



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung

Dedi Suherdi^{1*}, Heru Setiawan²

¹⁻²Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia

Email: dedi77suherdi@gmail.com¹, heru_setiawan@unpas.ac.id²

*Penulis Korespondensi: dedi77suherdi@gmail.com

Abstract. *Employee performance, particularly among employees at Community Health Centers (Puskesmas), plays an important role in supporting the successful delivery of health services to the community. This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work motivation on job satisfaction and its implications for employee performance at Puskesmas in Sukajadi District, Bandung City. The results of this study are expected to provide useful data and information for Puskesmas as a consideration in determining and implementing appropriate interventions to improve employee performance in delivering health services. The research method used was descriptive and verification analysis. Data were collected through interviews and questionnaires, supported by observation and literature study. The sampling technique used was a census technique. Field data collection was conducted in 2026. The data were analyzed using Path Analysis. The results showed that, in general, compensation, work motivation, job satisfaction, and employee performance were categorized as less favorable. Compensation and work motivation had an effect on job satisfaction, both partially and simultaneously, while job satisfaction had an effect on employee performance at Puskesmas in Sukajadi District. Partially, compensation had a more dominant influence on employee performance.*

Keywords: *Community Health Center; Compensation; Employee Performance; Job Satisfaction; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Sukajadi. Hasil penelitian ini dapat memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi puskesmas untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan. 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 Kecamatan Sukajadi, secara parsial kompensasi lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; Kompensasi; Motivasi Kerja; Puskesmas.

1. PENDAHULUAN

Kesehatan adalah kebutuhan yang utama bagi setiap penduduk yang hidup di dunia ini, dan pembangunan kesehatan pada dasarnya menyangkut baik kesehatan fisik maupun mental. Keadaan kesehatan seseorang akan dapat berpengaruh pada segi kehidupan sosial ekonominya, maupun kelangsungan kehidupan suatu bangsa dan negara dimanapun di dunia ini, baik di negara yang sudah maju maupun di negara yang sedang berkembang seperti Indonesia serta kesehatan merupakan hak dan investasi bagi semua warga negara Indonesia. Hak atas kesehatan ini dilindungi oleh konstitusi, seperti tercantum dalam UUD 1945, Pasal 27 ayat kedua dimana tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan. Oleh karena itu, maka semua warga negara tanpa kecuali mempunyai hak yang sama dalam penghidupan, kesehatan dan pekerjaan.

Berpijak pada hal di atas, maka semua warga negara tanpa kecuali mempunyai hak yang sama dalam penghidupan, kesehatan dan pekerjaan. Penghidupan ini mengandung arti hak untuk memperoleh kebutuhan materiil, seperti: pangan, sandang dan papan yang layak dan juga kebutuhan lainnya, seperti: kesehatan, kerohanian, dan lain-lain. Kesehatan merupakan investasi bagi masyarakat, sebab kesehatan merupakan modal dasar yang sangat diperlukan oleh segenap masyarakat untuk dapat beraktifitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga mampu menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan keluarga. Namun bila kondisi kesehatan bermasalah bukan tidak mungkin seluruh harta dan kekayaan akan habis digunakan untuk memperoleh kesehatan tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang kesehatan menyebutkan bahwa kesehatan rakyat adalah salah satu modal pokok dalam rangka pertumbuhan dan kehidupan bangsa dan mempunyai peranan penting dalam penyelesaian kehatan nasional dan penyusunan masyarakat sosialis Indonesia. Sehingga pemerintah harus mengusahakan bidang kesehatan dengan sebaik-baiknya, yaitu : menyediakan pelayanan kesehatan yang memadai dan dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat umum.

Jenis pusat kesehatan di negara Indonesia bermacam-macam, ada yang dimiliki oleh pemerintah maupun usaha perorangan atau badan usaha. Sistem pusat kesehatan di Indonesia adalah berjenjang dan setiap pusat kesehatan memiliki peraturan perundangan masing-masing. Pusat kesehatan yang paling bawah yang dimiliki oleh pemerintah yaitu adalah pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) yang usaha kesehatannya lebih banyak pada promotif dan preventif, akan tetapi usaha kuratif tidak sering juga banyak dilakukan di puskesmas. Usaha kesehatan yang sama juga dilakukan oleh klinik khususnya klinik pratama yang memberikan layanan kesehatan tertentu sesuai kemampuannya dan diatur dalam peraturan perundangan. Tingkatan pusat kesehatan selanjutnya adalah Rumah sakit tipe D maupun C yang menerima rujukan dari pusat layanan kesehatan di bawahnya yaitu puskesmas maupun klinik. Pusat kesehatan rujukan yang paling atas yaitu rumah sakit tipe B maupun A yang memberikan layanan spesialisik dan subspesialisik untuk menangani kasus-kasus kesehatan yang tidak dapat diselesaikan pada pusat layanan kesehatan di bawahnya.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu pusat kesehatan diatur oleh peraturan perundangan khusus tentang Puskesmas. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (PERMenkes) Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat menyatakan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu

jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan, selanjutnya Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Dalam Sistem Kesehatan Nasional Tahun 2012, Puskesmas adalah sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama dengan mempunyai 3 fungsi, yakni sebagai berikut : pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama dan pusat pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga.

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 Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung”.

2. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

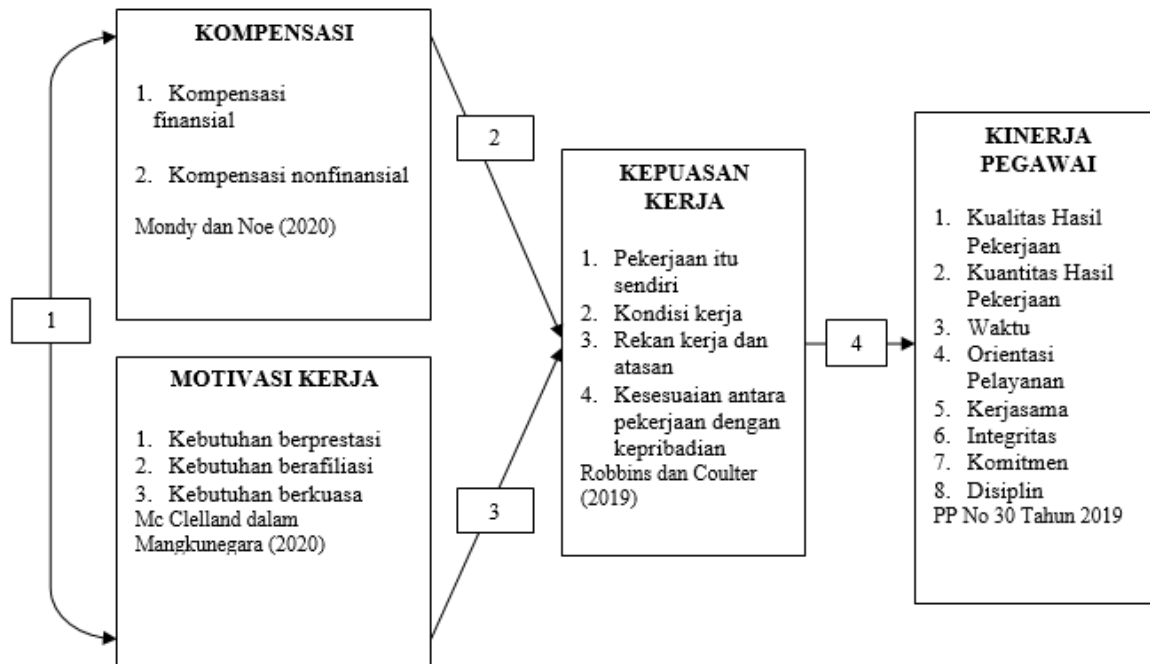
Kerangka Pemikiran

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.

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.

Keterangan:

1. Teori hubungan kompensasi dengan motivasi, meliputi teori: Sutermeister (2018), Waridin dkk (2019), Neuschel (2018), Stoner et al (2018), Handoko (2019), Mangkunegara (2020:165), Subekti (2019).
2. Teori pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, meliputi: Asa'd (2019), Martoyo (2021), Weldon (2019), Sugiarto, Alhabsji, dan Al-Musadieq (2018), Panudju (2019), Baron & Byrne (2019), Rivai dan Sagala (2021).
3. Teori pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, meliputi: Asa'd (2019), Manolopoulos (2018), Sutrisno (2018), Khan et al (2019), Woodbine dan Joanne (2020), Kim (2019:84), Clark et al (2018), Jafri (2017), Fu (2018), Chen (2018), Bramasari dan Suprayetno (2018), Singh dan Tiwari (2017), Saleem et al (2018).
4. Teori pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, meliputi: Bass & Riggio (2018), Nursalam (2019), Khtatbeh et al (2020), Eliyana et al (2019), Dessler (2019), Timpe (2019), Pushpakumari (2018), Perera et al (2019), Funmilola et al (2018).

