Paying BPJS Health Contributions Independently for Outpatients at the Lubuk Basung Health Center, Kab. Religion in 2021. The conclusion of this study is that there is a relationship between education, employment, income, knowledge, perception, motivation with Compliance Paying BPJS Health Contributions Independently in Outpatients. It is recommended to the Puskesmas to further increase the knowledge and motivation of patients to pay BPJS health contributions independently.

Keywords : Education, Employment, Income, Knowledge, Perception, Motivation, Compliance

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan terbukti sangat efektif mempengaruhi komitmen dan kepuasan kerja karyawan karena melalui sebuah gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau manajemen dapat memperlakukan bawahan atau karyawan untuk bekerja dengan hati dan lebih termotivasi sehingga perawat merasa lebih puas dalam bekerja (Bowles dalam Purnomo, 2015). Gaya kepemimpinan akan berpengaruh dalam mengarahkan setiap pegawai yang berada dalam unit pelayanan yang berbeda (Bass dalam Purnomo, 2015). Fungsi kepemimpinan dalam hal ini berperan mengarahkan, membimbing, dan menanamkan makna pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga karyawan bekerja secara profesional. Kesalahan yang dilakukan karyawan dapat disebabkan kurangnya pengarahan dan koordinasi yang diberikan pemimpin. Pengarahan yang dimaksud misalnya menyangkut uraian tugas, peran, dan fungsi. Faktor kedua yang dapat mempengaruhi komitmen dan kepuasan karyawan yakni motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu upaya yang harus dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan dalam manajemen karena motivasi dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nitisemito (2010), motivasi adalah usaha untuk kegiatan seorang atasan untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari pekerja atau pegawai.

Gaya kepemimpinan dan motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen dan kepuasan karyawan yakni kompensasi. Kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerja karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa kompensasi terhadap karyawan sudah memenuhi standart pemerintah dengan kompensasi sesuai UMK (upah minimum kota/kabupaten). Menurut Sedarmayanti (2010), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerjanya. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan perusahaan untuk mempertahankan sumber dayamansianya.

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya



pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi (Yukl dalam Darwito, 2010). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik. Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat kabupaten Kepulauan Mentawai, maka dinas kesehatan diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai pelayanan public yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara layanan public sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (Dinkes Kab. Mentawai, 2020).

Tinggi atau rendahnya kinerja dapat diamati melalui jumlah jam kerja, tingkat pelayanan berupa kuantitas dan kualitas pelayanan yang dihasilkan. Sejuah ini kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai cukup baik dan mampu melampaui target yang direncanakan. Hal yang perlu dicermati adalah bahwa kinerja tersebut dapat tercapai karena tenaga kerja bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma-norma atau aturan yang telah direncanakan dan ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sikap mental tersebut perlu ditanamkan dan dibentuk sejak dini, karena apabila disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Sebelumnya Penilaian Kinerja PNS di Indonesia dilaksanakan berdasarkan PP Nomor

10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), namun seiring dengan perkembangan zaman konsep penilaian kinerja telah mengalami perubahan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam bentuk PP No.46 Tahun 2011 yaitu mengenai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) (Kemendagri, 2017). Berdasarkan Survei Awal 10 orang responden di dapatkan Sebanyak 4 responden (40%) menyatakan kepemimpinan kurang baik karena atasan tidak mendorong secara nyata untuk terus menerus meningkatkan kemampuan kerja dan tidak memberikan bimbingan dalam melakukan pekerjaan. Sebanyak 5 orang (50%) memiliki motivasi yang rendah karena gagasan positif yang diberikan jarang diterima atasan dan teman seantor. Sebanyak 5 orang (50%) menyatakan kompensasi kurang karena dinas kesehatan tidak memberikan penghargaan walaupun bekerja dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah analitik dengan pendekatan kuantitatif dimana penelitian ini merupakan penelitian survei dengan metode penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Waktu penelitian bulan November 2021 s/d Juni 2022. Populasi sebanyak 98 orang dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengolahan data dilakukan dengan *Editing* (pengolahan data), *Coding* (pengkodean), *Entry data* (pemasukan data), dan *Cleaning data* (pembersihan data). Data dianalisis secara univariat dan bivariat.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022

Frekuensi Gaya Kepemimpinan	f	%
Baik	45	45,9
Kurang Baik	53	54,1



Jumlah 98 100,0

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa dari 98 responden terdapat 53 responden (54,1%) memiliki gaya kepemimpinan kurang baik.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022

Motivasi Kerja	f	%
Tinggi	52	53,1
Rendah	46	46,9
Jumlah	98	100,0

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa dari 98 responden terdapat 52 responden (53,1%) memiliki motivas kerja yang tinggi.

