

## ARTIKEL

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI**

(Suatu Survei Pada Pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi)

---

**DIAH WAHYU PUTRI**  
**NIM : 228.020.132**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PASUNDAN  
BANDUNG  
2026**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2026. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai masuk dalam kategori kurang baik. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi, secara parsial kompensasi lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

*An employee's performance will be good if the employee has high skills, willingness to work, and has future hopes. This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work motivation on job satisfaction and its implications on employee performance at the Teguhan Community Health Center, Ngawi Regency. The results of this study can provide useful data and information for the head of the community health center to be used as consideration in determining and providing appropriate interventions to improve employee performance in providing health services. The research method used is descriptive analysis and verification. Data collection used interviews and questionnaires accompanied by observation and literature techniques, sampling techniques using census techniques. Data collection in the field was carried out in 2026. The data analysis technique used Path Analysis. The results of the study indicate that in general, compensation, work motivation, job satisfaction and employee performance are categorized as less good. Compensation and work motivation influence job satisfaction both partially and simultaneously and job satisfaction influences employee performance at the Teguhan Community Health Center, Ngawi Regency, partially compensation is more dominant in influencing employee performance.*

*Keywords: Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

## RINGKESAN

Kinerja hiji pagawe bakal alus lamun pagawe boga kaahlian luhur, kahayang pikeun digawé, sarta boga harepan hareup. Ulikan ieu miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh kompensasi jeung motivasi gawé kana kapuasan gawé sarta implikasina kana kinerja pagawé di Puskesmas Teguhan Kabupatén Ngawi. Hasil tina ieu panalungtikan bisa méré data jeung informasi anu mangpaat pikeun kapala Puskesmas pikeun dijadikeun bahan tinimbangan dina nangtukeun jeung méré intervensi anu luyu pikeun ngaronjatkeun kinerja pagawé dina méré palayanan kaséhatan. Méthode panalungtikan anu digunakeun nyaéta analisis déskriptif jeung verifikasi. Ngumpulkeun data ngagunakeun wawancara jeung angkét anu dibarengan ku obsérvasi jeung téhnik pustaka, téhnik sampling ngagunakeun téhnik sénsus. Ngumpulkeun data di lapangan dilaksanakeun dina taun 2026. Téhnik analisis data ngagunakeun Analisis Jalur. Hasil panalungtikan nunjukkeun yén sacara umum kompensasi, motivasi gawé, kapuasan gawé jeung kinerja pagawé katégori kurang alus. Kompensasi jeung motivasi gawé mangaruhan kasugemaan pagawéan boh sabagéan boh sakaligus jeung kasugemaan gawé mangaruhan kana kinerja pagawé di Puskesmas Teguhan Kabupatén Ngawi, sabagéan kompensasi leuwih dominan dina mangaruhan kinerja pagawé.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kapuasan Kerja, Kinerja Pagawe

## **PENDAHULUAN**

Kesehatan harus dimiliki dan dikejar oleh setiap orang karena kesehatan adalah kebutuhan dasar manusia. Kesehatan adalah kebutuhan dasar setiap orang yang memungkinkan setiap orang untuk menjalani kehidupan yang produktif secara sosial dan ekonomi. Kesehatan adalah salah satu penentu kualitas sumber daya manusia. Kesehatan bukanlah kondisi statis yang bukan sesuatu yang merupakan dikotomi yang sehat dan sakit, tetapi dinamis, progestif dan kontinum. Paradigma pembangunan baru dalam rangka pembangunan bangsa, tiga sektor penting yang harus mendapat perhatian pemerintah secara seimbang adalah sektor pendidikan, sektor kesehatan dan sektor ekonomi. Untuk meningkatkan peran sektor kesehatan dalam pembangunan bangsa, perlu upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan, terutama layanan preventif dan promotif, tanpa meninggalkan layanan kuratif dan rehabilitatif.

Kesehatan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023, di mana kesehatan adalah keadaan sehat, baik fisik, mental, spritual, maupun sosial, yang menunjukkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Sedangkan fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia diatur oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2024, dimana dalam peraturan tersebut dijelaskan tentang definisi, jenis dan tugas pelayanan kesehatan. Jenis fasilitas pelayanan kesehatan sesuai PP Nomor 28 Tahun 2024 adalah praktik mandiri tenaga kesehatan, Puskesmas, Klinik, rumah Sakit, Apotek, unit transfusi darah.

