

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MAROS BARU**

**ASRULLAH SAID
NIM 1661201 364**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MAROS BARU**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**ASRULLAH SAID
NIM 1661201 364**

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

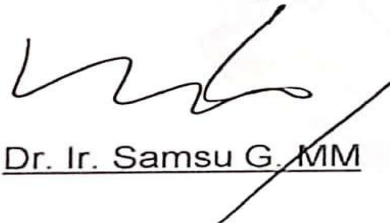
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MAROS BARU

Disusun dan diajukan oleh

Asrullah Said
1661201364

Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan.

Pembimbing I



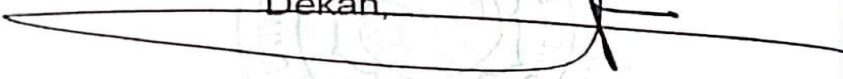
Dr. Ir. Samsu G. MM

Pembimbing II



Ibriati Kartika Alimuddin, SE, MM

Maros, 14 Agustus 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,



Dr. Dahlan, S.E., MM
NIP/NIDN.: 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PUSKESMAS MAROS BARU**

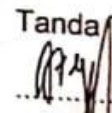
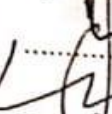
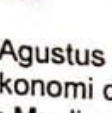
disusun oleh:

ASRULLAH SAID

1661201364

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 27 Agustus 2020

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Hj. A. Tenri Uleng Akal S.E.,M.M.	Ketua	
Syamsul Bakhtiar Ass, SE.,M.M.	Anggota	
Dr. Ir. Samsu G, M.M.	Anggota	
Ibriati Kartika Alimuddin, S.E.,M.M.	Anggota	

Maros, 29 Agustus 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,



Dr. Dahlan, S.E.,M.M.
NIDN. 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asrullah Said
NIM : 1661201364
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MAROS BARU.

Adalah murni hasil karya ilmiah saya sendiri dan bukan merupakan sebagian atau seluruh karya ilmiah orang lain kecuali kutipan dengan menyebutkan sumbernya dan mencantumkannya di dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa di dalam karya Ilmiah ini mengandung unsur-unsur plagiasi, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maros, 15 Oktober 2020

Yang menyatakan



ASRULLAH SAID

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru” dan tak lupa kita kirimkan salam dan salawat kepada Nabi Besar Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabat, dan umat islam hingga akhir zaman.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Keuangan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dalam kesempurnaan, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya, Aamiin.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing yang terhormat, yakni Bapak Dr. Ir Samsu G, MM dan Ibu

Ibriati Kartika Alimuddin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing, yang telah meluangkan waktunya, tenaga dan pikirannya untuk membimbing Penulis dalam penulisan skripsi ini,

Penghargaan dan terima kasih yang setulus – tulusnya kepada Ayah dan Ibu tercinta dengan penuh kasih sayang dan kesabaran telah membesarkan dan mendidik kami hingga dapat menempuh pendidikan yang layak, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

Terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis menghaturkan penghargaan dan terima kasih kepada Kedua Orang Tua Terutama Ibunda Tercinta Ratmini, S.ST dan Ayahanda Muh. Said Karfa, SE, MM yang tak henti – hentinya melanturkan doa agar terselesainya Skripsi ini . Serta Bapak Dr. Ir Samsu G, MM selaku Pembimbing I dan Pembimbing II Ibu Ibriati Kartika Alimuddin, SE, MM. yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Ikram Idrus, M.S. Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc. selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Bapak Dr. Dahlan, S.E.,MM selaku Dekan Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

4. Ibu Nurlaela selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muslim Maros.
5. Bapak/Ibu dosen Universitas Muslim Maros, yang telah berjasa menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Seluruh staf Universitas Muslim Maros atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.
7. Pimpinan dan seluruh staff Puskesmas Maros Baru Kabupaten Maros yang telah bersedia memberikan proses dan pelayanan yang baik.
8. Terimakasih Teman-teman seperjuangan, dan senior – senior dan terutama keluarga besar saya terima kasih atas kerjasamanya selama ini

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dalam kesempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya, Aamiin.

Maros, 23 Agustus 2020

Penulis

ABSTRAK

ASRULLAH SAID, 2020.*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Maros Baru.* (Dibimbing oleh Dr. Ir Samsu Ag, MM dan Ibriati Kartika Alimuddin, SE., MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru. Manfaat dari penelitian ini adalah Untuk menambah wawasan bagi penulis yang berhubungan dengan kinerja. Metode analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis uji regresi berganda, analisis koefisien korelasi dan determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada di Puskesmas Maros Baru. Dan pengambilan sampel di tentukan dengan metode sensus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial (uji T) kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru, dan variabel yang paling dominan berpengaruh adalah Motivasi, sedangkan diuji secara uji simultan (uji F) Motivasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru.

Kata kunci : Kompensasi, motivasi, dan kinerja.

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	IV
KATA PENGANTAR.....	V
ABSTRAK.....	VI
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
1. Kompensasi	7
a. Defenisi kompensasi	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	9
c. Teori kompensasi	10

	d. Indikator kompensasi	12
	2. Motivasi	13
	a. Defenisi motivasi.....	13
	b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	15
	c. Teori motivasi	18
	d. Indikator motivasi	20
21	3. Kinerja	21
	a. Defenisi kinerja.....	21
	b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.	22
	c. Teori kinerja	24
	d. Indikator kinerja.....	26
	BAB III. METODE PENELITIAN	31
	A. Tempat dan Waktu.....	31
	B. Jenis dan Sumber Data	32
	C. Teknik Pengumpulan Data.....	32
	D. Metode Analisis Data.....	34
	E. Definisi Operasional Variabel.....	39
	BAB IV. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	41
	A. Sejarah Berdirinya Puskesmas Maros Baru	41
	B. Visi dan Misi Puskesmas Maros Baru	41
	C. Sumber Daya Perusahaan.....	42
	D. Struktur Organisasi	44
	BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
	A. Karakteristik Penelitian	47

B. Pembahasan.....	61
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan.....	63
A. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Tabel 1. Capaian kinerja	3
2. Tabel 2. Penelitian Terdahulu	27
3. Tabel 3. Skala Likert	33
4. Tabel 4. Koefisien Korelasi	37
5. Tabel 5. Defenisi operasional variabel	39
6. Tabel 6. Responden berdasarkan umur	47
7. Tabel 7. Responden berdasarkan jenis kelamin.....	48
8. Tabel 8. Responden berdasarkan pendidikan terakhir	49
9. Tabel 9. Responden berdasarkan lama bekerja.....	49
10. Tabel 10. Tanggapan responden mengenai kompensasi	50
11. Tabel 11. Tanggapan responden mengenai motivasi.....	52
12. Tabel 12. Tanggapan responden mengenai kinerja	53
13. Tabel 13. Hasil uji validitas.....	54
14. Tabel 14. Hasil uji realibilitas.....	55
15. Tabel 15. Hasil uji analisis regresi berganda	56
16. Tabel 16. Koefisien korelasi	58
17. Tabel 17. Koefisien determinasi	58
18. Tabel 18. Uji T	59
19. Tabel 19. Uji F	60

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Gambar 1. Kerangka Fikir.....	29

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan bekerja. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Murty dan Hudiwinarsih (2012:218) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan.

Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Menurut penelitian Mundakir dan Zainuri (2018:45) pemberian motivasi oleh pemimpin secara

intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan untuk mengenal para anak buahnya.

Puskesmas Maros Baru adalah sarana fasilitas Kesehatan tingkat kecamatan yang berada di Kecamatan Maros Baru dimana puskesmas ini pada tahun 2018 menerima kunjungan pasien sebanyak 8301 orang dan pasien yang dirujuk ke Rumah Sakit sebanyak 792 orang, umumnya pasien yang dirujuk adalah pasien yang mempunyai penyakit *urgency* seperti kelahiran abnormal, kecelakaan, hipertensi, penyakit jantung, diabetes, dan lain lain yang tidak bisa ditangani oleh tenaga medis yang ada di Puskesmas. Saat ini Puskesmas Maros Baru menghadapi kesenjangan dalam pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh pegawainya yang belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima Pegawai di Puskesmas Maros Baru dari upah kerja yang didapatkan.

Jadi fakta dan fenomena berdasarkan uraian di atas adalah banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh Pegawai di Puskesmas Maros Baru, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari,

karena pegawai tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Data capaian kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Maros Baru dari Januari hingga Desember di tahun 2018 :

Tabel 1. Capaian Kinerja

No	Komponen Kegiatan	Target	Hasil Cakupan (%)
I	Upaya Promosi Kesehatan	100 %	47.07 %
II	Upaya Kesehatan Lingkungan	100 %	47.40 %
III	Upaya Kesehatan Ibu Dan Anak Termasuk Keluarga Berencana	100 %	44.79 %
IV	Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat	100 %	64.17 %
V	Upaya Pencegahan Dan Pemberantasan Penyakit Menular	100 %	19.91 %
VI	Upaya Pengobatan	100 %	18.38 %
VII	Upaya Kesehatan Pengembangan	100 %	27.73 %

Sumber : Admin Puskesmas Maros Baru (2019)

Dari hasil capaian ini terlihat capaian kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Maros Baru masih kurang dalam mencapai target disebabkan oleh kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan masih terasa kurang bagi pegawai sehingga berpengaruh pada capaian kinerja yang masih hampir dibawah rata-rata. Namun, disisi lain program perbaikan gizi masyarakat justru lebih tinggi persentasenya dibanding program

lain dan motivasi yang diberikan pimpinan pada program gizi ini lebih sedikit dibanding program yang lainnya.

Penelitian ini mereplikasi model Kurnia (2016:1) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan Kurnia (2016:1) yaitu penelitian sekarang dilakukan di Puskesmas Maros Baru Kabupaten Maros. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah data yang digunakan pada penelitian sebelumnya akan berbeda. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik dan melakukan penelitian kembali dengan menggunakan data yang berbeda untuk mengetahui lebih jauh mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Maros Baru”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Maros baru ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Maros Baru?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Maros Baru ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Maros Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Maros Baru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Maros Baru.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu pertimbangan dalam penentuan kebijakan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

b. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan serta mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan situasi dan kondisi perusahaan yang diteliti.

c. Bagi Puskesmas Maros Baru

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi mengenai kinerja karyawan.

d. Bagi Pembaca

Sebagai salah satu sumber pengetahuan antar informasi yang dipakai sebagai pembandingan dalam melakukan penelitian yang serupa.

e. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai kinerja karyawan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Menurut Dessler (2010:82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Pemberian non-finansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu pemberian berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih pantas dan kantor yang lebih berkelas. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Adapun kompensasi menurut para ahli: Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Nawawi (2011:314) kompensasi adalah penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Widodo (2016:155) menyebutkan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Marwansyah (2016:269) mengatakan kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang

adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2010:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi

d. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan

e. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi

f. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan

g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya

h. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

3. Teori Kompensasi

Marwansyah (2012: 276) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

- a. Kompensasi langsung; yang terdiri atas gaji dan upah pokok, dan insentif dan bagi hasil.
- b. Kompensasi tidak langsung; yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis: yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/ majikan, dan yang diwajibkan oleh hukum/ peraturan. Kemudian Marwansyah (2012:276) membagi kompensasi ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

- 1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung atau benefits meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya. Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa

lingkungan psikologis dan/ atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2012:118), secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu:

a. Direct compensation

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.

b. Indirect compensation

Kadarisman (2012:31) mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukannya di sebuah di sebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi”. Kemudian menurut Mardi (2011:107) gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai. Dan menurut Kadarisman (2012:324) gaji merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang”.

4. Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013:86) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang

diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka, ada beberapa indikator kompensasi diantaranya :

- a. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- b. Struktur Pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
- c. Penentuan Bayaran Individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.
- d. Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- e. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

B. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Menurut Bangun (2012:40) Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu

kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Marliani (2015:35) mengatakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins & Judge (2013:78) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Menurut Winardi (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar mbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Dahlan (2018:56) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang kearah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang

menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer atau pemimpin membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

a. Faktor internal

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan

yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan

merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

6) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

3. Teori Motivasi Kerja

a. Teori Motivasi Berprestasi McClelland dalam Mangkunegara (2013:7)

- 1) *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk

pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

- 2) *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Sutrisno (2011:130), mengemukakan juga mengenai tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak sebagai berikut:

- 1) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta
- 2) Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi tempat berada
- 3) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestasi.
- 4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antara pribadi dari kelompok atau organisasi.

b. Teori *ERG*

Apabila kita mengutarakanya menurut kebutuhan tingkat terendah tingkat tertinggi, maka kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud adalah:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (*Existence=E*)

2) Kebutuhan-kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain
(*Relatedness=R*)

3) Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs=G*)

c. Teori Dua Faktor Herzberg dalam Siagian (2011:146)

Teori motivasi–Higiene dikemukakan oleh fredrick Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

1) Faktor Motivator, adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivator antara lain: prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan serta penghargaan.

2) Faktor higiene, adalah faktor-faktor yang sifatnya menyenangkan para pekerja, faktor higiene antara lain: upah/gaji, lingkungan kerja, interpersonal serta kebijakan perusahaan.

d. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

4. Indikator Motivasi

Maslow dalam Sari & Dwiarti (2018:58) memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan fisiologis dan rasa aman di deskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal. Dari sinilah kita dapat mengetahui indikator indikator motivasi menurut Maslow yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi denga orang lain, diterima, memiliki)
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjajahi,kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan dan keindahan:kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

C. Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja

Menurut Edison (2016:87) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan

ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setyowati f& Haryani (2016:56) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:54), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sugiono (2010:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g. Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- 1) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- 2) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- 3) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

3. Teori Kinerja Pegawai

Dahlan (2018:55) mengatakan kinerja merupakan hasil kriteria efektifitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna

memberikan keluaran yang diminta lingkungan. Untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai secara individu dengan menggunakan 5 kriteria yaitu antara lain : (a) kemampuan kerjasama; (b) inisiatif; (c) Keandalan; (d) Kualitas; (e) kuantitas.