Tabel 4. Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022

Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja				Total		P value
	Baik		Kurang Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Tinggi	29	55,8	23	44,2	52	100	0,003
Rendah	11	23,9	35	76,1	46	100	
Jumlah	40	40,8	58	59,2	98	100	

Berdasarkan tabel 4. diatas menunjukkan bahwa dari 46 responden yang memiliki motivasi kerja rendah terdapat 35 orang (76,1%) memiliki kepuasan kerja yang kurang baik dan dari 52 orang responden yang motivasi kerja yang tinggi terdapat 29 orang (55,8%) responden memiliki kepuasan kerja yang baik.

Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan nilai $p = 0,003$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Kompensasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022

Kompensasi	f	%
Cukup	45	45,9
Tidak Cukup	53	54,1
Jumlah	98	100,0

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa dari 98 responden terdapat 53 responden (54,1%) memiliki kompensasi yang tidak cukup.



Tabel 6. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022

Kompensasi	Kepuasan Kerja				Total		P value
	Baik		Kurang Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Cukup	26	57,8	19	42,2	45	100	0,003
Tidak cukup	14	26,4	39	73,6	53	100	
Jumlah	40	40,8	58	59,2	98	100	

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa dari 53 responden yang memiliki kompensasi yang tidak cukup terdapat 39 orang (73,6%) memiliki kepuasan kerja yang kurang baik dan dari 45 orang responden yang kompensasi yang cukup terdapat 26 orang (57,8%) responden memiliki kepuasan kerja yang baik.

Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan nilai $p = 0,003$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022

Kepuasan Kerja	f	%
Baik	40	40,8
Kurang Baik	58	59,2
Jumlah	98	100,0

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa dari 98 responden terdapat 58 responden (59,2%) memiliki kepuasan kerja yang kurang baik.

Tabel 2. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022

Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja				Total		P value
	Baik		Kurang Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Baik	31	68,9	14	31,1	45	100	0,000
Kurang Baik	9	17,0	44	83,0	53	100	
Jumlah	40	40,8	58	59,2	98	100	

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari 53 responden yang memiliki gaya kepemimpinan kurang baik terdapat 44 orang (83,0%) memiliki kepuasan kerja yang kurang baik dan dari 45 orang responden yang memiliki gaya kepemimpinan baik terdapat 31 orang (68,9%) responden memiliki kepuasan kerja yang baik.

Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022.



PEMBAHASAN

Univariat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dari 98 responden terdapat 53 responden (54,1%) memiliki gaya kepemimpinan kurang baik. Hasil penelitian Wiranata (2011, h.1) menemukan bukti kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan dan meningkatkan stres karyawan. Semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat dan stres karyawan semakin menurun. Pada penelitian Wiranata juga disebutkan kepemimpinan yang buruk dapat meningkatkan stres karyawan di CV. Mertanadi sebesar 22,09%. Kemudian kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan di CV. Mertanadi sebesar 53,29%. Jadi kepemimpinan berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja karyawan dan juga terhadap stres karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pencapaian kinerja organisasi. Kepemimpinan digunakan untuk mengarahkan individu-individu pada tujuan organisasi. Suatu organisasi yang dijalankan tanpa kepemimpinan akan mengalami kelemahan dan kesulitan untuk mencapai tujuan. Kesulitan tersebut timbul karena tidak ada pihak yang menghubungkan tujuan individu dengan organisasi. Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada diri dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Mintzberg (dalam Thoha, 2014) bahwa ada tiga peran utama yang dimainkan oleh setiap pemimpin dimanapun letak hirarkinya, peran tersebut meliputi : peran hubungan antar pribadi (*interpersonal role*), peran yang berhubungan dengan informasi (*informational role*), dan peran pembuat keputusan (*decisional role*). Pemimpin harus dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan

tindakan-tindakan atau kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu meskipun tidak ada ikatan-ikatan yang formal dalam organisasi. Kepemimpinan yang buruk akan berakibat negatif bagi karyawan maupun bagi perkembangan organisasi. Akibat yang timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk antara lain penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan. Menurut asumsi peneliti bahwa gaya kepemimpinan pada penelitian ini masih banyak yang kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa cara yang digunakan pemimpin dalam menjalankan tugas sebagai pimpinan masih kurang baik. Seharusnya kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi dengan kinerja yang baik untuk keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dari 98 responden terdapat 52 responden (53,1%) memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subariyanti (2017) tentang hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan. Dari hasil penelitiannya menemukan bahwa 54% responden memiliki motivasi kerja yang tinggi. Seseorang yang secara intrinsik termotivasi untuk melakukan pekerjaan sukarela, mungkin akan mengalami peristiwa, dimana apabila ia mendapatkan imbalan akan pekerjaan tersebut, maka hal tersebut akan mengurangi motivasi intrinsiknya. Secara ekstrim, hal tersebut menunjukkan bahwa gaji/upah para pekerja sebaiknya jangan dikaitkan dengan kinerja. Tetapi kesimpulan tersebut membantah sejumlah pendapat yang menyatakan bahwa gaji/upah harus dikaitkan dengan kinerja. Andaikata imbalan yang diberikan merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi (komisi untuk tugas penjualan), maka imbalan-imbalan ekstrinsik tidak akan mengurangi motivasi intrinsik. Akan tetapi,



apabila imbalan tersebut tidak dianggap sebagai bagian integral dari suatu tugas, maka imbalan-imbalan intrinsik, dapat mengurangi motivasi intrinsik. Motivasi kerja pegawai sebagai salah satu unsur yang menentukan produktivitas kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu kepuasan. Dengan faktor-faktor semacam kesejahteraan pegawai yang memadai, penghargaan atas prestasi yang dicapai, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, masa kerja yang relative panjang atau lama, serta pendidikan dan latihan yang telah memenuhi standar kualitas untuk menjamin profesionalisme kerja, maka pegawai akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik. Menurut asumsi peneliti masih ada responden yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini diketahui dari semangat menjalankan pekerjaan yang masih lemah. Dikarenakan jenjang karir yang tidak jelas (kenaikan jabatan seringkali dipilih secara subjektif). Selain itu masih kurangnya kebutuhan dasar karyawan seperti makan dan minum belum terpenuhi secara layak. Berdasarkan uraian tersebut, maka peningkatan motivasi perlu ditingkatkan. Peningkatan motivasi ini memiliki tujuan agar pegawai dapat bekerja maksimal dan mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dari 98 responden terdapat 53 responden (54,1%) memiliki kompensasi yang tidak cukup. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2019) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. Menemukan bahwa 53% responden memiliki kompensasi yang kurang. Salah satu tugas manajemen personalia/sumberdaya manusia yang paling sulit, penting, dan kompleks adalah

penentuan kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi/perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi kompensasi memiliki berbagai macam tujuan antara lain untuk menarik calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan bagi karyawan kompensasi merupakan sumber penghasilan untuk kelangsungan hidup secara ekonomis dan menentukan status sosial dalam masyarakat (Flippo, 2014). Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang dimilikinya. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal sehingga dengan kinerja atau *performance* karyawan yang baik tersebut akan mampu membantu didalam menaikkan keuntungan (*profit*) maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Jenis-jenis kompensasi secara garis besarnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan kompensasi tidak hanya faktor internal, tetapi juga faktor eksternal. Untuk menjamin adanya keadilan internal dan eksternal dalam penentuan kompensasi, maka organisasi perlu untuk melakukan evaluasi pekerjaan dan melaksanakan survei gaji/upah. Evaluasi pekerjaan adalah berbagai prosedur/penilaian yang sistematis dan rasional untuk menentukan nilai relatif suatu pekerjaan, sedangkan survei gaji bertujuan untuk mengembangkan sistem kompensasi yang kompetitif. Menurut asumsi peneliti bahwa kompensasi pada penelitian ini masih kurang cukup. Hal ini menunjukkan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai masih kurang memperhatikan pemberian kompensasi. Dinas Kesehatan