Menurut laporan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan, jumlah fasilitas kesehatan layanan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang tersebar di seluruh Indonesia sebanyak 27.659 unit hingga tahun 2023. Puskesmas merupakan jenis fasilitas kesehatan terbanyak pertama pada periode tersebut. Jumlahnya sebanyak 10.180 unit atau mencapai 37,18% dari total fasilitas kesehatan tahun 2023 Hasil penelitian Pushpakumari (2019:194), Perera et al (2020:104), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2020:204) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keadaan-keadaan di atas, diduga terkait dengan pemberdayaan sumber daya manusia yang belum efektif. Berdasarkan permasalahan tersebut, jelaslah bahwa faktor manusia menjadi titik tolaknya, faktor manusia yang dimaksud peneliti adalah motivasi pegawai yang melaksanakan tugas-tugasnya secara bertanggung jawab, berdayaguna dan berhasil guna sesuai dengan rencana, karena itulah peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan usaha meningkatkan kinerja tenaga kesehatan sebagai bahan penyusunan tesis dengan judul:

“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai (Suatu Survei Pada Pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi)”.

### **Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

#### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kompensasi
  - a. Kompensasi yang diterima pegawai khususnya kompensasi finansial belum sepenuhnya baik.
  - b. Insentif yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi rasa keadilan.
  - c. Tunjangan jabatan yang diberikan belum sepenuhnya mencukupi.
  - d. Uang lembur yang diberikan belum sesuai dengan jam kerja lembur tenaga kesehatan.
2. Motivasi
  - a. Motivasi kerja pegawai belum sepenuhnya baik.
  - b. Kurangnya pegawai terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.
  - c. Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja.
  - d. Kurang terdorong bekerja dalam satu kelompok dengan pegawai lain.
  - e. Kurang berkeinginan untuk berkeaktifitas dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja
  - a. Kurang puas terhadap gaji dan promosi yang diberikan oleh Puskesmas tidak sesuai dengan kompetensi
  - b. Kurang puas terhadap penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian
  - c. Puskesmas sering meminta para karyawan untuk tetap bekerja pada saat hari libur kerja
4. Kinerja pegawai
  - a. Hasil evaluasi kinerja Puskesmas mendapat nilai cukup.
  - b. Pekerjaan kadang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.
  - c. Kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - d. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan kadang tidak melebihi target.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi dan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Teguhan.
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Teguhan.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Puskesmas Teguhan.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Teguhan.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Teguhan.
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Teguhan secara simultan.

7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teguhan.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi dan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Teguhan.
2. Kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Teguhan.
3. Kinerja pegawai di Puskesmas Teguhan.
4. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Teguhan.
5. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Teguhan.
6. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Teguhan secara simultan.
7. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teguhan.

### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis diharapkan dapat diperoleh manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

#### **Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik oleh perguruan tinggi, yang berguna sebagai acuan bagi civitas akademika khususnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang terkait dengan kompensasi, motivasi kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2. Penelitian diharapkan dapat menjadi bukti empiris untuk penelitian di masa yang akan datang maupun pembandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama.

#### **Manfaat Praktis**

1. Bagi penulis, seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat lebih memantapkan penguasaan fungsi keilmuan yang dipelajari selama mengikuti program perkuliahan Magister Manajemen Rumah Sakit pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
2. Bagi Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai yang didasarkan pada pencapaian kepuasan kerja melalui kompensasi dan motivasi kerja.

## **II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

### **Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh

karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan berakibat kepada kinerja.

Menurut Martoyo (2021:152), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, komitmen, sikap, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Davis (2020:62) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) : kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2018:87), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Steers dalam Mangkunegara (2020:271), yaitu (1) kemampuan, kepribadian, iklim organisasi dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji yang diperoleh, atasan dan rekan kerja yang menunjang atau mendukung. Selain itu kondisi kerja yang menunjang serta informasi yang dapat diperoleh berkaitan dengan pekerjaan juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Nursalam 2019:104).

