JMS: JURNAL MANAJEMEN SINERGI

Vol. 10, No. 1, April 2022
p-ISSN: 2354-855X
e-ISSN: 2714-559X
https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) KECAMATAN PATANI UTARA

Fatni Taha[1] Abdullah W. Jabid[2]

[1)] fatnitaha563@gmail.com, Universitas Khairun
[2)] abdullah.jabid@unkhair.ac.id, Universitas Khairn

Received: 05 Januari 2022
Reviewed: 09 Maret 2022
Accepted: 06 April 2022
Published: 23 Juni 2022

ABSTRACT

Objective: *The purpose of this study was to determine and analyze: the positive effect of compensation on job satisfaction; the positive effect of compensation on employee performance; and the effect of compensation on employee performance mediated by job satisfaction at the Community Health Center North Patani DistrictThe number of research samples is 78 respondents. The data analysis technique used in this study is SEM analysis using Smart Partial Least Square (PLS) as a statistical test tool.*

Methodology: *The analytical model used are Structural Equation Modeling with SMART PLS as tools for the statistical test. Data collection tools used are questionnaires and interviews, and the number of respondents was 78 employee.*

Finding: *H1, H2, and H4 are rejected, while H3 no accepted at the 5% confidence level. The results of the mediation test show that the t-statistic value of 2.019 is greater than the t-table of 1.96 and the p-value of 0.044 < alpha (α) value of 5% (0.05).*

Conclusion: *The results of this study indicate that: Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction; Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; Compensation has no positive and significant effect on employee performance; and satisfaction fully mediates the effect of compensation on employee performance..*

Keyword : *Compensation; Job Satisfaction; and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuanya. sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi, karena pegawai berhak menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan tenaga kerja. Dengan demikian, fokus yang di pelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Tambulana (2018).Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerja yang berasal dari organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dan upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu pegawai yang lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada. Kinerja individu diukury berdasarkan dimensi atau indikator kinerja. Menurut Ratnasari (2020) kinerja karyawan adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang digunakan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya. Menurut Wibowo (2017) kinerja merupakan implementasi dalam rencana yang disusun tersebut. Implemntasi kinerja dilakuan dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepetingan. Bagaimana organisasi harus menghargai dan melakukan sumber daya manusia yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja.

Kompensasi merupakan salah satu alasan serta motivasi utama kenapa pegawai bekerja, pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan komitmenya, bukan sekedar mau membaktikan ataupun mengabdikan diri kepada organisasi, ataupun terdapat tujuan lain yang mau dirainya, ialah mengharapkan imbalan ataupun balas jasa atas kinerja serta produktifitas kerja yang dihasilkannya. Kompensasi butuh dibedakan dengan pendapatan serta upah sebab komsep kompensasi tidak sama dengan konsep pendapatan serta upah. Hasibuan (2017), Kompensasi merupakan seluruh pemasukan yang berupah duit, benda langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan. Menurut Safira (2011) kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan selaku penukar dari donasi jasa mereka pada perusahaan. Apabila kompensasi tidak diberikan secara adil serta tidak dicermati dengan baik oleh perusahaan hingga hendak mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap perilaku emosional yang menyenangkan dan menyayangi pekerjaanya. Perilaku ini dicerminkan oleh moral kerja, ketertiban serta prestasi kerja. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan perilaku dari pegawai terhadap kinerjanya sendiri, suasana kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai.perihal ini sangat berarti sebab pegawai yang tidak menemukan kepuasan dalam bekerja hendak terdorong buat bekerja seenaknya, buat bekerja seadanya, tiba terlambat, mangkir bolos kerja/bolos kerja tidak menyayangi pekerjaanya serta bahkan mungkin bisa jadi tidak dapat bertahan ditempat kerjanya. Paling utama yang mengaitkan faktor-faktor yang bisa menimbulkan pergantian kepuasan kerja pada seorang pekerja, yang antara lain bisa disebabkan oleh aspek pendapatan, tingkatan (kedudukan), suasana kerja, supervisior (penyelia) ataupun rekan kerja.

Menurut (Handoko 2014) kepuasan kerja *(job satisfaction)* merupakan keadaan emosional yang mengasikkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam positif karyawan terhadap pekerjaan serta seluruh suatu yang dihadapi di area kerjanya. Penelitian Muhammad dkk., (2021); Yuliantika (2020) Feni dkk., (2021); Mundakir & Zainuri (2018); Gurning (2018).; dan Rifa'I & Sayekti (2021). menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan terhadap kepuansan kerja dan memediasi hubungan antar keduanya. Mendukung penelitian ini hasil penelitian Hartono & Nurwati (2021) juga menunjukan

adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Blasiut (2017); Anggrain (2021); Oktaviani (2020), dan Muhammad dkk., (2021) menunjukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Selain itu, kepuasan kerja tidak memediasi hubumham atau pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai, selain dipengaruhi oleh kompensasi juga dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Hasil Maulana & Susanto (2020), dan Valianawaty & Sutanto (2015) menunjukan bahwa kepuasan kerja *(job satisfaction)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) ialah salah satu pelayanan kesehatan masyarakat yang paling penting di indonesia. Pusksesmas yaitu unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten atau kota dengan bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan pada suatu wilaya kerja (Depkes, 2011). Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara yang bergerak dalam memenuhi sekaligus melayani kebutuhan masyarakat terutama masalah kesehatan, akan berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan yang terbaik pada masyarakat melalui beberapa indikator yaitu: kualitas dan kuantitas sumber daya kesehatan, melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai. Instansi lebih memperhatikan upah dan gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas untuk diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya. kepuasan akan gaji, promosi, kepuasan dengan atasan dan kepuasan dengan rekan kerja harus dijaga dengan baik. Dengan adanya beberapa indikator tersebut diharapkan kepada pegawai puskesmas Kecamatan Patani Utara dapat bekerja dengan baik tentu hal itu tergantung kompensasi yang diterima oleh pegawai. Puskesmas adalah institusi yang dapat menyelenggarakan pelayanan pada jenjang pertama akan terlibat langsung dengan masyarakat yang paling penting keberadaannya.