Kabupaten Kepulauan Mentawai memberikan kompensasi sebagai imbalan atas kerja keras dan usaha karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang diberikan masih kurang cukup. Karena dengan pemberian kompensasi mampu memberikan rasa puas kepada pegawai atas apa yang telah mereka kerjakan. Pemberian kompensasi ini tidak hanya berupa gaji pokok bulanan untuk mencukupi kebutuhan mereka, namun juga diberikan beberapa tunjangan lain.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dari 98 responden terdapat 58 responden (59,2%) memiliki kepuasan kerja yang kurang baik. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Adapun pengertian-pengertian tentang kepuasan kerja menurut beberapa para ahli menurut (Mangkunegara, 2017) adalah kepuasan kerja adalah “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.” Menurut (Wibowo, 2014) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Menurut Newstorm dalam (Fattah, 2017), kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan melihat pekerjaan mereka. Dari berbagai definisi tentang kepuasan kerja dari para ahli tersebut, dapat didefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sutrisno, (2012) mengemukakan kepuasan kerja adalah “suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan

dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis” Handoko, (2012) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. yang terakhir adalah menurut (Hamali, 2018) kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja” dan menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Bangun, (2018) menjelaskan bahwa, Kepuasan kerja bermanfaat dan berpengaruh baik pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas kerjanya. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan produktivitas menurun. Menurut asumsi peneliti bahwa kepuasan kerja pada penelitian ini masih kurang baik. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya kepuasan kerja yang diperoleh pegawai dari dukungan sesama pegawai berupa kerjasama dalam melakukan pekerjaan dan saling tolong-menolong, lingkungan kerja yang nyaman berupa tempat kerja yang bersih, luas, serta fasilitas seperti tv dan kipas angin yang telah disediakan. Dengan adanya rasa puas yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja mereka. Pegawai lebih giat dalam melakukan pekerjaan dan berusaha untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Mereka melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk menunjukkan hasil terbaik yang mampu mereka lakukan.

Analisa Bivariat



Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dari 53 responden yang memiliki gaya kepemimpinan kurang baik terdapat 44 orang (83,0%) memiliki kepuasan kerja yang kurang baik dan dari 45 orang responden yang memiliki gaya kepemimpinan baik terdapat 31 orang (68,9%) responden memiliki kepuasan kerja yang baik. Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan kinerja karyawan PT.Nutrifood Indonesia di Surabaya, menemukan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Menurut asumsi peneliti bahwa hasil penelitian ini membuktikan hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja adalah terbukti. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sehingga gaya kepemimpinan yang baik akan membuat pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dari 46 responden yang memiliki motivasi kerja rendah terdapat 35 orang (76,1%) memiliki kepuasan kerja yang kurang baik dan dari 52 orang responden yang motivasi kerja yang tinggi terdapat 29 orang (55,8%) responden memiliki kepuasan kerja yang baik. Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan nilai $p = 0,003$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022. Pemenuhan kebutuhan karyawan dapat membuat motivasi karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi. Hal ini tentu akan membuat karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam teori menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Dorongan dalam diri untuk melakukan sesuatu berpengaruh pada baik tidaknya kinerja seseorang yang menjadi tanggungjawabnya karena guru selalu bekerja dengan penuh semangat dan gairah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaan, karena dengan motivasi kerja guru akan berupaya memperoleh prestasi kerja, memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan mencari inovasi baru (Ermita 2019). Menurut asumsi peneliti bahwa antara motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan sangat berkaitan erat. Terbukti dari hasil uji statistik dengan nilai 0,003. Sehingga Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai perlu memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Kondisi ini harus terus dipertahankan. Dengan mempertahankan kondisi yang baik lingkungan kerja serta kepuasan kerja pegawai yang baik maka akan terus bergerak secara stabil. Karena baiknya tingkat kepuasan pegawai sangat berkaitan erat dengan semangat bekerja, loyalitas dan juga kualitas kinerja. Sehingga, jika semua hal tersebut dapat dikendalikan maka pegawai akan dapat bekerja secara produktif. Karena produktivitas kerja sangat berpengaruh pada keberlangsungan dan kemajuan sebuah instansi.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dari 53 responden yang memiliki kompensasi yang tidak cukup terdapat 39 orang (73,6%) memiliki kepuasan kerja yang kurang baik dan dari 45 orang responden yang kompensasi yang cukup terdapat 26 orang (57,8%) responden memiliki kepuasan kerja yang baik. Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan nilai $p =$