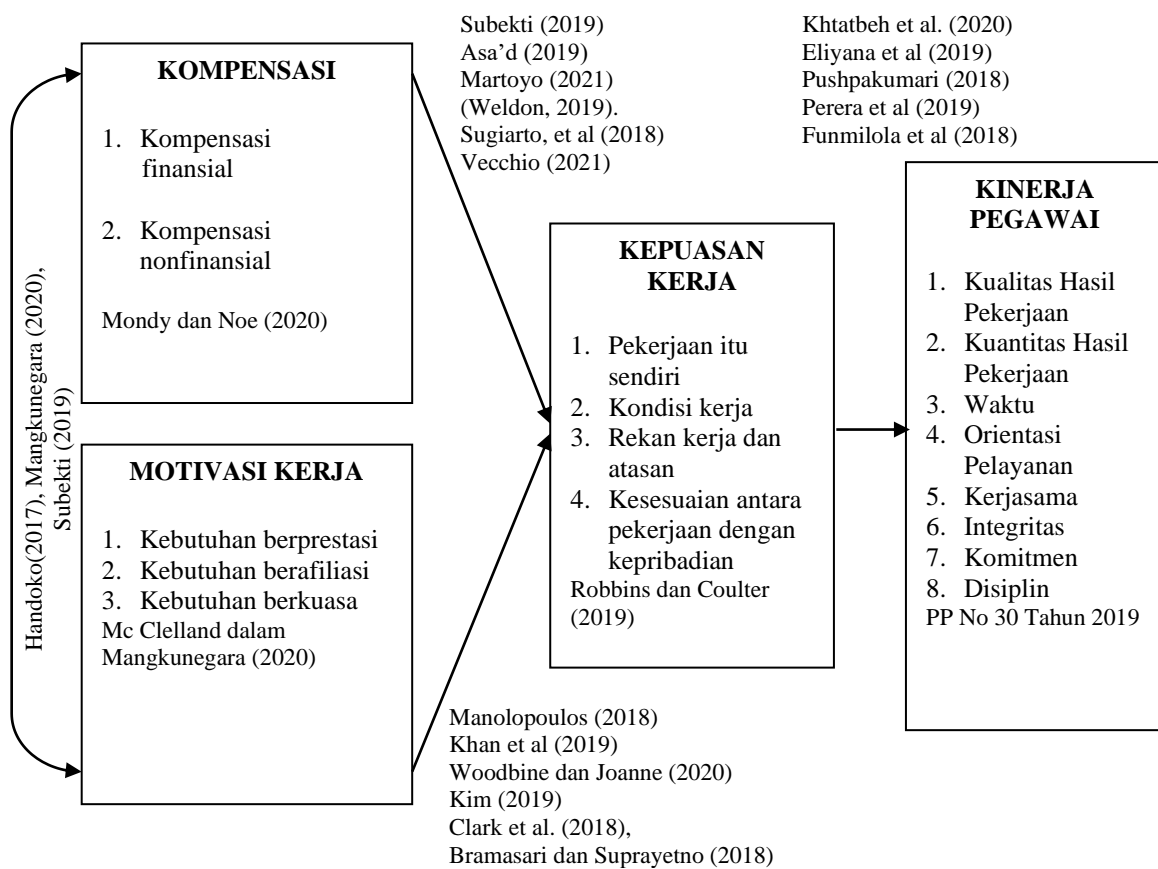
Sebuah organisasi mencerminkan kinerja dari karyawannya. Organisasi dan kinerja karyawan merupakan hal mendasar yang sangat penting untuk mampu beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Khtatbeh et al., 2020). Hampir semua organisasi ingin menjadi organisasi yang baik. Kinerja karyawan yang optimal pada suatu organisasi dapat terlaksana apabila organisasi mampu mengelola karyawannya menjadi tenaga yang handal (Eliyana et al., 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019).

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler (2019:98) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Menurut Timpe (2019:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja. Kinerja karyawan

ini didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Pushpakumari (2018:83), Perera et al.(2019:149), menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2018;96) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1  
Paradigma Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan.
4. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan dan implikasinya terhadap kinerja tenaga kesehatan.