Puskesmas juga dibantu oleh pemerintah desa dalam hal ini menyangkut kegiatan diluar puskesmas berupah posyandu, penyuluhan dan juga kegiatan lainnya. Pengamatan penulis dari pegawai pada puskesmas kecamatan patani Utara, setiap karyawan yang menerima kompensasi berupah kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung yang di terimah berupah gaji yang di bayar secara tepat dan ada insentif lainnya sedangkan kompensasi tidak langsung yang diterimah berupah Tunjangan hari raya, cuti kehamilan, tunjangan kesehatan berupah BPJS, dan kesediaan ruangan untuk pegawai. Berdasarkan hasil obserfasi awal pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara sistem kompensasi yang dirasakan oleh pegawai masi kurang minim. Baik itu pegawai PNS maupun pegawai non PNS. Kompensasi yang diterima berupah gaji pada tahun 2018 untuk pegawai non PNS yaitu setiap tiga bulan namun berupah pada tahun 2020-2022 kompensasi berupah gaji yang diterima pegawai non PNS sudah meningkat menjadi satu bulan namun fakta terjadi di lapangan tidak sesuai. Keterlambatan gaji yang diterima sampai masuk pada bulan ke dua dan berkelanjutan. Sedangkan untuk pegawai PNS gaji yang diterimah terjadi keterlambatan dalam penerimaan pada tanggal yang ditentukan. ada juga kompensasi yang berupah instentif jaminan kesehatan (JKN). Insetif tersebut tidak membedakan pegawai PNS dan pegawai non PNS semua tergantung kinerja pegawai di lapangan. Namun gaji yang diterimah oleh pegawai non PNS tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dan juga kepuasan kerja pegawai. Pada puskesmas juga masi kurangnya alat medis dan kurangnya obat-obat yang dapat membantu pasien sehingga pasien yang mengalami penyakit dan tidak bisa dibantu

oleh pegawai. Pasien akan di rujuk ke rumah sakit untuk di selamatkan. Hal ini disampaikan oleh dua orang pegawai non PNS yang bekerja di puskesmas Kecamatan Patani Utara.

Berbagai fenomena masalah yang terjadi dilapangan akan dijadikan dasar penelitian dengan menganalisis lebih mendalam pada pengaruh kompensasi yang meningakatkan kinerja pegawai dari instansi tersebut untuk menjadi lebih baik. Berdasarkan uraian di atas maka masalah penelitian ini adalah: Apakah kompensasi berpengaruh positif terhapat kepuasan kerja ?; Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja?; Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhapa kinerja pegawai ?; dan Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhapa kinerja pegawai ?.

REVIEW LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja seorang karyawan merupakan perihal yang bersifat individual sebab tiap karyawan memiliki tingkatan keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen bisa mengukur karyawan atas ujung kerjanya bersumber pada kinerja dari tiap-tiap karyawan. Kinerja merupakan suatu aksi, bukan peristiwa. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen serta bukan merupakan hasil yang bisa dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja ialah sesuatu yang bersifat individual, sebab tiap karyawan mempunyai tingkat keahlian yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada campuran antara keahlian, usaha, serta peluang yang diperoleh.

Kinerja dimaksud selaku hasil usaha seseorang yang dicapai dengan keahlian serta perbuatan dalam suasana tertentu. Kinerja seseorang bisa dapat diukur berdasarkan sumber pada ukuran ataupun penanda kinerja. Bagi Ratnasari (2020) kinerja karyawan merupakan penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dipakai oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibagikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya. (Mangkunegara 2017) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorangKaryawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2017) berpendapat bahwa kinerja berasal dari pengertian performance, terdapat pula yang membagikan penafsiran performance selaku hasil kerja ataupun prestasi kerja, tetapi sesunggunya kinerja memiliki arti yang lebih luas, bukan cuma hasil kerja, namun tercantum bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Nur (2013), kinerja (performance) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, ataupun prestasi kerja. Kinerja mempunyai arti yang lumayan luas, bukan sekedar menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaiaman proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan tentang pelaksanaan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja hendaknya dicoba secara kolaboratif serta kolperatif antara pegawai dan pemimpin organisasi, dan lewat uraian dan penjelasan kinerja dalam sesuatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, serta kompetensi yang disetujui bersama. Kinerja karyawan diukur bersumber pada standar ataupun kriteria yang sudah diresmikan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas: Kualitas kerja merupakan seberapa baiknya seorang karyawan mengerjakan apa yang sepatutnya di kerjakan.