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.

3. METODOLOGI PENELITIAN

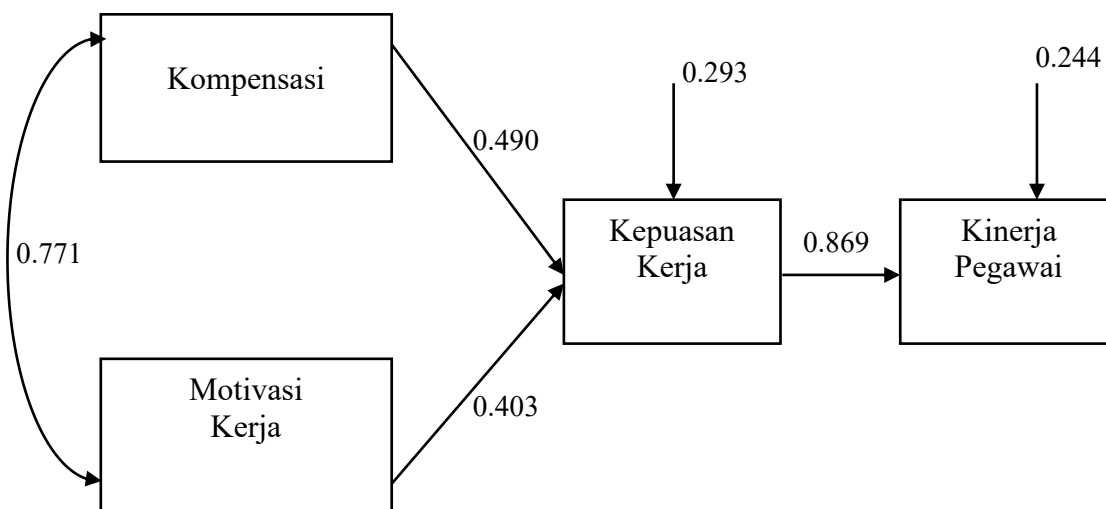
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2020). Metode penelitian menurut Malhorta (2020) bahwa penelitian deskriptif dapat dilakukan untuk menggambarkan karakteristik kelompok yang relevan dengan penelitian, mengestimasi presentasi unit yang dispesifikan dalam populasi, menunjukkan suatu perilaku tertentu, menentukan persepsi atas karakteristik suatu produk, menentukan tingkat keterkaitan variabel, serta membuat suatu prediksi khusus.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

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 4.7 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 Kecamatan Sukajadi

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 Kecamatan Sukajadi. 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 (2019) dan Luthans (2020) 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 (2019), 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), Perera et al (2019) 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 (2013;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 (2019) 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 (2020), 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 klinik yang ditunjukkan dari pencapaian target-target kerja yang telah ditetapkan.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Kompensasi dan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sukajadi, yaitu sebagai berikut: a. Kompensasi yang diukur dengan dimensi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima pegawai di Puskesmas Kecamatan Sukajadi 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 Kecamatan Sukajadi 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. Kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sukajadi 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. Kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sukajadi 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. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kompensasi yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sukajadi. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diperlihatkan pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sukajadi. Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sukajadi, terdapat pengaruh variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah beban kerja. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sukajadi, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, maka kinerja pegawai cenderung belum optimal.

Rekomendasi

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. 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. 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 Kecamatan Sukajadi. Melakukan perbaikan dalam hal sistem pembagian insentif terhadap pegawai yang bertugas di unit penghasil dan unit lainnya sehingga terdapat perbedaan yang signifikan. Melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap poin-poin yang digunakan dalam melakukan perhitungan insentif sehingga terdapat perbedaan yang bermakna antara unit penghasil dengan unit lainnya. 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. 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