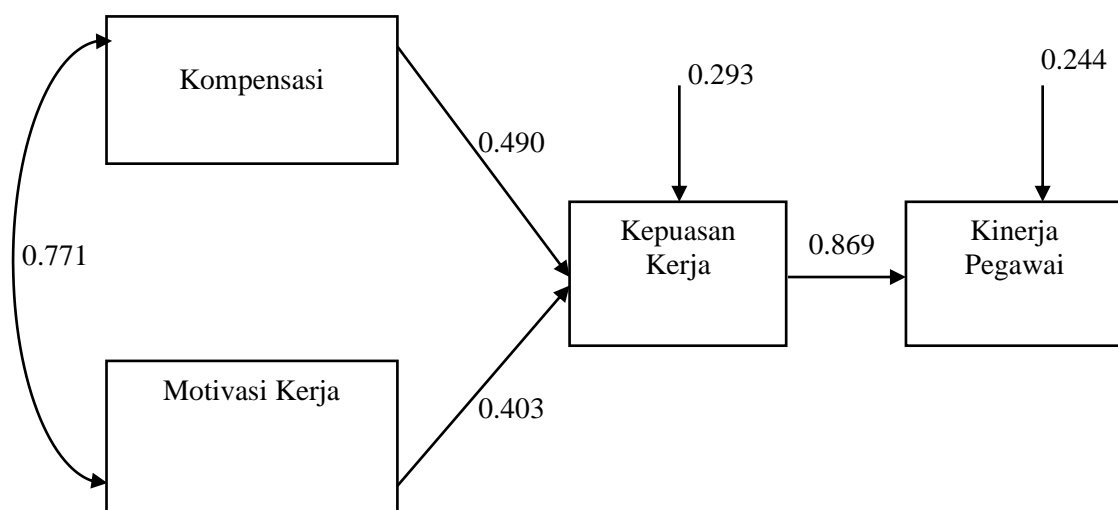
Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2020:7), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono,2020:11)

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai

Hasil analisis dari masing-masing variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dan kinerja pegawai ( $Z$ ) dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini :



Gambar 2  
Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebuah organisasi mencerminkan kinerja dari karyawannya. Organisasi dan kinerja karyawan merupakan hal mendasar yang sangat penting untuk mampu beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Khtatbeh et al., 2020).

Hampir semua organisasi ingin menjadi organisasi yang baik. Kinerja karyawan yang optimal pada suatu organisasi dapat terlaksana apabila organisasi mampu mengelola karyawannya menjadi tenaga yang handal (Eliyana et al., 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019). Widyaningrum (2019) menjelaskan kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 75,52%. Sedangkan sisanya sebesar 24,48% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian Robbins dan Coulter (2020:251) dan Luthans (2019:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Menurut Timpe (2020:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja. Kinerja karyawan ini didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Pushpakumari (2019:83), Perera et al (2019:149) menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2020:96) menyatakan

bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Andrias Horhoruw (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait imbalan jasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pengawasan (supervisor) dan manajemen dalam rumah sakit terhadap kinerja, kepuasan dengan rekan kerja juga memberi pengaruh yang signifikan dengan kinerja sedangkan kepuasan dengan kondisi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja. Yang merasa puas dengan imbalan jasa, maka kinerjanya akan lebih baik dari yang tidak puas dengan imbalan jasa yang diterima. Penelitian Syaiin (2018), tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik dengan jumlah sampel 34 orang, maka hasil penelitian ini terlihat bahwa kepuasan kerja yang merasa cukup puas pada gaji yang diterima sebanyak 50% dan tidak puas sebanyak 50%. Kepuasan kerja terhadap gaji sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari pencapaian target-target kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2019), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019). Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Kartika Yanidrawati (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang sama juga dilakukan Efendi (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual, artinya semakin seseorang merasa puas di dalam mengerjakan tugasnya, maka kinerja orang tersebut akan semakin tinggi.

## **V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Simpulan**

1. Kompensasi dan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Teguhan, yaitu sebagai berikut:
  - a. Kompensasi yang diukur dengan dimensi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi dalam kriteria cenderung kurang memadai atau kurang sesuai. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu sistem gaji yang diterapkan dirasakan masih kurang adil,

- insentif yang diterima masih kurang sesuai dengan kinerja dan uang lembur yang diterima kurang sesuai dengan harapan.
- b. Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi dalam kriteria cenderung rendah yang terlihat dari kebutuhan berkuasa. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang berkeinginan membantu pekerjaan pegawai lain, kurang merasa senang dan semangat, serta dalam bekerja kadang kurang diperlakukan wajar oleh pimpinan dan rekan sekerja.
  2. Kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi dalam kriteria cenderung kurang baik yang terlihat dari pekerjaan yang dilakukan. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang diberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan, dan kurang diberikan kebebasan dalam bekerja, dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.
  3. Kinerja pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi yang terdiri dari dimensi kuantitas hasil pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, waktu, orientasi pelayanan, kerjasama, integritas, komitmen dan disiplin diinterpretasikan dalam kriteria cenderung rendah. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu penilaian atasan dan pendapat rekan kerja, bekerja kadang kurang teliti dan kurang memiliki kedisiplinan tinggi dalam pencapaian target pekerjaan.
  4. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 39,23%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kompensasi yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi.
  5. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31,46%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diperlihatkan pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi.
  6. Besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi sebesar 70,69%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29,31%. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah beban kerja.
  7. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi sebesar 75,52% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 24,48%.