Keberhasilan atau kinerja pemerintah manakala dikaji dengan pendekatan akuntabilitas dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawainya baik secara kelompok maupun secara individu, dimana asumsi semakin baik kinerja pegawai maka diharapkan kinerja organisasi juga akan semakin membaik baik atau meningkat. Adanya penerapan kepemimpinan yang sesuai untuk memotivasi kerja dalam diri pegawai diharapkan dapat memacu kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Dahlan (2018:56) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*Performance appraisals*) merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan, terdapat 7 manfaat dari penilaian kinerja, antara lain :

- a. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya pada penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.

- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengakui kondisi perusahaan secara keseluruhan di bidang personalia, khususnya kinerja karyawan pada pekerjaannya.
- f. Secara pribadi, bagi individu karyawan, dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangan.
- g. Bagi atasan sebagai penilai, akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawan agar dapat membantu serta memotivasi karyawan dalam bekerja.

Dahlan (2018:57) mengutarakan berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai atau karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure (SOP)* yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi .

4. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja : Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b. Kuantitas kerja : Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab : Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerjasama : Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif : Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

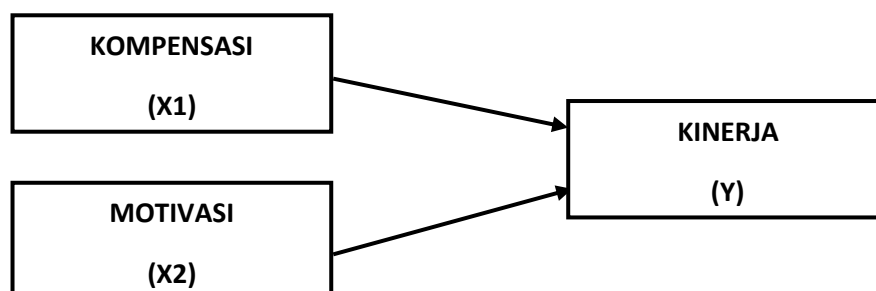
NO	NAMA PENELITI / TAHUN	TAHUN	JUDUL PENELITIAN	METODE ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Rafi Jody Kurnia	2016	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit condong catur Yogyakarta	Metode analisis regresi berganda	Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Timoti Hendro	2018	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan tetap cv.karya gemilang	Metode analisis regresi berganda	Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh Variabel kompensasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
3	Mundakir & Zainuri	2018	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada pegawai dpu kabupaten rembang	Metode analisis regresi berganda	Penelitian ini menunjukkan Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai
4	Sri Mulyati	2018	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada pt nur	Metode Analisis regresi sederhana	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi

			rima al-waali (nra)		mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.
5	Cion Oromn a, dkk	2018	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Taspen (persero) cabang manado	Metode Analisis regresi sederhana	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

E. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini untuk memecahkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir



Keterangan :

Variabel Independent : Kompensasi dan Motivasi

Variabel Dependent : Kinerja Pegawai

Untuk pengujian hipotesis yang akan diajukan maka peneliti menentukan variable yang hendak diketahui kedudukannya, antara lain :

1. Variabel independen

Merupakan variable yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variable lainnya yang menjadi variable independent dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan motivasi (X2).

2. Variabel dependen

Variabel yang keberadaannya di pengaruhi oleh variabel lainnya yang termasuk variabel dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa faktor yang menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja adalah kompensasi dan motivasi.

F. Hipotesis Penelitian

1. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Maros Baru
2. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Maros Baru
3. Diduga kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Puskesmas Maros Baru Jl. Poros Mangallekana – Maros, Kelurahan Baji Pamai, Kecamatan Maros Baru, Kabupaten Maros. Puskesmas Maros Baru ini merupakan satu satunya fasilitas kesehatan Pemerintah yang ada di kecamatan maros baru, dimana Puskesmas Maros Baru ini pasiennya terdiri dari warga Maros Baru yang berdomisili di 4 Desa yaitu (Desa Mattirotasi, Majannang, Borikamase, dan Borimasunggu) dan 3 Kelurahan (Kelurahan Bajubodoa, Baji Pa'mai, dan Pallantikang).

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan akan dilaksanakan selama 6 bulan terhitung mulai dari bulan Januari sampai Juni 2020.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data diperoleh dari hasil wawancara dengan objek penelitian yang telah ditentukan dalam hal ini yaitu, Pegawai Puskesmas Maros Baru Kabupaten Maros, serta informasi informasi yang diperoleh dari pihak tertentu yang memiliki kaitan dengan penelitian tersebut.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data diperoleh berbentuk angka yang dapat dihitung, diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan pada objek penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung, baik dengan cara observasi, kuisisioner, dan wawancara secara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen penunjang perusahaan atau literatur yang memberikan informasi tambahan terkait penelitian tersebut.

C. Metode Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Penelitian pustaka (*library research*)

Penelitian pustaka (*library research*) adalah teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang ada dalam pembuatan skripsi.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik ini penelitian lapangan (*field research*) dilakukan dengan beberapa cara :

- a. Wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pihak yang terkait di Puskesmas Maros Baru.
- b. Penyebaran Kuisisioner, Sugiyono (2010:199) Mengatakan Kuesisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam pembuatan kuisisioner digunakan teknik skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi, jawaban setiap pernyataan yang diberikan akan diberi nilai/skor mulai dari yang terbesar yaitu 5-1. Berikut ini adalah table skala *likert*.

Tabel 3. Skala Likert.

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014:184)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Puskesmas Maros Baru Kabupaten Maros yang berjumlah 41 Orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 41 orang, maka layak diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Puskesmas Maros Baru Kabupaten Maros.

E. Metode Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:40) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarkan. Teknik yang akan digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner. Rumus korelasi product moment dijabarkan dibawah ini :

Keterangan :

= Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari dari seluruh item

$\sum$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

2. Item pertanyaan tidak valid jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien Alpha Cronbach berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliable. Setelah melakukan uji instrumen penelitian, maka tahap selanjutnya adalah memilih metode analisis data yang digunakan dan melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2014:333), dikatakan regresi

berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu.

Mengingat dalam penelitian ini variabel x memiliki empat predicator, maka

digunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Keputusan Pembelian

a = Bilangan Konstanta

b₁b₂ = Koefisien/arahan garis

X₁ = Promosi

X₂ = Lokasi

3. Analisis koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui hubungan antara tunjangan Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai, maka digunakan koefisien korelasi (r).

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0 – 1.000	Sangat Kuat
0 – 0.799	Kuat
0 – 0.599	Sedang
0 – 0.399	Rendah
0 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2014 : 250)

4. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi (R²) pada intinya dapat mengukur seberapa jauh kemampuan mengenai model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk

mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

5. Uji Hipotesis (Uji Parsial dan Uji Simultan)

a. Uji Parsial (T)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji t :

1. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

2. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

H_0 : $b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_1 : $b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H0: $b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H1: $b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X2) terhadap kepuasan konsumen (Y).

b. Uji Simultan (F)

Ada dua cara yang bisa kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F. Pertama adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Kedua adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} .

1. Berdasarkan Perbandingan Nilai F_{hitung} dengan F_{Tabel}

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Maka artinya motivasi (X1) dan minat (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi (Y).
- b. Sebaliknya, Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak. Maka artinya kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari Output Anova

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Maka artinya motivasi (X1) dan minat (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi (Y).
- b. Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Maka artinya motivasi (X1) dan minat (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi (Y).

