

Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Madiun

Compensation Analysis of Puskesmas Employee Performance in Madiun City

Henrico Roberta Veonardo^{1*}, Retno Widiarini²

^{1,2} Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun, Madiun, Indonesia

Abstract

Compensation is a reflection of the organization's efforts to retain employees and a form of appreciation for employee performance. Based on SKP data at one of the community health centers in Madiun City, it is known that employee performance has decreased in 2017 and 2019 and in 2021 PKP data it is known that 5 out of 8 indicators did not reach the target. The aim of this research was to analyze the performance of community health center employees in Madiun City. The research was carried out using a quantitative research approach with a cross sectional approach. Analyzing existing data was carried out using univariate and bivariate with ordinal regression tests. The total sample was 42 employees of one of the community health centers in Madiun City with the Slovin formula $d=0,1$ using probability sampling with the simple random sampling method. The results of this research show that the sig value of $0,202 > 0,1$ means that there is no influence on the performance of community health center employees in Madiun City. Therefore, it is important for community health centers to analyze more deeply other factors that can influence the performance of their employees.

Keywords: *compensation, performance, puskesmas*

Article history:

Submitted 02 September 2023
Accepted 29 Desember 2023
Published 31 Desember 2023

PUBLISHED BY:

Sarana Ilmu Indonesia (salnesia)

Address:

Jl. Dr. Ratulangi No. 75A, Baju Bodoa, Maros Baru,
Kab. Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

Email:

info@salnesia.id, jika@salnesia.id

Phone:

+62 85255155883



Abstrak

Kompensasi ialah cerminan upaya organisasi dalam mempertahankan pegawai dan bentuk apresiasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data SKP pada salah satu puskesmas di Kota Madiun diketahui bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan pada tahun 2017 dan 2019 serta pada data PKP 2021 diketahui bahwa 5 dari 8 indikator tidak mencapai target. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kota Madiun. Penelitian yang dilakukan dengan penelitian kuantitatif pendekatan *cross sectional*. Menganalisis data yang ada dilakukan dengan univariat dan bivariat dengan uji regresi ordinal. Jumlah sampel sebanyak 42 pegawai salah satu puskesmas di Kota Madiun dengan rumus slovin $d=0,1$ menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai $\text{sig } 0,202 > 0,1$ artinya tidak adanya pengaruh kinerja pegawai puskesmas di Kota Madiun. Oleh karenanya penting bagi puskesmas untuk menganalisis lebih dalam terkait faktor lainnya yang mampu mempengaruhi kinerja pegawainya.

Kata Kunci: kompensasi, kinerja, puskesmas

*Korespondensi Author:

Henrico Roberta Veonardo, email: hendriko629@gmail.com



This is an open access article under the CC-BY license

PENDAHULUAN

Puskesmas menjadi salah satu unit pelayanan kesehatan pertama yang melakukan upaya kesehatan wajib serta dengan upaya berdasarkan kondisi, kebutuhan, tuntutan, kemampuan, dan inovasi, serta kebijakan pemerintah (Kemenkes RI, 2019). Setiap tanggung jawab yang dimiliki puskesmas juga merupakan tanggung jawab dari para pegawainya. Karenanya setiap pegawai dituntut meningkatkan kinerjanya secara menyeluruh, yaitu hasil kerja selama periode tertentu (Anuar, 2019). Terdapat beberapa dimensi dalam mengukur kinerja pegawai, diantaranya tanggung jawab, pelaksanaan tugas, kuantitas kerja, dan kualitas kerja (Mangkunegara, 2011).

Adanya beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dimana salah satunya ialah kompensasi yang diterima. Kepuasan pegawai terhadap kompensasi menjadi sangat sentral karena menjadi faktor penting dalam pemenuhan kebutuhan hidup yang layak dari pegawai itu sendiri (Syaharuddin, 2019). Kompensasi dapat menjadi cerminan upaya organisasi dalam mempertahankan pegawai dan bentuk apresiasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa gaji, insentif, ataupun tunjangan lain.