2. Kuantitas: Kuantitas kerja merupakan seberapa lamanya seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini hendak dilihat dari kecepatan kerja pada pegawai itu masing-masing.
3. Ketetapan waktu: Ketetapan waktu merupakan tingkatan kegiatan yang bisa dituntaskan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output akan mengoptimalkan waktu yang diperoleh untuk kegiatan lainnya.
4. Tanggung jawab: Tanggung jawab terhadap pekerjaan ialah pemahaman terhadap kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang akan diberikan perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah segalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem kompensasi ini harus dikelolah secara serius dan tetap oleh perusahaan. Apabila tidak dikelolah dengan baik bisa mengakibatkan *pay disssatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan keryawan atas balas jasa yang diterima. Besarnya komepnsasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehinga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang diterimanya. Kompensasi nilah yang akan digunakan karyawan dan keluarga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Kompensasi langsng berupah gaji, upah, upah insentif sedangkan kompensasi tak langsung berupah kesejahteraan karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan atas dasar pengganti jasa yang telah mereka berikan (Imbron, 2021) konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Menurut Hasibuan 2017), pendapatan yang berbetuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterimah karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan. Pengertian kompensasi menurut (Hasibuan, 2014) yaitu pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Kompensasi tersebut bisa berupa pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Seperti yang diungkapkan (Handoko 2001) menjelasan bahwa kompensasi adalah segalah sesuatu yang diterima parah karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. tujuan pemberian kompensasi menurut Handoko adalah memperoleh personil yang bermutuh, mencega keluarnya karyawan yang ada menjamin keadilan, penghargaan terhadap sikap/perilaku karyawan, pengendalian biaya serta, memenuhi Undang-Undang atau peraturan pemerinta. Marwansya (2016) berpendapat bahwa komepnsasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tida langsung berupah finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan laya terhadap karyawan sebagai balas atas jasa/kontribusi mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian kompensasi di atas. Kompensasi adalah sesuatu bentuk yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya atau imbalan yang diberikan organisasi sebagai bentuk penggantian atas kerja yang terdiri dari kompensasi finasila dan kompensasi nonfinansil. Kompensasi finansila berupa gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan, sedangkan kompensasi nonfinalsial adalah berupah tantangan pekerjaan, tanggunga jawab,

p-ISSN: 2354-855X
e-ISSN: 2714-559X

pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai serta adanya promosi bagi karyawan yang potensial.

Ada 6 indikator kompensasi finansial dan kompensasi non finansial menurut Henry Simamora dalam (Saswoto 2019) secara umum yaitu:

1. Upah dan gaji
   Upah pada dasarnya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar bayarannya). Menurut pasal 1 ayat 30 undang-undang ketenagakerjaan, upah merupakan hak pekerja atau buruh yang dapat diterima dan dinyatakan pada bentuk uang sebagai imbalan untuk pengusaha dan pemberi kerja kepada pekerja atau buruh akan ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh pada keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.
2. Insentif
   Instentif merupakan tambahan kompensasi di atas dan diluar gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas, penjualan, keuntungan, dan upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif yang dapat mendorong dan mengimbali produktifitas pegawai untuk efektifitas biaya. Program insentif terdiri dari dua jenis: *program insentif individuI* yang dapat memberikan kompensasi menurut penjualan, produktifitas dan penghematan biaya akan dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu. *program insentif kelompok* dapat mengalokasikan kompensasi untuk sebuah kelompok pegawai (berdasarkan departemen, devisi, dan kelompok kerja). Dapat melampaui standar profitabilitas, dan pengematan biaya yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Tunjangan
   Tunjangan merupakan asuransi esehatan dan jiwa, liburan yang dapat ditanggu oleh organisasi dan perusahaan, program pensiun, serta tunjangan lainnya akan berkaitan pada hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas merupakan kenikmatan dan fasilitas seperti kendaran, perusahan, keanggotaan, tempat parkir yang dapat diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial untuk kompesasi, terutama bagi eksekutif yang akan dibayar mahal.
5. Pekerjaan, merupakan indikator dengan tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab, pengakuan serta rasa pencapaian.
6. Lingkungan kerja merupakan indikator kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi dengan kompenten. Kerabat kerja yang menyenangkan serta lingkungan kerja yang menyenangkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu bekerja memiliki karekteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendanhya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja juga dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja oleh perusahan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun nonfinasial. Kepuasan

p-ISSN: 2354-855X
e-ISSN: 2714-559X

kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap kinerjanya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai.

Robbins and Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasahan posistif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasahan negatif terhadap pekerjaan. Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. *Job satisfaction* karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Rivai (2011) kepuasan merupakan evaluasi seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut (Robbins 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaanya. Menurut (Mangkunegara 2001) kepuasan adalah sesuatu perasaan yang menyongkong atau tida menyongkong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan amupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspke-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, esempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutuh pengawasan. Sedangan pengawasan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan pendidikan. Menurut (Handoko 2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut (Robbis 2007) kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji:Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterimah oleh seseorang karyawan dalam posisi kerja sama dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri: Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu pekerjaan tertentu dengan tantangan untuk melakukan pekerjaan dengan menarik.
3. Kepuasan dengan promosi: Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejanjang yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.
4. Kepuasan dengan sikap atasan: Yaitu kemampuan atasan untu memberikan bantuan teknik dan dukungan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab para bawahannya.
5. Kepuasan dengan reken kerja: Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknik cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Berdasarkan konsep-konsep diatas dapat maka penulis mengambil indikator-indikator variabel kepuasan kerja yang menurut (Robbins 2007:40) yaitu (1). Kepuasan dengan gaji, (2). Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, (3). Kepuasan dengan promosi, (4) kepuasan dengan sikap atasan, (5) kepuasan dengan rekan kerja. Dari beberapa alternatif indikator kepuasan pegawai yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengadopsi pendapat (Smith et al. 2004) bahwa indikator kepuasan kerja mencakup kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada imbalan, kepuasan peda kesempatan promosi, kepuasan pada supervisi tatasan, dan kepuasan pada rekan kerja.