### **Rekomendasi**

1. Pimpinan perlu memfasilitasi dan mendorong iklim kerja tim (*team work*) dalam melaksanakan / menyelesaikan pekerjaan, antara lain dengan mengupayakan perbaikan tata laksana yang meliputi analisa dan evaluasi jabatan, analisa beban kerja dan penyusunan *Standar Operasional Prosedur*

(SOP) yang merupakan panduan bagi setiap pegawai untuk melaksanakan tugas / pekerjaannya.

2. Mengupayakan adanya komunikasi atau diskusi lebih lanjut antara pihak Puskesmas dengan pegawai agar terjadi persamaan persepsi apa yang diharapkan kedua belah pihak secara timbal balik dan kalau memungkinkan dilakukan kompromi ulang mengenai aspek-aspek kontrak psikologis yang dianggap kurang seperti aspek pengembangan karir, kesempatan promosi, tunjangan dan bonus.
3. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan melibatkan pegawai dalam kepanitian atau kegiatan yang dapat memajukan organisasi, sehingga pegawai merasa bangga bergabung dengan Puskesmas Teguhan Kabupaten Ngawi.
4. Melakukan perbaikan dalam hal sistem pembagian insentif terhadap pegawai yang bertugas di unit penghasil dan unit lainnya sehingga terdapat perbedaan yang signifikan.
5. Melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap poin-poin yang digunakan dalam melakukan perhitungan insentif sehingga terdapat perbedaan yang bermakna antara unit penghasil dengan unit lainnya.
6. Melakukan pelatihan tentang kepemimpinan terhadap kepala unit atau yang menjabat struktural sehingga dapat menerapkan dan mengambil sikap yang tepat sebagai seorang pemimpin dan mengemukakan pendapat tentang pengambilan keputusan terhadap suatu masalah dengan tepat.
7. Penelitian ini baru mencakup sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Jika dilihat dari epsilon-nya (faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja) masih cukup besar seperti beban kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Sehingga faktor-faktor lainnya seperti tersebut kiranya dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. (2021). *Manajemen pemasaran jasa kesehatan*. Jakarta: Kencana.
- Abidin, Z. (2020). Pengaruh promosi terhadap loyalitas pasien puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 7(2), 55–66.
- Achmad, F. (2023). Efektivitas media sosial dalam promosi kesehatan ibu hamil. *Jurnal Promosi Kesehatan Nusantara*, 5(1), 44–59.
- Adawiyah, R. (2022). Komunikasi bidan dan kepuasan ibu hamil. *Jurnal Kebidanan Mandiri*, 10(2), 120–134.
- Adi, S. (2020). Pengaruh kualitas layanan terhadap keputusan berkunjung. *Jurnal Manajemen Publik*, 11(1), 22–33.
- Adriansyah, D. (2022). Hubungan citra puskesmas dengan loyalitas ibu hamil. *Jurnal Ilmu Kesehatan Indonesia*, 8(3), 211–224.
- Afrizal, R. (2023). Marketing komunikasi digital di sektor kesehatan. *Journal of Public Health Research*, 12(4), 301–315.
- Agustina, E. (2021). Kualitas layanan antenatal care dan kepuasan pasien. *Jurnal Kebidanan Sehat*, 7(2), 88–102.