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	Kompensasi (X1)	kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung (Dessler:2009)	Indikator kompensasi Menurut Mangkunegara (2013:86) 1. Tingkat bayaran 2. Struktur Pembayaran 3. Penentuan Bayaran Individu 4. Metode Pembayaran 5. Kontrol Pembayaran	Skala Likert
	Motivasi (X2)	motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang kearah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Dahlan:2018)	Indikator Motivasi menurut Maslow dalam Sari & Dwiarti (2018:58) 1.Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki 4. Kebutuhan	Skala Likert

			akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	
	Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison:2016)	Indikator kompensasi Menurut Mangkunegara (2013:75) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	Skala Likert

BAB IV SEJARAH SINGKAT

A. Sejarah Berdirinya Puskesmas Maros Baru

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Pembentukan Susunan Organisasi Puskesmas dan Fungsi serta tugas-tugasnya. Puskesmas Maros Baru merupakan penjewantahan dari Dinas Kesehatan Kabupaten Maros untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan terpadu di wilayah kecamatan Maros Baru yang dipimpin oleh Kepala Puskesmas dan merupakan unsur staf Pemerintah Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kesehatan Kab. Maros.

Puskesmas Maros Baru yang terletak di Kecamatan Maros Baru Kabupaten Maros dalam operasionalnya mempunyai wilayah kerja yang terdiri dari 3 kelurahan dan 4 desa dengan luas wilayah 53,76 km². Puskesmas Maros Baru sebelumnya adalah Pustu dari Puskesmas Barandasi namun karena adanya pemekaran wilayah pada kecamatan Maros Baru dibagi menjadi kecamatan Lau maka saat itu juga dibuka dan beroperasi sebagai Puskesmas pada Tahun 2007 dengan Kepala Puskesmas pertama yang dijabat oleh dr. Jamal Assagaf, S.Ked. yang menjabat hingga tahun 2010, selanjutnya pucuk pimpinan di lanjutkan oleh dr, Sri Wahyuni, S.Ked dari tahun 2010 hingga 2013, selanjutnya digantikan oleh Hj.Hasmawati, S.ST yang menjabat dari tahun 2013 hingga 2015. Setelah itu Puskesmas Maros Baru dipimpin oleh bapak

Hamka Chair,SKM, M.Kes yang menjabat dari 2015 sampai 2019, dan sekarang kepala Puskesmas Maros Baru yaitu Rafiuddin, S.Kep,Ns yang menjabat di tahun 2019 sampai sekarang.

B. Sumber Daya Puskesmas Maros Baru

1. Tenaga Kesehatan

Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Jenis tenaga kesehatan yang dimaksud adalah :

- a. Dokter atau dokter layanan primer;
- b. Dokter gigi
- c. Perawat
- d. Bidan
- e. tenaga kesehatan masyarakat
- f. tenaga kesehatan lingkungan
- g. ahli teknologi laboratorium medik
- h. tenaga gizi
- i. tenaga kefarmasian

2. Tenaga Non Kesehatan

Tenaga non kesehatan (non medis) adalah tenaga kesehatan yang tidak langsung berhubungan dengan pasien misalnya bagian umum

meliputi kegiatan ketatausahaan, administrasi keuangan, sistem informasi, dan kegiatan operasional lain di Puskesmas.

C. Visi dan Misi

Dalam rangka penyelenggaraan Kesehatan Masyarakat di Kecamatan Maros Baru yang terarah, terpadu dan berkelanjutan, maka perlu ditetapkan visi dan misi Puskesmas Maros Baru sebagai gambaran keadaan yang ingin dicapai atau diwujudkan serta menjadi acuan dalam penetapan program dan kegiatan.

1. Visi

Terwujudnya pelayanan kesehatan yang bermutu ,Merata dan terjangkau bagi Masyarakat dengan Tenaga yang profesional

2. Misi

Guna mewujudkan Visi tersebut di atas, maka ditetapkan misi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja dan mutu upaya Kesehatan dengan (memperhatikan aspek Pemerataan dan kemampuan masyarakat)
- b. Menurunkan insidensi Penyakit menular dan Tidak menular serta menekan timbulnya Kejadian luar biasa (klb)
- c. Meningkatkan status kesehatan lingkungan dikecamatan maros baru
- d. Meningkatkan status kesehatan ibu dan anak ,Status gizi dan kemandirian masyarakat untuk Hidup bersih dan sehat
- e. Meningkatkan sistem informasi kesehatan puskesmas maros baru yang sesuai dengan perkembangan iptek

- f. Meningkatkan manajemen organisasi puskesmas maros baru yang memperhatikan efektifitas dan efisiensi kerja

D. Struktur Organisasi

Organisasi adalah sebuah wadah yang berfungsi sebagai alat dari manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan demikian organisasi dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek organisasi sebagai wadah dari sekelompok manusia dan bekerja sama dan organisasi sebagai proses dari pengelompokan manusia dalam suatu kerja sama.

Struktur Organisasi Puskesmas Maros Baru Kabupaten Maros :

1. Kepala Puskesmas Maros Baru

Kepala Puskesmas adalah penanggung jawab pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan, dimana kepala puskesmas ini bertanggung jawab langsung terhadap kepala dinas kabupaten. Kepala Puskesmas ini ditunjuk langsung oleh Bupati.

2. Kepala Tata Usaha

Kepala tata usaha adalah jabatan yang dipegang seseorang dimana bertugas Memberikan layanan administrasi umum dan teknis meliputi urusan kepegawaian, keuangan, tata usaha, perlengkapan, rumah tangga dan perjalanan dinas sesuai juklak dan juknis kegiatan untuk kelancaran pelaksanaan tugas, berikut beberapa bagian yang dibawah oleh kepala tata usaha yang berada di Puskesmas Maros Baru :

- a. Sub bagian umum kepegawaian

- b. Sub bagian system informasi kesehatan
- c. Sub bagian keuangan dan rumah tangga

3. Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM)

Upaya Kesehatan Masyarakat Puskesmas yang merupakan kepanjangan dari UKM adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat.

Berikut beberapa program yang tergabung dalam UKM Puskesmas :

- a. UKM esensial
- b. UKM pengembangan
- c. Pelayanan promosi kesehatan
- d. Pelayanan kesehatan jiwa
- e. Pelayanan kesehatan lingkungan
- f. Pelayanan kesehatan gigi masyarakat
- g. Pelayanan KIA-KB
- h. Pelayanan kesehatan tradisional
- i. Pelayanan GIZI
- j. Pelayanan kesehatan olahraga
- k. Pelayanan P2P
- l. Pelayanan kesehatan indera
- m. Pelayanan perkesmas
- n. Pelayanan kesehatan lansia
- o. Pelayanan kesehatan kerja

4. Upaya Kesehatan Perorangan (UKP)

Upaya Kesehatan Perorangan adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dan atau masyarakat serta swasta, untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan. Upaya Kesehatan Perorangan meliputi upaya-upaya promosi kesehatan, pencegahan penyakit, pengobatan rawat jalan, pengobatan rawat inap, pembatasan dan pemulihan kecacatan yang ditujukan pada perorangan. Berikut beberapa program yang berada di UKP Puskesmas :