Kerangka Pikir

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan suatu pendapat yang berbentuk uang. Barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin basar berarti jabatanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak. Dengan demikian kepuasan kerja juga semakin banyak. Hal tersebut berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian Inayat (2019), kompensasi berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Oktaviani (2020), dan Aggraini (2021) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi, kompensasi merupakan faktor sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Karena itu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Lukiyana & Halima (2016), kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginnya kinerja pegawai. Kompensasi yang sesuai akan memenuhi kebutuhan sehingga pegawai akan merasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut akan berpengaru terhadap kinerja pegawai yang semakin tinggi, sehingga akan berimplikasi terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian (Kadek 2017), mendapatkan hasil bahawa kompensasi berpengaru positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hartono & Nurwati (2021), Baqi & Indradewa (2021), Syamsyucri et al., (2021), dan Ramli et al., (2020) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, kompensasi merupakan faktor sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Karena itu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja Ternadap Kinerja Pegawai

Menurut (McShane & Glinow, 2010), terdapat hubungan yang moderat antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada pekerjaan. Pekerja yang baik benar-benar merupakan pekerja yang lebih efektif sampai batas tertentu. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan karyawan mempunyai pandangan yang positif mengenai pekerjaannya. Hal ini menyebabkan karyawan tersebut mau bekerja keras dan berupaya untuk terus meningkatkan kemampuannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian Maulana & Susanto (2020), Valianawaty & Sutanto (2015), Ertekin & Avunduk (2021), dan Fidyah & Setiawati (2019) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, kompensasi merupakan faktor sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Karena itu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

p-ISSN: 2354-855X
e-ISSN: 2714-559X

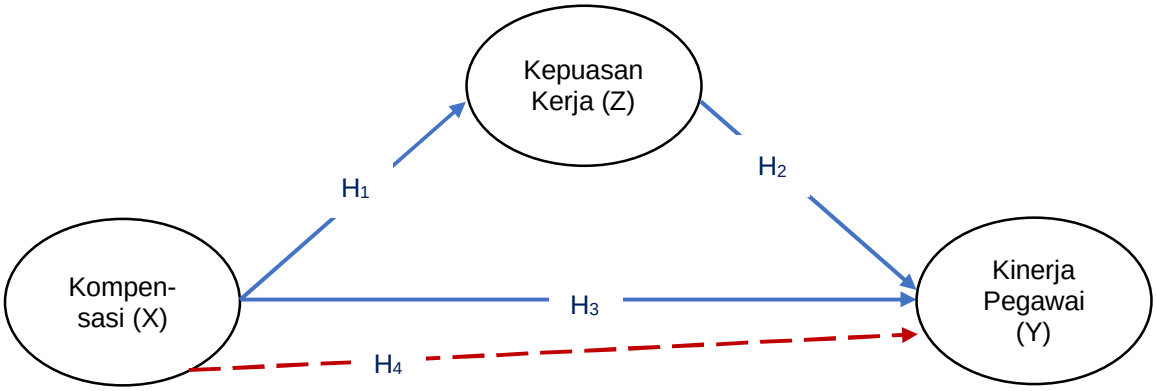
H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Menurut Kurniawan & dkk., (2014), mengemukakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dengan baik kepada pegawai pekerja dapat memotivasi pekerja untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat memberi keuntungan bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun perusahaan, dimana pekerja akan memperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. penelitian sebelumnya oleh Khusnul & dkk (2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hasil penelitian Yuliantika (2020), Khusnul dkk., (2018), dan Utami (2018) menunjukan bahwa kepuasan kerja memiliki kemampuan dalam memediasi pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, kepuasan kerja merupakan faktor sangat penting dalam memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Karena itu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar tabel 1: Paradigma penelitian

Keterangan → Pengaruh Langsung
→ Pengaruh tidak langsung

METODE PENELITIAN

Pengembangan Pengukuran

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang Sesuai dengan tujuan perusahaan, misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efesiensi, dan kriteria aktivitas lainya, menggunakan indikator: Kualitas; Kuantitas; Pelaksanaan tugas; dan Tanggung jawab (Mangkunegara, 2017). Kompensasi adalah total keseluruhan imbalan baik secara langsung maupun tidak langsun yang diberikan para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahan, menggunakan indicator: Upah dan gaji; Insentif; Tunjangan; Fasilitas; Pekerjaan; dan Lingungan kerja (Saswoyo 2019).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, menggunakan indicator: Kepuasan dengan gaji; Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri; Kepuasan dengan promosi; Kepuasan dengan sikap atasan; dan Kepuasan dengan rekan kerja (Robbins 2007).

Skala Kuesioner yang digunakan adalah skala likert yaitu skala 1 = Sangat tidak setuju; skala 2 = Tidak Setuju; skala 3 = Netral; skala 4 = Setuju; dan skala 5 = Sangat Setuju.

Metode Analisis Data

Model analisis data menggunakan 2 bentuk evaluasi yaitu evaluasi model pengukuran (inner model) dan evaluasi model struktural (outer model). Analisis *outer model* pada indikator reflektif,dilakukan melalui beberapa pengujian yaitu : (1) Uji Validitas: (a) *Convergent validity* dalam PLS dinilai berdasarkan outer loading dan *AVE* (*average variance extraced*). *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konrvegen adalah *outer loading* >0,70. Penelitian Chin dkk., (2003) nilai ≥ 0.05 sudah bisa dikatakan valid dan AVE ≥0.50 (Hair et al., 2018); (b) Pengujian *discriminant validity*: Evaluasi kedua pada analisis *outer model* adalah *discriminant validity* terdapat dua metode dalam pengujian *discriminant validity* yakni *fornell-larckelcriterion* yang umumnya digunakan dalam CB-SEM sedangkan PLS-SEM lebih disarankan dengan menggunakan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT), kriterianya dari *Rule of thumb* HTMT adalah ≤ 0.90.