Apabila kompensasi yang diterima pegawai sebanding dengan beban kerja dan kinerja maka bukan tidak mungkin pegawai tersebut akan merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya. Hal ini selaras dengan penelitian Damyanti *et al.* (2018) bahwa kinerja karyawan RSI Siti Khadijah Palembang dipengaruhi secara kuat dan signifikan oleh kepuasan kerja. Juga kembali didukung oleh penelitian Almu'awwanah (2017) di RS Paru Dungus Madiun diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki korelasi dengan kinerja.

Mengingat berdasarkan data SKP pada salah satu puskesmas di Kota Madiun diketahui bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan beberapa kali. Penurunan terjadi tahun 2017 (1,021%) dan tahun 2019 (2,68%). Selanjutnya pada data Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) tahun 2021 dimana 62,5% indikator tidak mencapai target.

Masih kurang baiknya kinerja pegawai maupun puskesmas berdasarkan data yang telah ada tersebut kemungkinan diakibatkan beberapa faktor, di antaranya faktor interal

pegawai, seperti kepribadian, bakat, keadaan fisik, dan kejiwaan, lalu ada faktor lingkungan internal organisasi, diantaranya dukungan sumber daya, strategi organisasi, sistem manajemen, serta kompensasi organisasi, selanjutnya diakibatkan faktor eksternal organisasi, diantaranya keadaan, kejadian, maupun situasi luar organisasi (Silvia *et al.*, 2020).

Berdasarkan hal ini diketahui bahwa kompensasi menjadi salah satu hal yang memiliki peran dalam menentukan kinerja pegawai. Jadi melalui penelitian akan menganalisis kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kota Madiun.

METODE

Jenis penelitian ialah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi berjumlah 73 pegawai salah satu puskesmas di Kota Madiun tahun 2022 dan 42 diantaranya menjadi sampel menurut rumus slovin $d=0,1$ memakai *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Selanjutnya dilaksanakan analisis univariat dan bivariat dengan uji regresi ordinal pada data penelitian. Kompensasi menjadi variabel independen sedangkan kinerja menjadi variabel dependen. Dimana data penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner langsung pada subjek untuk variabel kompensasi dan kepala puskesmas untuk variabel kinerja pegawai. Uji statistik menggunakan uji regresi ordinal dengan nilai $sig < 0,1$. Selanjutnya, nilai Nagelkerke untuk melihat ada pengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini telah disetujui Dinas Kesehatan setempat dengan Nomor: 072/1046/401.103/2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik subjek

Berikut ini karakteristik subjek sejumlah 42 pegawai puskesmas di Kota Madiun. Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar sampel berjenis kelamin perempuan, rentang usia 26-35 tahun, berpendidikan terakhir D3, memiliki status kepegawaian PNS, dan memiliki masa kerja >2 tahun. Data karakteristik subjek bisa dijadikan dasar dalam melihat latar belakang subjek meskipun tidak dilakukan penelitian langsung.

Tabel 1. Karakteristik subjek

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	21,4
Perempuan	33	78,6
Umur		
17-25 tahun	3	7,1
26-35 tahun	16	38,1
36-45 tahun	12	28,6
46-55 tahun	11	26,2
Pendidikan Terakhir		
SMA	5	11,9
D3	24	57,1
S1	13	31
Status Kepegawaian		
PNS	34	81
Tenaga Kontrak	4	9,5

Karakteristik	n	%
Tenaga Lepas	2	4,8
Magang	2	4,8
Masa Kerja		
<= 2 tahun	11	26,2
>2 tahun	31	73,8
Total	42	100

Sumber: Data primer, 2022

Kompensasi

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa mayoritas subjek merasa puas (76,2%) dengan kompensasi yang diterimanya. Lalu terdapat 7 subjek (16,7%) merasa tidak puas dan 3 subjek (7,1%) merasa sangat puas dengan kompensasi yang diterimanya.