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Armstrong, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Sofyan, Trans.). PT Gramedia Pustaka Utama.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Islam seri sumber daya manusia*. Liberty.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2019). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publication.
- Caroline, O., & Susan. (2019). Influence of career development on employee performance in the public university: A case of Kenyatta University. *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship*, 1(2), 1–16.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2014). *Human behavior at work: Organizational behavior* (Agus Dharma, Trans.). Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Agus Darma, Trans.). Erlangga.
- Dharma, A. (2020). *Manajemen perilaku*. Erlangga.
- Flipppo, E. B. (2014). *Manajemen personalia* (Edisi ke-6). Erlangga.
- Florence, F. O., Sola, K. T., & Olusola, A. G. (2013). Impact of job satisfaction dimensions on job performance in a small and medium enterprise in Ibadan, South Western Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(11), 509–521.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2014). *Organisasi dan manajemen: Perilaku, struktur, proses* (Djoerban Wahid, Trans.). Erlangga.
- Gomez, F. C. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Gorda, I. G. N. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Astabrata Bali bekerja sama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.

- Gruenberg, B. (2013). The happy worker: An analysis of educational and occupational difference in determinants of job satisfaction. *American Journal of Sociology*, 86, 247–271.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2014). *Management of organizational behavior utilizing human resources*. Prentice Hall.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2012). *Leadership: Memperkaya pelajaran dari pengalaman* (Edisi ke-7). Salemba Humanika.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Perilaku dan manajemen organisasi* (Jilid 1). Erlangga.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1(4), 906–916.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-9, Buku 1). Salemba Empat.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2016). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya* (Cetakan ke-6). PT Rajawali Press.
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi kedua). BPFE.
- Marwansyah, & Mukaram. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (10th ed., Dian Angelica, Trans.). Salemba Empat.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2014). *Human resource management* (10th ed., Bayu Airlangga, Trans.). Erlangga.
- Mooney, D. J. (2015). *Konsep pengembangan organisasi publik*. Sinar Baru Algesindo.
- Ndraha, T. (2016). *Budaya organisasi*. Rineka Cipta.
- Nowack, K. (2014). *Does leadership practices affect a psychologically healthy workplace?* Consulting Tools Inc.
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. (2013). Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).
- Nzuve, S. N., & Bakari, T. H. (2014). *The relationship between empowerment and performance in the City Council of Nairobi* (Thesis). University of Nairobi.
- Perera, G. D. N., Khatibi, A., Navaratna, N., & Chinna, K. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3(1), 96–104.
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. BPFE.
- Pushpakumari, M. D. (2014). The impact of job satisfaction on performance: The case of private sector in Sri Lanka. *Journal of Human Resource*, 6(1), 89–105.

- Rafferty, A., & Griffin, M. (2014). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354.
- Riduwan. (2016). *Metode dan teknik menyusun proposal penelitian*. Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, J. E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Jilid 1, Edisi ke-13, Bob Sabran & Devri Bardani P., Trans.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Jilid 2, Edisi ke-13, Bob Sabran & Devri Bardani P., Trans.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Trans.). Salemba Empat.
- Santoso, S. (2014). *Panduan lengkap SPSS versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- Saydam, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (human resource): Suatu pendekatan mikro*. Djanbatan.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (Cetakan ketiga). CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-15). PT Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2017). *Studi tentang ilmu administrasi*. Sinar Baru Algesindo.
- Spencer, L. M., Jr., & Spencer, S. M. (2014). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Stoner, J., & Freeman, E. (2015). *Manajemen* (Jilid 1, Alexander Sindoro, Trans.). PT Prahallindo.
- St-Onge, S., Morin, D., Bellehumeur, M., & Dupuis, F. (2010). Managers' motivation to evaluate subordinate performance. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 4(3), 273–293.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam manajemen* (Cetakan ke-18). PT RajaGrafindo Persada.
- Timpe, D. (2016). *Kinerja* (Sofyan, Trans.). PT Gramedia Asri.
- Umar, H. (2014). *Riset sumber daya manusia organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, & Akdon. (2014). *Manajemen konflik dalam organisasi*. Alfabeta.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2014). *Human resources and personal management* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Wheatley, K. K., & Doty, D. H. (2013). Executive compensation as a moderator of the innovation–performance relationship. *Journal of Business and Management*, 16(1), 90–102.
- Widiantoro. (2013). *Statistika untuk ekonomi dan niaga* (Edisi ketiga). Tarsito.
- Xiaohua, L. (2014). An empirical study on public service motivation and the performance of government employee in China. *Canadian Social Science*, 4(2), 18–28.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in organizations* (Jusuf Udayana, Trans.). Prenhallindo.