Uji Reliabilitas menggunakan pengujian *internal consistency* yaitu evaluasi terakhir pada analisis outer model adalah *internal consistency*. *Internal consistency* menguji kekonsistenan indikator-indikator dalam mengukur suatu konstruk. Internal consistency dalam Smart-PLS dapat menggunakan 2 (dua) ukuran, yaitu *cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Sedangkan evaluasi model struktural memiliki beberapa langkah, yaitu mengecek tingkat collnerity, level R2, pengukuran level f2 effect size,pengukuran level Q2, evaluasi kesesuaian model (model fit) dan terakhir pengujian signifikansi parameter model (pengujian hipotesis).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas Tepeleo Kecamatan Patani Utara dengan jumlah populasi pegawai PNS sebanyak 25 orang dan pegawai PTT sebanyak 53 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Pengujian *Outer Model*

Validitas konvergen dari pengukuran model pada indikator akan di uji pada korelasi antar indikator dengan variabelnya. Indikator dinilai valid jika mempunyai nilai loading *factor* >0,70 dengan penelitian yang bersifat *confirmatory* juga nilai *loading factor* 0,60-0,07. Dalam penelitian akan bersifat *exploration* agar dapat diterima, serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus >dari 0,05. Hasil outer loading dapat dilihat pada table 1 dan gambar 1 di bawah ini.

Tabel 1. *Outer Loading*

Variabel	Kepuasan	Kinerja Karyawan	Kompensasi
X1			0,776
X2			0,843
X3			0,646
X4			0,699
X5			0,794
X6			0,581

p-ISSN: 2354-855X
e-ISSN: 2714-559X

Variabel	Kepuasan	Kinerja Karyawan	Kompensasi
X7			0,735
X8			0,736
X9			0,795
X10			0,785
X11			0,784
X12			0,654
Y3		0,756	
Y4		0,706	
Y5		0,773	
Y6		0,800	
Y7		0,716	
Y8		0,728	
Z1	0,807		
Z2	0,793		
Z3	0,694		
Z4	0,688		
Z5	0,699		
Z6	0,674		
Z7	0,804		
Z8	0,697		
Z9	0,764		

Sumber: hasil penelitian diolah menggunakan *smart* PLS 3.3.7 (2022)

Dari hasil pengujian *smart* PLS di atas dapat dilihat semua indikator model muatan (*loading*) terdapat nilai lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh indicator valid atau signifikan. Langkah selanjutnya mengevalusia validitas konvergen selain pada faktor *loading*, akan dilihat dalam nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk dikatan valid jika terdapat nilai lebih dari 0,5. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

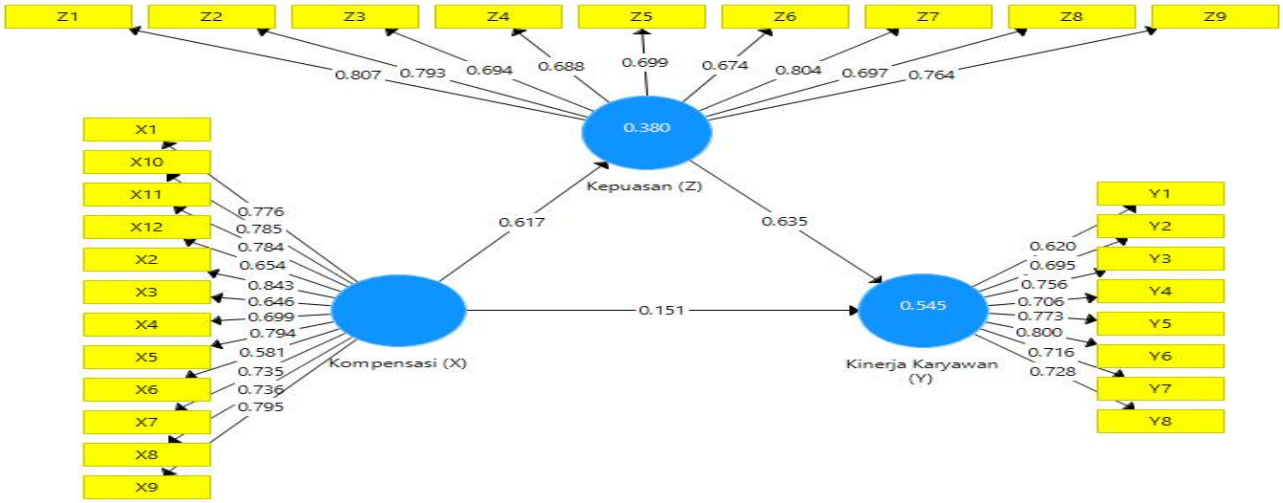
Tabel 2. Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0,544	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,527	Valid
Kompensasi (X)	0,546	Valid

Sumber: Output *smart* PLS 3.3.7, 2022.

Berdasarkan uji data pada tabel 2 di atas dapat dinyatakan bahawa validitas dapat menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) terdapat nilai batas diatas 0.5. Hasil perhitungannya menunjukan semua variabel nilai AVE di atas 0.5 yang berarti keseluruhan indikator serta variabel dinyatakan valid.

p-ISSN: 2354-855X
e-ISSN: 2714-559X



Gambar 1. *Outor Loading*

Validitas Diskriminan berhubungan pada prinsip dengan pengkuran (*manifest variabel*) konstruk akan berbeda seharusnya akan berkorelasi semakin tinggi. Cara yang dapa menguji validitas *diskriminator* dengan indikator refleksi yang akan melihat *cross loading* dengan setiap variabel harus lebih dari 0,70 yakni pada kolom original sampel (O).