Tabel 2. Kompensasi di UPTD Puskesmas Tawangrejo

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Puas	7	16,7
Puas	32	76,2
Sangat Puas	3	7,1
Total	42	100

Sumber: Data primer, 2022

Kepuasan pegawai terhadap kompensasi berdasarkan gaji, tunjangan, dan bonus yang didapatkan. Kompensasi ialah balas jasa yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan pegawai pada rentang waktu tertentu (Efendi, 2018). Pemberian kompensasi sendiri merupakan fungsi MSDM yang berkaitan penghargaan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian Eka Trisdayanti (2021) dimana 54% subjek setuju gaji yang diberikan sesuai harapan. Hasil sedikit berbeda ditemukan pada penelitian Rusniati *et al.* (2023) dimana mayoritas responden (52,6%) menyatakan bahwa insentif yang diterimanya kurang sesuai.

Pemberian kompensasi yang layak tentunya memiliki beberapa tujuan, diantaranya kepuasan kerja, ikatan kerja sama, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, pengaruh serikat pekerja, dan pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2013). Ada beberapa hal yang memiliki pengaruh dalam pemberian kompensasi, diantaranya beban kerja, kemampuan kerja, jabatan, pendidikan, lama bekerja, hingga kemampuan perusahaan (Kadarisman, 2013).

Adanya banyak faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi ini tentunya menyebabkan respon yang beragam dari pegawai yang menerimanya. Ada yang merasa telah sesuai namun ada juga merasa bahwa kompensasi yang diberikan dirasa belum sesuai. Hal ini tercermin dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu, dimana hasilnya sangat beragam baik pegawai yang merasa puas dan tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya.

Namun perlu adanya pertimbangan perusahaan yang mendasar dalam pemberian kompensasi terhadap pegawai. Hal ini dilakukan untuk mencegah timbulnya rasa tidak puas pada pegawai dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. Namun di sisi lain bagi pegawai perlu untuk terus berusaha meningkatkan kinerjanya agar dapat meningkatkan kompensasi yang diterimanya selama bekerja menjadi lebih layak.

Kinerja SDM

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa mayoritas subjek memiliki kinerja baik (78,6%) dan sisanya (21,4%) memiliki kinerja kurang. Mutu kerja, kuantitas kerja, penyelesaian tugas, serta kewajiban menjadi beberapa indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja dalam penelitian ini. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan, seperti standar hasil kerja atau target kerja yang telah ditentukan (Anuar, 2019). Jadi terdapat tuntutan yang melekat pada tiap pegawai, diantaranya pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, disiplin diri, serta semangat kerja yang baik.

Tabel 3. Kinerja subjek di UPTD Puskesmas Tawangrejo

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	9	21,4
Baik	33	78,6
Total	42	100

Sumber: Data primer, 2022

Hasil ini diperkuat pada penelitian Eka Trisdayanti (2021) dimana lebih dari 50% subjek setuju bahwa kuantitas kerja dan kualitas kerja yang dihasilkannya telah sesuai dengan standar perusahaan. Namun hasil penelitian ini sedikit berbeda dari penelitian Alfian dan Guswinta (2023) dimana diketahui bahwa hanya 20% kegiatan yang sesuai target ialah cakupan penderita TBC yang mendapatkan pelayanan, dimana hal ini menggambarkan kinerja pegawai Puskesmas Lubuk Tarok pada Desember 2021.

Hasil yang berbeda-beda dari penelitian di atas diakibatkan faktor internal pegawai seperti kepribadian, bakat dan keadaan fisik dan kejiwaan, selanjutnya ada faktor internal organisasi seperti sumber daya, strategi organisasi, serta manajemen dan kompensasi organisasi selanjutnya faktor eksternal organisasi, seperti keadaan, kejadian, atau situasi luar organisasi (Silvia *et al.*, 2020). Melalui teori ini diketahui bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh dirinya sendiri namun juga faktor lain selain dirinya.

Oleh karena itu perlu bagi tiap pegawai untuk tetap mendukung berjalannya pekerjaan. Hal ini perlu dilakukan guna mendapatkan hasil kinerja yang lebih maksimal. Sehingga dengan kinerja yang semakin baik maka pegawai juga akan mendapat manfaat seperti pada tujuan penilaian kinerja, yaitu gaji, kesempatan promosi, hingga pengembangan (Riani, 2013).