- Ahmed, S. (2023). Health communication strategies in maternal care. *International Journal of Health Promotion*, 16(2), 150–166.
- Aini, N. (2020). Persepsi ibu hamil tentang pelayanan puskesmas. *Jurnal Kebidanan Nusantara*, 4(1), 66–78.
- Anderson, K. C., Knight, D. K., Pookulangara, S., & Josiam, B. (2014). Influence of hedonic and utilitarian motivations on retailer loyalty and purchase intention: A Facebook perspective. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 21(5), 773–779. DOI: 10.1016/j.jretconser.2014.05.007
- Baker, P. (2022). The impact of healthcare branding on maternal choice. *Health Marketing Quarterly*, 39(2), 122–139.
- Bastian, H. (2021). Komunikasi pemasaran di sektor kesehatan primer. *Jurnal Komunikasi Indonesia*, 9(1), 33–47.
- Beratha, N. (2020). Pengaruh promosi pelayanan kesehatan terhadap minat kunjungan. *Jurnal Kesehatan Prima*, 12(1), 17–29.
- Brown, L. (2023). Patient satisfaction and decision-making in primary care. *Journal of Health Services*, 41(3), 201–216.
- Budianto, S. (2021). Media sosial sebagai alat promosi kesehatan puskesmas. *Jurnal Komunikasi Kesehatan*, 6(2), 90–103.
- Chandra, B. (2020). *Pengantar administrasi kesehatan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Chen, W. (2023). Digital maternal health services marketing. *Journal of Medical Internet Studies*, 28(1), 1–14.
- Creswell, J. (2020). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage.
- Cutler, A. (2021). Health communication and patient behavior. *International Health Review*, 8(2), 188–201.
- Cyntia, D. (2022). Pengaruh citra layanan terhadap minat berkunjung ulang. *Jurnal Pelayanan Masyarakat*, 13(2), 77–96.
- Daulay, R. (2021). Pengaruh bauran pemasaran terhadap keputusan berkunjung. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 3(1), 22–34.
- Dewi, L. (2020). Komunikasi interpersonal petugas kesehatan dan kepuasan pasien. *Jurnal Keperawatan Komunitas*, 8(2), 101–112.
- Do Hee Kim, Lee, Jiwon & (2023). The Effects of Tourism Destination Brand Equity and Place Attachment on Perceived Fit and Behavioral Intention: Focused on the Gangwon MICE Industry. *Journal of Tourism Sciences*, 42(7), 29–50. DOI: 10.17086/JTS.2018.42.7.29.50
- Dinas Kesehatan RI. (2022). *Pedoman pelayanan antenatal care*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Djamal, S. (2021). Promosi pelayanan kesehatan bagi ibu hamil. *Jurnal Bidan Madani*, 9(1), 55–68.
- Dutta, S. (2023). Public health communication in developing countries. *Journal of Global Health*, 15(1), 1–12.
- Effendy, O. (2020). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Engel, J. (2021). Consumer behavior in healthcare. *Healthcare Consumer Review*, 6(4), 211–225.

- Erviana, D. (2022). Pengaruh kualitas informasi puskesmas terhadap citra layanan. *Jurnal Komunikasi Publik*, 14(2), 99–114.
- Estika, P. (2020). Pelayanan antenatal care dan persepsi ibu hamil. *Jurnal Kebidanan*, 11(1), 45–59.
- Evans, M. (2021). Digital branding in health organizations. *Health Marketing Review*, 17(3), 280–295.
- Fahmi, I. (2020). *Perilaku konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- Fadhilah, M. (2021). Komunikasi pemasaran puskesmas melalui media digital. *Jurnal Komunikasi Sosial*, 6(1), 55–67.
- Fatmawati, N. (2022). Hubungan promosi kesehatan dan keputusan kunjungan ibu hamil. *Jurnal Kebidanan Indonesia*, 7(3), 177–189.
- Fitriani, I. (2023). Factors influencing pregnant women's choice of maternal services. *Journal of Midwifery Research*, 12(4), 210–223.
- Fogg, B. (2021). Persuasive technology in maternal health communication. *Computers in Health Behavior*, 19(1), 88–103.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate*. Semarang: UNDIP Press.
- Ginting, R. (2020). Pengaruh kualitas komunikasi bidan terhadap minat berkunjung. *Jurnal Kebidanan Prima*, 8(2), 111–124.
- Gordon, T. (2023). Healthcare communication strategies. *International Journal of Public Health Communication*, 4(3), 166–181.
- Green, J. (2021). Branding and image in primary healthcare. *Global Health Marketing*, 3(2), 144–159.
- Gunawan, A. (2022). Citra layanan dan loyalitas pasien ibu hamil. *Jurnal Pelayanan Kesehatan*, 10(1), 66–80.
- Hair, J. (2020). *Multivariate data analysis*. Pearson.
- Handayani, T. (2022). Promosi kesehatan puskesmas melalui Instagram. *Jurnal Komunikasi Digital*, 7(2), 33–49.
- Hartono, S. (2020). Pengaruh persepsi kualitas terhadap citra puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 5(2), 55–70.
- Hasan, M. (2021). *Pemasaran jasa*. Malang: UB Press
- Hidayati, R. (2023). Citra publik dan kepercayaan pasien puskesmas. *Jurnal Kebijakan Kesehatan*, 11(3), 199–213.
- Indrayani, R. (2022). Pengaruh promosi terhadap keputusan penggunaan layanan ANC. *Jurnal Kebidanan Nusantara*, 5(1), 44–55.
- Institute for Health Metrics. (2023). *Maternal health communication guidelines*. IHME Press.
- Iskandar, A. (2020). Strategi komunikasi pelayanan antenatal. *Jurnal Bidan Indonesia*, 3(2), 66–78.
- Israel, J. (2023). Social media outreach for maternal health. *Digital Health Review*, 14(2), 144–157.
- Izzati, M. (2021). Pengaruh citra puskesmas terhadap minat kunjungan ulang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Madani*, 2(2), 121–133.
- Jalal, F. (2020). Kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan dasar. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 6(1), 88–101.
- James, A. (2022). Healthcare promotion strategies in rural areas. *Public Health International*, 12(3), 122–137.