- a. Pelayan pemeriksaan umum
- b. Pelayan kesehatan gigi mulut
- c. Pelayanan KIA-KB
- d. Pelayanan P3K
- e. Pelayanan Gizi
- f. Pelayanan kefarmasian
- g. Pelayanan laboratorium

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui variasi perilaku Pegawai pada Puskesmas Maros Baru maka perlu terlebih dahulu dikemukakan identitas pegawai sebagai responden yang diharapkan dapat memperkuat kedudukan dan posisi penelitian ini, adapun karakteristik yang digunakan berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Lama Kerja. Untuk mengetahui identitas Pegawai sebagai responden sesuai dengan jumlah yang disarankan seluruh Pegawai yaitu 41 orang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Puskesmas Maros Baru, dapat diperlihatkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan Umur

Keragaman responden berdasarkan umur setelah dimasukkan dalam spss versi 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Responden	Presentase %
1	20-30	2	4.9
2	31-40	23	56.1
3	41-50	14	34.1
4	>50	2	4.9
Total		41	100

Sumber : data diolah 2020

Berdasarkan karakteristik umur pada tabel 6 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 20-30 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 4.9%, responden yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase 56.1%, responden yang berumur antara 41-50 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 34.1%, sedangkan responden yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 4.9%.

2. Jenis Kelamin

Keragaman responden berdasarkan Jenis Kelamin sebagai berikut:

Tabel 7. Responden Berdasarkan jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase %
1	LAKI-LAKI	8	19.5
2	PEREMPUAN	33	80.5
Total		41	100

Sumber data diolah 2020

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada table 7 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 8 orang dengan presentase 19.5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang dengan presentase 80.5%.

3. Pendidikan Terakhir

Keragaman responden berdasarkan Pendidikan sebagai berikut

Tabel 8. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase %
1	SLTA	5	12.2

2	D3	14	34.1
3	S1	20	48.8
4	S2	2	4.9
Total		41	100

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan karatersik pendidikan terakhir pada table 8 tersebut, menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 5 orang dengan presentase 12.2%, DIII sebanyak 14 orang dengan presentase 34.1%, S1 sebanyak 20 orang dengan presentase 48.8%, sedangkan S2 sebanyak 2 orang dengan presentase 4.9%.

4. Lama Bekerja

Keragaman responden berdasarkan lama bekerja setelah sebagai berikut :

Tabel 9. Responden Berdasarkan Lama bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Pesentase %
1	1-10 Tahun	18	43.9
2	11-20 Tahun	22	53.7
3	> 20 Tahun	1	2.4
Total		41	100

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan karakteristik lama berkerja pada tabel 9 tersebut, menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja antara 1-10 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 43.9%, responden dengan lama kerja antara 11-20 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 53.7%, sedangkan responden dengan lama kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 2.4%.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 41 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagai berikut.

1. Kompensasi

Variabel kompensasi pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan tentang terhadap Kompensasi dapat dijelaskan pada table 10

Tabel 10. Tanggapan responden mengenai kompensasi

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	8	19,5%	29	70,7%	4	9,8%	0	0%	0	0%	41	100%
P2	12	29,3%	27	65,9%	2	4,9%	0	0%	0	0%	41	100%
P3	13	31,7%	25	61,0%	3	7,3%	0	0%	0	0%	41	100%
P4	19	46,3%	21	51,2%	1	2,4%	0	0%	0	0%	41	100%
P5	12	48,8%	24	58,5%	5	12,2%	0	0%	0	0%	41	100%

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 10 pernyataan pertama tentang pembayaran gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaannya hasil ditunjukkan 8 Orang (19.5%) menjawab sangat setuju, 29 orang (70.7%) orang menjawab setuju, dan 4 orang (9.8%) menjawab netral.

Berdasarkan pernyataan kedua tentang apakah gaji yang diberikan oleh kantor sudah sesuai dengan jabatan pegawai jawaban

ditunjukkan 12 orang (29.3%) menjawab sangat setuju, 27 orang (65.9%) menjawab setuju, dan 2 orang (4.9%) menjawab netral.

Berdasarkan pernyataan ketiga tentang kantor yang memberikan bonus kepada apabila pegawai hasil pekerjaannya telah mencapai target hasil ditunjukkan 13 orang (31.7%) menjawab sangat setuju, 25 orang (61.0%) menjawab setuju, dan 3 orang (7.3%) menjawab netral.

Berdasarkan pernyataan keempat tentang apakah kantor telah membayarkan gaji pegawai selalu tepat pada waktunya hasil ditunjukkan 19 orang (46.3%) menjawab sangat setuju, 21 orang (51.2%) menjawab setuju, dan 1 orang (2.4%) menjawab netral.

Berdasarkan pernyataan kelima tentang gaji yang diberikan oleh kantor telah sesuai dengan tanggung jawab hasil ditunjukkan 17 (41.5%) menjawab sangat setuju, 21 orang (51.2%) menjawab setuju, dan 3 orang (7.3%) menjawab netral

2. Motivasi

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Tabel 11. Tanggapan responden mengenai motivasi

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	9	22,0%	17	41,5%	15	36,3%	0	0%	0	0%	41	100%
P2	12	29,3%	24	58,5%	5	12,2%	0	0%	0	0%	41	100%
P3	8	19,5%	19	46,3%	14	34,1%	0	0%	0	0%	41	100%
P4	10	24,4%	29	70,7%	2	4,9%	0	0%	0	0%	41	100%
P5	7	17,1%	29	70,7%	4	9,8%	1	2,4%	0	0%	41	100%

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan pada table 11 pernyataan pertama tentang pemenuhan kebutuhan keluarga berdasarkan gaji yang diterima pegawai hasil ditunjukkan 9 orang (22.0%) menjawab sangat setuju, 17 orang (41.5%) menjawab setuju, dan 15 orang (36.3%) menjawab netral.

Berdasarkan pernyataan kedua tentang tunjangan kesehatan pegawai hasil ditunjukkan 12 orang (29.3%) menjawab sangat setuju, 24 orang (58.5%) menjawab setuju, dan 5 orang (12.2%) menjawab netral.

Berdasarkan pernyataan ketiga tentang hubungan yang baik antara sesama rekan kerja di kantor hasil ditunjukkan 8 orang (19.5%) menjawab sangat setuju, 19 orang (46.3%) menjawab setuju, dan 14 orang (34.1%) menjawab netral

Berdasarkan pernyataan keempat tentang pemberian penghargaan oleh atasan kepada pegawainya hasil ditunjukkan 10 orang (24.4%) menjawab sangat setuju, 29 orang (70.7%) menjawab setuju, dan 2 orang (4.9%) menjawab netral.

Berdasarkan pernyataan kelima tentang motivasi yang diberikan oleh atasan mempengaruhi disiplin kerja pegawai hasil ditunjukkan 7 orang (17.7%) menjawab sangat setuju, 29 orang (70.7%) menjawab setuju, dan 9.8% menjawab netral dan 1 orang (2.4 %) menjawab tidak setuju.