0,003 ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerjapegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2019) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. Menemukan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya. Kompensasi dapat digunakan sebagai kunci untuk mengelola sumberdaya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan (Schuler dan Jackson, 2016). Kompensasi juga dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2015). Oleh sebab itu penentuan kompensasi merupakan tugas yang kompleks, sulit, dan perlu mempertimbangkan berbagai faktor, karena menyangkut kepentingan organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi kompensasi merupakan biaya yang relatif besar, sedangkan bagi karyawan kompensasi adalah sumber penghasilan untuk mempertahankan hidup mereka. Kepuasan terhadap tingkat kompensasi didasarkan pada perbandingan antara tingkat kompensasi dengan apa yang seharusnya mereka terima. Karyawan cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi aktual, dan tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya. Kepuasan kompensasi berhubungan dengan perbedaan tingkat kompensasi pada tingkat pekerjaan atau jabatan yang berbeda-beda dalam suatu organisasi (Schuler dan Jackson, 2016). Perbedaan kompensasi berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab dari suatu pekerjaan, dan hirarki atau kedudukan seseorang dalam organisasi. Oleh sebab itu tidak mengherankan jika kompensasi manager lebih banyak daripada karyawan operasional. Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan tingkat kompensasi yang didasarkan pada tanggungjawab, produktivitas, kemampuan, pengetahuan, dan kegiatan-kegiatan

managerial lainnya (Handoko, 2015) Menurut asumsi peneliti bahwa adanya hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari sebagian besar responden percaya bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Tujuan program kompensasi antara lain untuk menarik orang-orang yang memiliki *competence* agar bergabung ke organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di organisasi, dan memotivasi karyawan agar lebih produktif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan lebih dari separuh (54,1%) responden memiliki gaya kepemimpinan kurang baik, lebih dari separuh (53,1%) responden memiliki motivasi kerja yang tinggi, lebih dari separuh (54,1%) responden memiliki kompensasi yang tidak cukup. lebih dari separuh (59,2%) responden memiliki kepuasan kerja yang kurang baik., hasil uji statistik *chi-square* didapatkan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022, hasil uji statistik *chi-square* didapatkan nilai $p = 0,003$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022 dan hasil uji statistik *chi-square* didapatkan nilai $p = 0,003$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerjapegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022.

Penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis jugamenyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi Instansi terkait maka penulis mengajukan beberapa saran diantaranya disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat meneliti faktor lain atau variabel lain selain dari pada variabel penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pegawai. Bagi



Dinas Kesehatan disarankan untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi kerja, keamanan kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, yang sudah diterapkan dengan baik pada saat ini agar lebih dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Agus, Zumardi. 2017. *Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pariaman Tahun 2016*. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat. Padang : Universitas Andalas.
- Atiah, U. 2015. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Dinkes Kab. Kepulauan Mentawai, 2020. Profil Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2020. Tuapejat.
- Dinkes Kab. Kepulauan Mentawai, 2020. Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Taun 2020. Tuapejat.
- Alih Cahyo Gumilar, 2016. *Analisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dapoer Bistik Sragen*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ghulam Ahmad Fatoni. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Bansari, Kabupaten Temanggung. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah
- Gibson , 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Haruadi, 2014. *Hubungan Tipe Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Perawat*. Skripsi.
- Hamid Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Muthia Farina, 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Lapai Kota Padang Tahun 2018.
- Skripsi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifiah Padang
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta,
- Notoadmodjo, S. 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalialia*. Pustaka Setia.
- Prihantoro, Agung. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyosi, Pati)*. Vol VIII. Nomor 2. Jurnal Unimus.
- Royana, Dian. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Bidan Desa dalam Program KIA di Kecamatan Secanggang Kabupaten Langkat*. Skripsi. Medan : FKM USU.
- Ririn Hermanovita. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Purna Artanugrhaga di Bandar Lampung*. Lampung : UNILA.
- Sobirin, Achmad. 2014. *Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Triwibowo, Cecep. 2013. *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta : Trans Info Media.
- Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.