Analisis tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja SDM

Hasil uji regresi ordinal mengungkap nilai sig $0,202 > 0,1$ artinya tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kota Madiun. Selanjutnya, diketahui pula nilai Nagelkerke sebesar 0,113 yang berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh kecil (11,3%) terhadap kinerja pegawai (Tabel 4).

Setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dalam sebuah organisasi tentunya akan mendapat kompensasi yang diberikan dari organisasi. Tentu besaran kompensasi yang diterima pegawai memiliki penilaian yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya. Apabila pegawai merasa puas dengan kompensasi yang diberikannya maka dapat berperan besar dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil yang bertolak belakang ditemukan dalam penelitian Alfian dan Guswinta (2023) dimana kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai Puskesmas Tarok Lubuk. Selanjutnya, dalam penelitian Alfian dan Rahmana (2023) juga ditemukan hal yang

sama dimana gaji memiliki pengaruh positif pada kinerja tenaga sukarela rumah sakit. Kembali diperkuat dalam penelitian Sartono *et al.* (2022) dimana kompensasi berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja perawat di UPT RSUD RAA Soewondo Pati.

Tabel 4. Pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di UPTD Puskesmas Tawangrejo

Keterangan		Kinerja		Total	Sig.	Nagelkerke
		Kurang	Baik			
Kompensasi	Tidak Puas	3	4	7	0,202	0,113
	Puas	6	26	32		
	Sangat Puas	0	3	3		
	Total	9	33	42		

Sumber: Data primer, 2022

Hasil yang justru berbanding terbalik dengan mayoritas penelitian terdahulu ini membuktikan bahwa kinerja pegawai di puskesmas Kota Madiun dipengaruhi oleh faktor lain selain kompensasi. Hal ini secara tidak langsung mengungkap bahwa besaran kompensasi tidak memberikan semangat pada pegawai ketika bekerja hingga meningkatkan kinerjanya. Sehingga penting bagi organisasi untuk tetap memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kompensasi. Hal ini mengingat masih adanya pegawai yang memiliki kinerja kurang.

Sehingga penting bagi organisasi untuk melakukan manajemen SDM dengan maksimal. Hal ini dapat dilakukan dengan cara lain selain pemberian kompensasi, karena telah diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerjanya. Organisasi dapat melakukan pembinaan dan pelatihan pada pegawai agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dimana salah satunya dapat meningkatkan produktivitasnya yang akan berimbas pula pada kinerjanya menjadi lebih baik (H.S dan Hudromi, 2021).

KESIMPULAN

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kota Madiun. Penting bagi puskesmas untuk menganalisis lebih dalam terkait faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawainya. Diharapkan pula kedepannya dilakukan analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan variabel yang berbeda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terimakasih pada STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun dengan segala dukungan yang telah diberikan serta pihak lain yang ikut membantu berjalannya penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, Guswinta R. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2): 653-656.
- Almu'awwanah MH. 2017. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017. [Skripsi]. Madiun:

STIKES Bhakti Husada Mulia .

- Anuar S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. *Riau Economic and Business Review*, 10(1): 86-95.
- Damyanti R, Hanafi A, Cahyadi A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 15(2): 75-86.
- Efendi. 2018. Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Jender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Journal Pemerintahan Integratif*, 6(1): 95-104.
- Eka Trisdayanti. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Negeri Lama. [Skripsi]. Medan: Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
- H.S Sufyati, Hudromi MU. 2021. Analisis Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pilot dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Wings Abadi Airlines. *Jurnal Ilmiah dan Akuntansi Keuangan*, 4(1): 222-235.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Group.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kemendes RI. 2019. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riani AL. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rusniati, Aril Ahri R, Kurnaesih E, Heruddin, Kidri Alwi M, Patimah S. 2023. Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kabupaten Luwu Utara Tahun 2022. *Journal of Muslim Community Health*, 4(2): 66-78.
- Sartono S, Sukirman S, Arwani M. 2022. Analisis Peningkatan Kinerja Melalui Beban Kerja, Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Perawat di UPT RSUD RAA Soewondo Pati. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 2(1): 1-11.
- Silvia, Bagia IW, Cipta W. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1): 9-16. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>.
- Syahrudin. 2019. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di Bank Mandiri Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Manajemen*, 15(2): 151-158.