3. Kinerja

Variabel kinerja pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Tabel 12. Tanggapan responden mengenai kinerja

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	1	2,4%	20	48,8%	18	43,9%	2	4,9%	0	0%	41	100%
P2	7	17,1%	29	70,7%	5	12,2%	0	0%	0	0%	41	100%
P3	23	56,1%	17	41,5%	1	2,4%	0	0%	0	0%	41	100%
P4	9	22,0%	23	56,1%	1	2,4%	0	0%	0	0%	41	100%
P5	17	41,5%	21	51,2%	3	7,3%	0	0%	0	0%	41	100%

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan pernyataan pada table 12 pernyataan pertama tentang cara penyelesaian kerja oleh pegawai berdasarkan standar yang ditetapkan kantor hasil ditunjukkan 1 orang (2.4%) menjawab sangat setuju, 20 orang (48.8%) menjawab setuju, dan 18 orang (43.9%) menjawab netral dan 2 orang (4,9%) menjawab tidak setuju

Berdasarkan pernyataan kedua tentang pegawai tidak senang menunda pekerjaannya hasil ditunjukkan 12 orang (29.3%) menjawab sangat setuju, 27 orang (65.9%) menjawab setuju, dan 2 orang (4.9%) menjawab netral.

Berdasarkan pernyataan ketiga tentang cara menyelesaikan pegawai yang telah menjadi tanggung jawabnya hasil ditunjukkan 13 orang (31.7%) menjawab sangat setuju, 25 orang (61.0%) menjawab setuju, dan 3 orang (7.3%) menjawab netral.

Berdasarkan pernyataan keempat tentang hubungan kerjasama antar pegawai hasil ditunjukkan 19 orang (46.3%) menjawab sangat setuju, 21 orang (51.2%) menjawab setuju, dan 1 orang (2.4%) menjawab netral.

Berdasarkan pernyataan kelima tentang kepiawaian pegawai dalam menyelesaikan masalah yang tak diinginkan hasil ditunjukkan 10 orang (24.4%) menjawab sangat setuju, 30 orang (73.2%) menjawab setuju, dan 1 orang (2.4%) menjawab netral.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{table}$.

Tabel 13. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	t hitung	t table	Keterangan
	Kompensasi			
1	1	0,604	0,308	Valid
2	2	0,600	0,308	Valid
3	3	0,554	0,308	Valid
4	4	0,571	0,308	Valid
5	5	0,426	0,308	Valid
	Motivasi			
1	1	0,360	0,308	Valid
2	2	0,532	0,308	Valid
3	3	0,454	0,308	Valid
4	4	0,548	0,308	Valid
5	5	0,409	0,308	Valid
	Kinerja			
1	1	0,543	0,308	Valid
2	2	0,547	0,308	Valid
3	3	0,411	0,308	Valid
4	4	0,722	0,308	Valid
5	5	0,812	0,308	Valid

Sumber : Data diolah 2020

Tabel 13 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{table}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengajuan reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Hasil Pengujian Reliabilitas

NO	Variabel	N Of Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	5	0.699	Reliable
2	Motivasi (X2)	5	0.667	Reliable
3	Kinerja Pegawai (Y)	5	0.740	Reliable

Sumber : Data diolah 2020

Hasil uji reliabilitas setelah diuji dengan menggunakan versi SPSS 24 yang dimana dilakukan uji variabel independen (kompensasi dan motivasi) maupun variabel dependen (kinerja pegawai) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Alpha yang cukup besar diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

D. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Dengan data terlampir pada skripsi dengan menggunakan program SPSS versi 24. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.695	3.465		.489	.627
	Kompensasi	.584	.156	.488	3.750	.001
	Motivasi	.318	.135	.304	2.334	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2020

$$Y = 1.695 + 0.584X_1 + 0.318X_2$$

Dari persamaan regresi pada table 15 maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

- Nilai konstan persamaan pada table 15 sebesar 1.695, angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) mengalami kenaikan 1 (satuan) maka variabel kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 1.695
- Variabel independen (kompensasi) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,584 hal ini bahwa setiap terjadi peningkatan variabel

kompensasi sebesar 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,584 atau 58.4%

- c. Variabel independen (motivasi) menunjukkan nilai koefisien 0,318 hal ini bahwa setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,318 atau 31,8%

2. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah merupakan akar dari koefisien determinasi. Besarnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lain dinyatakan dengan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan huruf "R". apabila koefisien korelasi mendekati angka 1, berarti hubungan antar variabel tersebut semakin kuat, sebaliknya apabila koefisien korelasi mendekati angka 0, berarti hubungan antar variabel tersebut semakin lemah.

Tabel 16. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.406	1.432

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data diolah 2020

Dari hasil pengujian variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai c

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan kata lain, secara determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan

variabel terkait. Nilai koefisien secara parsial dengan nilai *Adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada table 17

Tabel 17. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.406	1.432

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data diolah 2020

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0.406. Hal ini berarti 0.406 atau 40.6% besarnya determinasi variabel kompensasi dan motivasi, sedangkan 59.4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

4. Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t. Dengan melakukan uji t dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen (kompensasi dan motivasi) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

Tabel 18. Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.695	3.465		.489	.627
	Kompensasi	.584	.156	.488	3.750	.001
	Motivasi	.318	.136	.304	2.334	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2020

Pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan (α) = 5%, dan $df = (n - k - 1) = 38$ diperoleh T_{tabel} sebesar 2.02439. Dari hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS 24 yang terlihat pada tabel diatas, maka dihasilkan nilai :

1. Hipotesis X1 adalah sebesar $T_{\text{hitung}} 3.750 > T_{\text{tabel}} 2.02439$ dengan nilai signifikan menunjukkan (0.001) ini artinya hipotesis kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Hipotesis X2 adalah sebesar $T_{\text{hitung}} 2.334 > T_{\text{tabel}} 2.02439$ dengan nilai signifikan menunjukkan (0.025) ini artinya hipotesis Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

5. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama sama diuji dengan menggunakan uji f. hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut.

Tabel 19. Regresi Linear Berganda ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.075	2	30.038	14.657	.000 ^b
	Residual	77.876	38	2.049		
	Total	137.951	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data diolah 2020

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait dilakukan dengan menggunakan uji f. Hasil

perhitungan menggunakan nilai $f_{hitung} = 14.657$ dengan penarikan nilai F_{tabel} melalui rumus $k = n - k$, ini menunjukkan bahwa $k = 2$ (kompensasi dan motivasi) dan $n = 41$ atau $2 = 41 - 2$ angka ini kemudian dijadikan acuan untuk mengetahui nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3.23. dari table tersebut dapat diketahui bahwa secara bersama sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.657 > 3.23$), dengan menggunakan batas signifikan 0,05 maka diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan kantor. Ada dua hal yang perlu diperhatikan oleh kantor dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh pegawai dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh pegawai. Apabila dua hal ini dipenuhi maka pegawai merasa puas. Kepuasan akan memicu pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga capaian kinerja maupun kebutuhan pegawai akan tercapai. Hasil uji menyatakan variabel

kompensasi (X1) menunjukkan nilai t hitung kompensasi (X1) adalah 3.750 lebih besar dari t tabel adalah 2.02439 maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru. Penelitian ini selaras oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Mulyati (2018) pada penelitiannya didapati bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT nur rima al-waali (nra) dan didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012:218) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Seorang pemimpin yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial menjadi lebih tinggi. Apabila motivasi pegawai terhadap pekerjaannya rendah maka akan mempengaruhi kinerja karyawannya yang menjadi rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan kinerja pegawai. Hasil uji menyatakan variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai t hitung untuk motivasi (X2) sebesar 2.334. lebih besar dari t tabel adalah 2.02439 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru. Penelitian ini selaras oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Orocom (2018)