Tabel 3. Hasil *Cross Loading*

	Original Sample (O)	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Statistics (|O/STDEV|)*	*P Values*
X1 <- Kompensasi	0,817	0,782	0,115	7,072	0,000
X10 <- Kompensasi	0,818	0,780	0,136	6,016	0,000
X11 <- Kompensasi	0,820	0,788	0,113	7,230	0,000
X2 <- Kompensasi	0,840	0,820	0,092	9,097	0,000
X5 <- Kompensasi	0,786	0,771	0,107	7,365	0,000
X7 <- Kompensasi	0,743	0,752	0,099	7,515	0,000
X8 <- Kompensasi	0,754	0,737	0,105	7,204	0,000
X9 <- Kompensasi	0,804	0,761	0,138	5,824	0,000
Y3 <- Kinerja Pegawai	0,735	0,737	0,081	9,118	0,000
Y4 <- Kinerja Pegawai	0,724	0,716	0,080	9,082	0,000
Y5 <- Kinerja Pegawai	0,812	0,805	0,061	13,254	0,000
Y6 <- Kinerja Pegawai	0,803	0,801	0,059	13,554	0,000
Y7 <- Kinerja Pegawai	0,750	0,761	0,051	14,666	0,000
Y8 <- Kinerja Pegawai	0,742	0,743	0,081	9,109	0,000
Z1 <- Kepuasan Kerja	0,835	0,836	0,043	19,288	0,000
Z2 <- Kepuasan Kerja	0,803	0,807	0,045	17,775	0,000
Z7 <- Kepuasan Kerja	0,875	0,876	0,028	31,156	0,000
Z9 <- Kepuasan Kerja	0,806	0,797	0,093	8,673	0,000

Sumber: hasil penelitian diolah menggunakan *smart* PLS 3.3.7 (2022)

p-ISSN: 2354-855X
e-ISSN: 2714-559X

Berdasarkan pada table di atas dapat diketahui dengan nilai *cross loading* masing-masing indikator pada variabel lebih besar dari 0,70. Hal ini berarti bahwa indicator-indikator dalam penelitian mampu menjelaskan variabel laten lainnya dan membuktikan bahwa item pada isntrumen penelitian secara keseluruhan adalah valid.

Reliabilitas (*reliability*) merupakan berkenaan akan derajak konsistensi dan ketetapan data pada interfal waktu. Uji realiabilitas dalam melihat konsistensi suatu pengukuran jika suatu peryataan masing-masing variabel. Kontrak atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali, 2016).

Pengujian *composite reliability* dapat dilakukan dengan membuktukan akurasi, konsistensi serta ketetapan instrumen dan mengukur konstruk. Ada dua cara dalam menguji konsturk jika dapat dinyataan reliabel yaitu pada nilai *cronbachs alpha* serta nilai *composite reliability lebih dari 0.7*

Tabel 4. *Composite Reliability* dan *cronbach Alpha*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
Kepuasan	0,894	0,914
Kinerja Karyawan	0,871	0,899
Kompensasi	0,925	0,935

Sumber: Data primer diolah 2022.

Pada tabel diatas, dapat kita ketahui dari perhitungan terhadap *composite reliability* jika semua kontruks dengan nilai lebih dari 0,5. Hal tersebut menunjukan responden konsisten dengan menjawab pertanyaan, sehingga jika di simpulkan kepada semua konstruk terdapat tingkat reliabilitas yang tinggi. Pada nilai *crombach alpha* pada masing-masing variabel penelitian >0.5, hal ini berarti pada masing-masing responden penelitian telah memenuhi persyaratan hasil *cronbach alpha*, untuk dapat disimpulkan keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

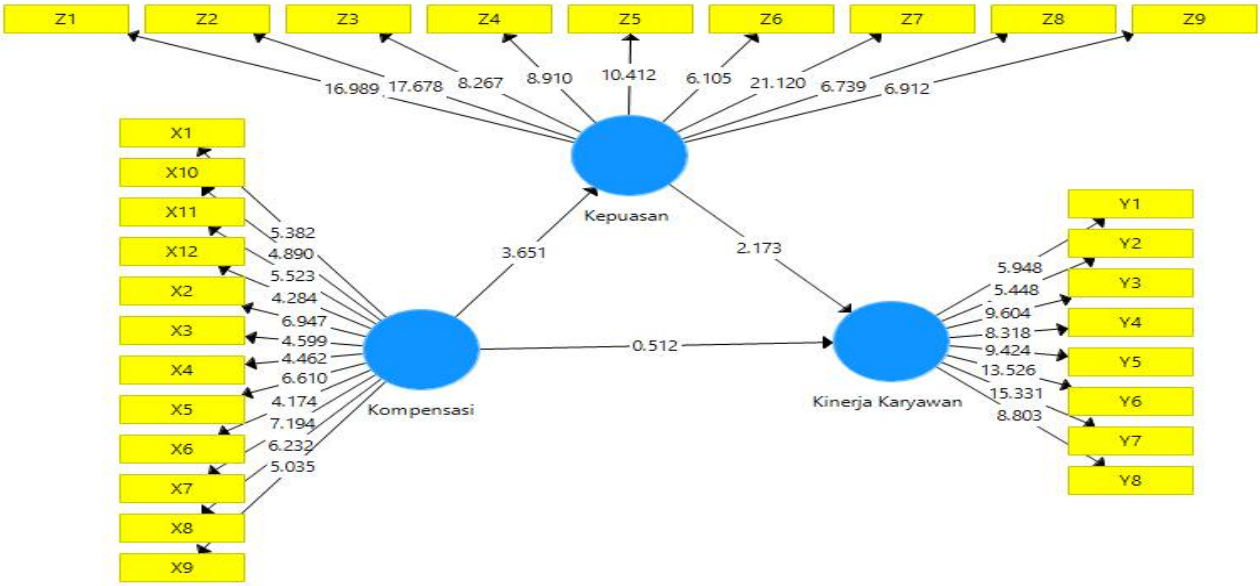
Evaluasi model struktural struktural (*inner model*) dengan melihat penaruh langsung serta tidak langsung pada variabel. Evaluasi *inner model* terhadap PLS SEM dapat dimulai jika melihat nilai *R-square*. Menggunaan pengolahan data dengan SmartPLS dilihat nilai *R-Square* pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Nilai *R-square*

Variabel	R-Square
Kepuasan	0,380
Kinerja Karyawan	0,545

Sumber: Data primer diolah 2022.