- Jamila, R. (2021). Pengaruh promosi layanan ibu hamil terhadap keputusan kunjungan. *Jurnal Kebidanan Andalas*, 9(2), 133–144.
- Jannah, S. (2023). Media informasi digital dalam meningkatkan kunjungan ANC. *Jurnal Promkes*, 11(1), 77–92.
- Jensen, P. (2021). Health branding and patient engagement. *Health Communication Insights*, 9(3), 199–214.
- Kadir, A. (2022). Kualitas layanan kesehatan dan perilaku kunjungan ibu hamil. *Jurnal Kesehatan Publik*, 8(3), 101–117.
- Kemenkes RI. (2021). *Profil kesehatan Indonesia*. Jakarta: Kemenkes.
- Khaerani, N. (2020). Pengaruh komunikasi bidan terhadap kepuasan ANC. *Jurnal Bidan Indonesia*, 8(2), 66–80.
- Kholifah, Z. (2023). Perilaku pencarian layanan kesehatan ibu hamil. *Jurnal Ilmu Kebidanan*, 5(1), 122–138.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2020). *Marketing management*. Pearson.
- Lestari, P. (2021). Komunikasi pemasaran puskesmas dan loyalitas pasien. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 88–101.
- Lestari, R., & Prasetyo, T. (2022). Pengaruh media sosial terhadap minat kunjungan ibu hamil. *Jurnal Promosi Kesehatan*, 10(1), 55–70.
- Lina, S. (2020). Persepsi pasien terhadap citra puskesmas. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 5(2), 101–115.
- Maulida, F. (2021). Kualitas komunikasi bidan dan kepuasan pasien ANC. *Jurnal Kebidanan Sehat*, 8(1), 99–112.
- Mulyadi, H. (2020). Efektivitas promosi layanan kesehatan puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 7(2), 77–90.
- Munandar, R. (2022). Citra puskesmas dan keputusan kunjungan ibu hamil. *Jurnal Pelayanan Kesehatan*, 11(2), 144–158.
- Nashir, M. (2021). Media digital dalam pemasaran layanan kesehatan. *Jurnal Komunikasi Digital*, 6(3), 88–102.
- Nasution, A. (2020). Pengaruh citra layanan terhadap loyalitas pasien. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(1), 55–68.
- Nugroho, B. (2023). Health communication campaigns for pregnant women. *Journal of Maternal Health*, 15(2), 110–126.
- Nurhadi, T. (2022). Strategi promosi antenatal care di puskesmas. *Jurnal Kebidanan Mandiri*, 9(3), 77–92.
- Oktavia, D. (2021). Persepsi ibu hamil tentang kualitas layanan puskesmas. *Jurnal Bidan Indonesia*, 10(2), 122–136.
- Oktora, L. (2020). Kepuasan pasien dan minat berkunjung ulang. *Jurnal Pelayanan Kesehatan Prima*, 6(1), 66–79.
- Olivia, P. (2023). Branding and public perception in community health centers. *Global Health Marketing Review*, 14(1), 99–115.
- Pambudi, A. (2021). Pengaruh media promosi terhadap keputusan berkunjung ibu hamil. *Jurnal Kebidanan Nusantara*, 7(1), 88–103.