pada penelitiannya didapati bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Pt. Taspen (persero) cabang Manado. Teori ini didukung yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa dalam teori hierarki kebutuhannya diperlukan adanya berupa penghargaan yang tinggi terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Peran manajemen dilakukan dengan cara memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang dihasilkan pegawai jika pegawai bisa menerima kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas dia ketika bekerja berikut penjelasan dari pihak manajemen tentang kinerjanya maka pegawai akan lebih giat lagi dalam menyempurnakan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menyatakan Nilai F hitung sebesar 25.984 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai F hitung $> F$ tabel atau $14.657 > 3.23$ atau tingkat signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru. Penelitian ini selaras oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Kurnia (2016) pada penelitiannya didapati bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit condong catur Yogyakarta. Ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Marwansyah (2016:265) Apabila kompensasi yang

diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai dan motivasi pegawai dalam bekerja diarahkan ke arah yang positif maka kinerja setiap karyawan yang bekerja dapat meningkat hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan yang nantinya akan mempengaruhi masa depan kantor untuk menjadi kantor yang lebih baik.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Maros Baru maka dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 40.6 % terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru. Selanjutnya berdasarkan uji t menyatakan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru, dimana variabel kompensasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pernyataan yang paling kuat adalah tentang pemberian gaji sebesar 0,604, motivasi juga berpengaruh signifikan dengan pernyataan yang terkuat tentang pemberian penghargaan oleh atasan kepada pegawai sebesar 0,548. Hasil dari penelitian ini didukung oleh teori dari Abraham maslow bahwa dalam teori hierarki kebutuhannya diperlukan adanya berupa penghargaan yang tinggi terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai, selanjutnya didukung oleh pernyataan Murty dan Hudiwinarsih yang mengatakan dengan adanya kompensasi yang memadai maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru yaitu terkait dengan kompensasi dan motivasi. Maka ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti kepada Puskesmas Maros Baru. Tentu saja saran yang diajukan perlu mendapat kajian-kajian dari Puskesmas Maros Baru agar dapat menjadi hal yang positif dalam membangun Puskesmas Maros Baru. Berikut ini adalah beberapa yang diberikan oleh peneliti kepada Puskesmas Maros Baru,

1. Bagi Puskesmas Maros Baru diharapkan peneliti ini dapat dijadikan bahan masukan untuk bisa mempertahankan dan lebih meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja di Puskesmas Maros Baru, agar kinerja pegawai di Puskesmas Maros Baru bisa terus meningkat
2. Bagi pimpinan instansi harus lebih menekankan lagi terkait dengan kebijakan memberikan kompensasi lebih terhadap pegawainya yang telah bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta motivasi kerja yang lebih baik bagi para pegawai yang meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari, N. M., Widodo & Sriyadi .2016. *Consumer Preference Towar ds Organic Vegetables At Super Indo Sultan Agung Yogyakarta. Proceeding International Conference Agribusiness Development For Human Welfare*. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Dahlan.2018.*Kepemimpinan di era Otonomi Daerah (Studi Kasus Kabupaten Maros)*. Mujahid Press, Bandung.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks
- Emron, . Yohny Anwar dan Imas Komariah. 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali,Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendro, Timoti. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Cv. Karya Gemilang*. AGORA Vol 6, No. 1 Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kurnia, Rafi Jodi .2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta, Ghalia Indonesia

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Mundakir, dan Zainuri. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Muria Kudus
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Orocomna, Tumbel. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 1 Tahun 2018. Manado
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sari, dan Dwiarti. 2018. *Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan Pt. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta*. Jurnal Perilaku Dan Strategi bisnis Vol. 6 No. 1. Universitas Mercu Buana
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Widodo, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.

- Sri Mulyati. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nur Rima Al-Waali (Nra)*. Universitas Telkom.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada
Jakarta-14240.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

LAMPIRAN

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.175	.161	.274	.097	.604**
	Sig. (2-tailed)		.275	.314	.083	.545	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	.175	1	.364*	.136	.022	.600**
	Sig. (2-tailed)	.275		.019	.396	.893	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	.161	.364*	1	.126	-.117	.554**
	Sig. (2-tailed)	.314	.019		.434	.468	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	.274	.136	.126	1	.067	.571**
	Sig. (2-tailed)	.083	.396	.434		.677	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	.097	.022	-.117	.067	1	.426**
	Sig. (2-tailed)	.545	.893	.468	.677		.005
	N	41	41	41	41	41	41
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.604**	.600**	.554**	.571**	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	
	N	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.260	-.002	-.053	.115	.360*
	Sig. (2-tailed)		.100	.991	.740	.473	.021
	N	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	-.260	1	.235	.283	.249	.532**
	Sig. (2-tailed)	.100		.139	.073	.117	.000
	N	41	41	41	41	41	41

X2.3	Pearson	-.020	.047	1	.038	.526	.454**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.907	.139		.448	.072	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson	.244	.249	.121	1	.064	.548**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.740	.073	.448		.689	.038
	N	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson	.219	.283	-.123	.058	1	.409**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.473	.117	.072	.689		.008
	N	41	41	41	41	41	41
TOT AL_ X2	Pearson	.360*	.532**	.454**	.548**	.409**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.038	.008	
	N	41	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 TOTAL_Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson	1	.074	-.052	.292	.265	.543**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.647	.747	.064	.094	.000
	N	41	41	41	41	41	41
Y.2	Pearson	.074	1	-.089	.410**	.321*	.547**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.647		.580	.008	.041	.000
	N	41	41	41	41	41	41
Y.3	Pearson	-.052	-.089	1	.000	.476**	.411**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.747	.580		1.000	.002	.008
	N	41	41	41	41	41	41