Berdasarkan table 5 di atas menunjukan jika nilai *R-square* dengan variabel kepuasan sebesar 0,380 perolehan nilai dapat di jelaskan pada presentase besarnya kompetensi *account officer* jika dijeskan untuk audit internal sebesar 38%. Kemudian jika nilai *R-square* untuk memperoleh variabel kinerja karyawan sebesar 0.545. hasi tersebut dijelaskan dengan kinarja karyawan pembiayaan tersebut dijelaskan pada audit internal denan kompetensi *acconunt officer* sebesar 54.5%.



Gambar 2. Inner Model

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui jika hipotesis diterima dan ditolak akan dilakukan serta memperhatikan nilai signifikan terhadap konsturk, t-statistik serta p-*values* dengan hal tersebut estimasi pada pengukuran dengan standar error tidak akan dihitung untuk asumsi statistik, hal tersebut didasarkan pada obserfasi empiris. Hipotesis diterima apabila nilai signifikan t-*value* lebih besar dari 1,96 serta nilai p-*values* lebih kecil dari 0,05. Jika Ha diterima dan Ho ditolak begitu juga sebaliknya.

Tabel 6. *Phat coefficents*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)
Kompensasi -> Kepuasan	0,617	0,691	0,173	3,651
Kepuasan -> Kinerja Karyawan	0,635	0,481	0,308	2,173
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,151	0,321	0,310	0,512

Sumber: Data primer diolah 2022.

Berdasarkan table 6 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa, pengujian hipotesis kesatu (H1) menunjukan pada hubungan variabel kompensasi dengan kepuasan menunjukan nilai koefisien jalur sebesar 0,617 dan nilai t sebesar 3,570. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti dengan kompensasi memiliki hubungan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukan adanya

p-ISSN: 2354-855X
e-ISSN: 2714-559X

penharuh kepuasan terhadap kinerja pegawai karena, nilai koefisien jalur sebesar 0,635 dengan nilai t sebesar 2.173 lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukan nilai koefisien jalur sebesar 0,151 dengan nilai t sebesar 0,512 lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, atau menolak H3 dan menerima Ho. Pengujian hipotesis keempat (H4) berdasarkan pada tabel 7 (specific indirect effect) atau uji pengaruh tidak langsung (indirect effect). Hasilnya sebagaimana pada table 7 menunjukan bahwa, nilai t statisik sebesar 2,019 lebih besar dari t table 1,96 dan nilai p-value 0,044 < nilai alfa (α) sebesar 5% (0,05). Hal ini berarti bahwa, kepuasan kerja mampu memediasi secara penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. *Specific Indirect Effect*

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X-->z-->Y	0,315	0,222	0,156	2,019	0,044

Sumber: Data primer diolah 2022.

Pembahasan

Berdasrkan hasil perhitungan statistik, akan disimpulkan dalam kontruks kompensasi berpengaruh positif signifikan kepada kepuasan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* akan lebih besar dari t tabel. Jika demikian, Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini diterima. Melalui tanggapan responden pada variabel kompensasi ke kepuasan kerja terdapat banyak responden yang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan dengan diperoleh nilai rata-rata 3.79, ada juga terdapat responden yang tidak merasa puas dengan kompensasi yang diberikan dan didukung oleh penelitian terdahulu yakni pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya maka pegawai akan merasa puas dan secara langsung akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil peneltian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilkaukan oleh Oktaviani (2020), dan Aggraini (2021) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasrkan hasil pengujian statistik, menunjukan kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada nilai *t-statistik* yang lebih besar t tabel. Melalui tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja masi ada yang tidak merasa puas dengan kinerja yang mereka kerjakan yakni kurangnya alat medis yang dapat membantu kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan perlu disesuaikan dengan kinerja pegawai sehingga para pegawai konsisten dalam melaksanakan tugas. Hasil peneltian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilkaukan oleh Hartono & Nurwati (2021), Baqi & Indradewa (2021), Syamsyucri et al., (2021), dan Ramli et al., (2020) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian statistik, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada nilai *t-statistik* yang kecil dari t table. Seorang pegawai pada organisasi mendapatkan kompensasi namun masih konsisten melaksanakan