Y.4	Pearson Correlation	.292	.410**	.000	1	.423**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.064	.008	1.000		.006	.000
	N	41	41	41	41	41	41
Y.5	Pearson Correlation	.265	.321*	.476**	.423**	1	.812**
	Sig. (2-tailed)	.094	.041	.002	.006		.000
	N	41	41	41	41	41	41
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.543**	.547**	.411**	.722**	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 TOTAL_X1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	48.8
	Excluded ^a	43	51.2
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 TOTAL_X2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	48.8
	Excluded ^a	43	51.2
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 TOTAL_Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	48.8
	Excluded ^a	43	51.2
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TOTAL_Y
/METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2.
```


Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X2, TOTAL_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.406	1.432

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.075	2	30.038	14.657	.000 ^b
	Residual	77.876	38	2.049		
	Total	137.951	40			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.695	3.465		.489	.627
	TOTAL_X1	.584	.156	.488	3.750	.001
	TOTAL_X2	.318	.136	.304	2.334	.025

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/ ibu responden. Dalam rangka memenuhi tugas Akhir/ Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Maros, saya Asrullah Said memohon ketersediaan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Hasil penelitian ini akan diolah sebagai hasil penelitian akademis. Seluruh data dan jawaban akan dirahasiakan, untuk itu dimohon untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Terimakasih atas partisipasi bapak/ ibu dalam mendukung penelitian ini.

Maros, januari 2020

Hormat Saya

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang ($\surd$) pada kolom yang sudah disediakan.

3. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

STS : Sangat Tidak Setuju

4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternative jawaban berikan tanda

sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.

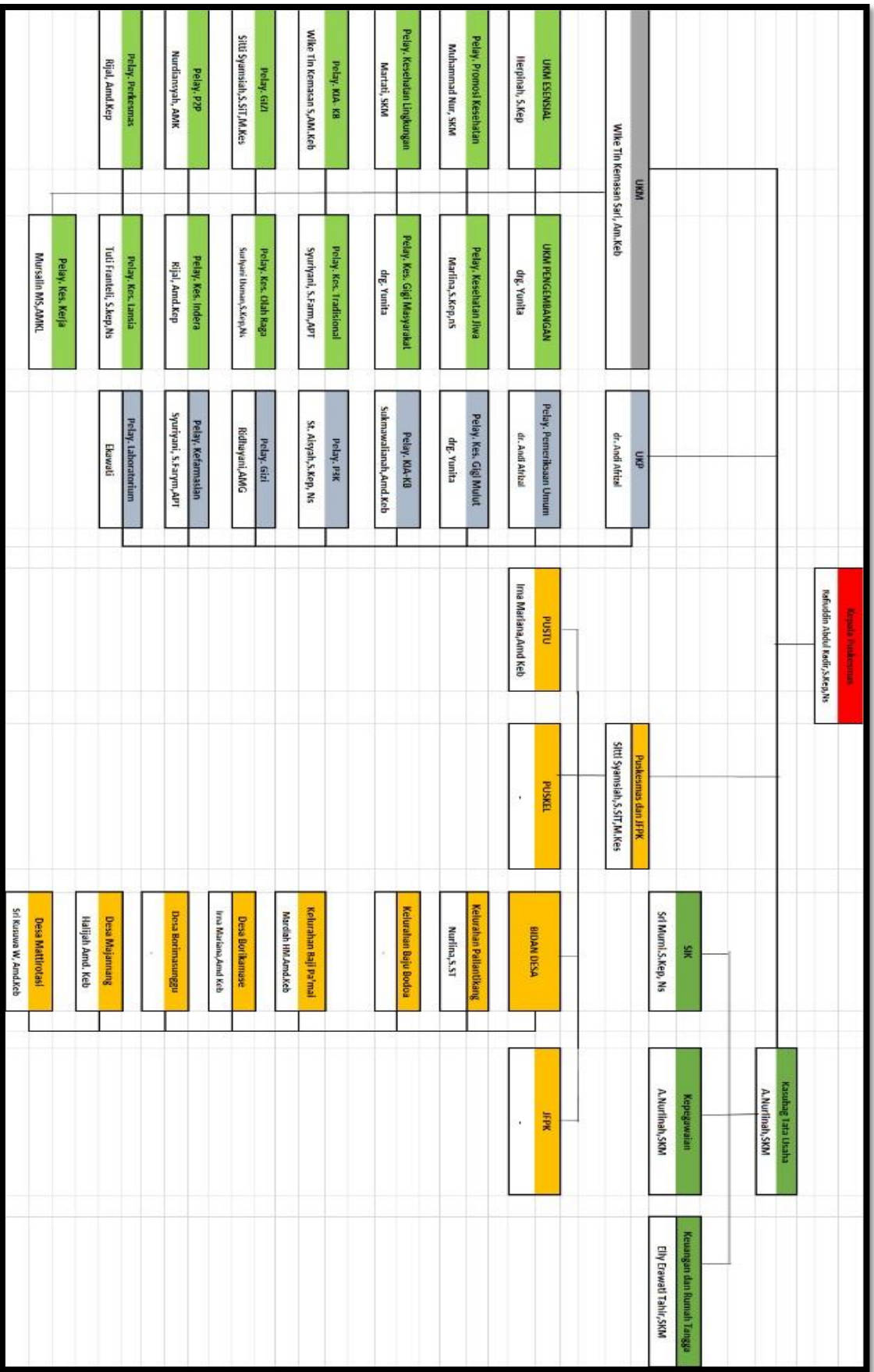
5. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat.

6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

**Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih
atas waktu yang telah diberikan**

	KOMPENSASI					
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Gaji yang diberikan kantor sesuai dengan jabatan					
3	Kantor memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
4	Perusahaan selalu tepat waktu dalam membayar gaji saya					
5	Kompensasi yang diberikan kantor sesuai dengan tanggung jawab					
	MOTIVASI					
1	Gaji yang saya dapatkan sudah mencukupi kebutuhan keluarga					
2	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada saya					
3	Hubungan kerja sesama rekan kerja di kantor ini cukup baik					
4	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi					
5	Motivasi yang diberikan oleh atasan					

	membuat saya lebih disiplin dalam bekerja					
	KINERJA					
1	Dalam menyesuaikan pekerjaan, saya sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan kantor					
2	Saya tidak senang menunda pekerjaan yang seharusnya selesai pada saat itu juga					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
4	Saya dapat bekerjasama dalam tim					
5	Saya dapat cepat mengatasi masalah jika terjadi hal hal yang tidak diinginkan					



UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018
e-mail : lppmummayapimmaros@gmail.com, Kode Pos 90511
Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros



Maros, 14 Juni 2020

Nomor : 1378/ LPPM-UMMA/XI/2020
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Puskesmas Maros Baru
Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB-UMMA) tahun akademik 2019/2020 maka kami mohon kiranya bapak/ibu dapat memberikan permohonan izin penelitian kepada mahasiswa kami di bawah ini pada lokasi sebagaimana tercantum dalam proposal yang terlampir.

Adapun data diri Mahasiswa tersebut yaitu :

Nama : ASRULLAH SAID
Nim : 1661201364
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber daya manusia
Lokasi Penelitian : **Puskesmas Kecamatan Maros Baru Kab.Maros**
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Maros Baru

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua LPPM Universitas Muslim Maros



Dr. Hj. Suhartina R, S.Pd., M.Hum
NIDN. 0914017001

Tembusan kepada Yth :

1. Biro Administrasi Akademik Universitas Muslim Maros
2. Dekan FEB Universitas Muslim Maros
3. Yang bersangkutan
4. Peringgal



**PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS MAROS BARU**

Jl. Poros Mangallekana-Kanjitongan Kel Baji Pa'mai Kec. Maros Baru
Email : puskesmas_marosbaru@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN

Nomor : 02 / SKIP / PKM-MB / VII / 2020

Orang bertandatangan di bawah ini Kepala Puskesmas Maros Baru menerangkan bahwa :

1. Nama : Asrullah Said
2. NIM : 1661201364
3. Program Studi : S1 Manajemen Universitas Muslim Maros
4. Konsentrasi : Manajemen SDM
5. Tempat Penelitian : Puskesmas Maros Baru
6. Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Maros Baru

Dengan ini telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di Puskesmas Maros Baru dengan permasalahan judul " *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Maros Baru*" Demikian surat izin ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Maros Baru, 13 Juli 2020

Kepala Puskesmas Maros Baru

Rafiuddin Abdul Kadir, S.Kep, Ns

Nip : 196901251989031007