p-ISSN: 2354-855X
e-ISSN: 2714-559X

tugas, namun kinerjanya masih belum maksimal. Hal ini sebagaimana adanya tanggapan responden yang masih menyatakan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan saat ini. Hasil peneltian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilkaukan oleh Hasil penelitian Maulana & Susanto (2020), Valianawaty & Sutanto (2015), Ertekin & Avunduk (2021), dan Fidyah & Setiawati (2019) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai kepada variabel intervening untuk menentukan hubungan secara positif dan signifikan. Pengujian hipotesis keempat ini dilakukan karena untuk mengetahui pengujian antar variabel kepuasan dan kinerja karyawan terlebih dahulu. Hal ini dapat dilihat pada nilai *t-statistic* akan lebih rendah dari 1.96 yakni sebesar 0,488. Dengan demikian, hipotesis H4 pada penelitian ini ditolak. Melalui tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja terdapat kinerja karyawan banyak responden yang merasa puas dengan kinerja yang dilakukan, tetapi masi ada responden yang tidak merasa puas dengan kinerja yang mereka kerjakan dikarenakan kurangnya alat medis yang dapat membantu kinerja pegawai dengan diperoleh nilai rata-rata 3.9. Penolakan hipotesis disebabkan pegawai pada instansi menginginkan kondisi stabil dan perilaku-perilaku yang akan diperkirakan untuk penolakan ini dapat menghambat adaptasi dan kemajuan organisasi. Penelitian ini dapat didukung oleh penelitian terdahulu yang membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung terhapat kompensasi ke kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil peneltian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilkaukan oleh Hasil penelitian Yuliantika (2020), Khusnul dkk., (2018), dan Utami (2018) menunjukan bahwa kepuasan kerja memiliki kemampuan dalam memediasi pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan memediasi secara penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasaran kesimpulan di atas sehingga penulis mengajukan saran dan harapan agar menjadi perbaikan untuk kedepanya adapun saran yang telah telah diberikan yaitu: (1) Bagi Puskesmas Kecamatan Patani Utara Kepala Puskesmas: perlu adanya peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja pegawai melalui sistem kompensasi yang adil agar dapat memberikan nilai positif pada Puskesmas dan lebih meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik dimasa yang akan datang. Selain itu, perlu menyediakan alat medis yang sesuai kebutuhan masyarakat. (2) Bagi peneliti selanjutnya: penelitian selanjutnya agar meneliti diluar dari variabel ini sehingga hasil yang diperoleh dapat bervariasi.

REFERENSI

Anggrain, C. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musa Banyuasin. *Skripsi Universitas Muhammadia Palembang*. http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/15054.

Blasiut P. (2017). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5,No1. https://media.neliti.com/media/publications/251428.

Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, *4*(08), 144–151.

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA

Ertekin, A. B., & Avunduk, Y. (2021). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance: A Study on Sports Industry. *Journal of Educational Issues*, *7*(2), 133. https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.18949.

Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2019). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Integrative Business & Economics*, *9*(4), 64–81. www.telkom.co.id.

Feni, W., Hendry, C. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sudoarjo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 4., No. 1.,* 54. https://journal31.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/11641.

Gary, D. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Gurning, L. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Skylandea, Vol.2. No.2,* 178. https://docplayer.info/113994701.

Hartono, R., & Nurwati, E. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, *18*(1), 153–166. http://ojs.stiami.ac.id.

Handoko, D. (2014). *Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Handoko, U (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Unhum Pnorogo Press.

Haryono, H. S.(2013). *Structural Equation Modeling Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOSS 18.00.* Jakarta: Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama.

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Imbron, S. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung: Bandung.

Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.

Jogianto, M, .. (2017). *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Andi, Jakarta.

Kadek P. F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Nilacakra.

Khusnul, F (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol.7., No.01*. https://orcid.org/0000-0001-6907-1016.

Kurniawan, R. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *JAGADITHA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 72.

Kurniawan, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Dharma Deli. *Jurnal Ilmia Pendidikan, Vol. 1. No, 1. 1.* https://jurnalsintaksis.com/index.php/sts/article/view/20.

Maulana, M. I., & Susanto, P. (2020). *Job Satisfaction and Job Performance: The Role of Motivation, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment*. *152*(2007), 831–842. https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201126.091.

Mangkunegara, D. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaje RosdaKarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mahmuda S. M. (2019). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* . Kebonagung, Sukodono, Marwansya (2016). Analisis Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Empat di Batam). Journal of Accounting & Management Innovation, Vol. 1, No. 1.

Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motifasi Terhadap Kinerja Pegawai Negara Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal, Vol.1. No,.1.,* 41-46. https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/2639.

Mondi, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: zifatama publisher.

Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. (2021). Kompensasi dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC : Journal of Management and Accounting*, *4*(1), 42-56. https://doi.org/https://doi.org/10.52166/j-macc.v4i1.2403.

Mujanah, M. P. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).

Oktaviani, V. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Studi Pada Driver Goride di Kota Malang. *Skripsi Universitas Islam Malang.* http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/325.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Robbins P, (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemban Empat.

Ramli, A. H., Edward, J., & Milton, A. (2020). Compensation , Job Satisfaction Affects Employee Performance in Healthcare. *Australian Business & Psychology Review*, *October*.

Richard, Yendra, M. Ridwan, R., Ahmad, J., Saling (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua) . *The Journal Of Business and Management Research.* http://jurnal1.uniyap.ac.id/uyp/index.php/tjbmr/article/view/12.

Syamsyucri, Tamsah, H., Ferial, E. W., Putra, R. S. P., Yusriadi, Y., Syahputri, Y., & Sadapotto, A. (2021). Effect of competence and compensation on job satisfaction through employee performance of the health service office of West Sulawesi province. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations*

Management, 3043–3054.
Saswoto, H. (2019). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS. Jakarta: Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama.
Tambulana (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Performance Managemen).* Jember: Stain Jember Press.
Utami, N. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Iskandar Indra Priting Textil Surakarta. *Skripsi Universitas Muhammadia Surakarta*.
Valianawaty, C., & Sutanto, E. M. (2015). Job Satisfaction and Job Performance in PT XYZ. *Trikonomika*, *14*(2), 111. https://doi.org/10.23969/trikonomika.v14i2.403.
Wibowo, S. M. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres : Jakarta.
Wibowo D. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya*, Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press.
Yuliantika, E. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang). *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang*.