

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima

Rizki Mulainudin<sup>1</sup>, Ikbal Irawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia

### Info Artikel

#### Riwayat Artikel:

Diterima 22, 09, 2023

Diperbaiki 09,10,2023

Disetujui 26,10,2023

#### Katakunci:

Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja

Kompensasi Non Finansial

### ABSTRAK

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memberikan kepuasan kerja serta kompensasi non finansial bagi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima. Jenis penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan kuesioner skala likert sebagai instrument penelitian. menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi sebanyak 137 orang pegawai yang terdiri dari 37 orang pegawai yang berstatus PNS dan 100 orang tenaga sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah 37 pegawai yang berstatus PNS pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan studi pustaka. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*



### Penulis Korespondensi:

#### Rizki Mulainudin

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Indonesia

Email: rizkimulainudin.stiebima19@gmail.com

Cara sitasi artikel ini: Mulainudin, R., & Ikbal Irawan. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 79-84. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1607>

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Sentosa dan Riana, 2018). Organisasi atau instansi tentu saja menginginkan hasil yang optimal secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan tersebut perlu kinerja yang baik dari pegawai dalam organisasi tersebut.

Menurut Paparang, et al (2021) kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Jannah, 2021).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan (Mutiara, 2021).

Selain kepuasan kerja, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi non finansial yang diberikan. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang di berikan kepada karyawan/pegawai bukan dalam bentuk uang melainkan dalam bentuk benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan/pegawai berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pensiun tidak berbentuk uang, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan. Kompensasi yang dimaksud tersebut untuk menciptakan ketenangan dan kesenangan karyawan/pegawai dalam bekerja (Candraswari dan Koerniawaty, 2022).

Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima merupakan unit kesehatan yang paling dekat dengan masyarakat di tingkat kecamatan di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten. Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan sistem pelayanan tingkat pertama atau primer dan terdepan.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima, terdapat fenomena masalah terkait dengan kepuasan kerja, permasalahan yang muncul ialah masih adanya beberapa pegawai yang mengungkapkan bahwa mereka kurang puas akan pengawasan yang dilakukan oleh atasan, karena dinilai terlalu ketat dan tidak fleksibel, terkadang pembagian tugas tidak merata sehingga mengurangi kepuasan pegawai terhadap sifat pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin secara maksimal, terdapat pula beberapa pegawai yang kurang mendapatkan peluang terhadap promosi jabatan.

Selain terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai, terdapat pula permasalahan terkait dengan kompensasi non finansial. Ditandai dengan beberapa pegawai yang mengeluhkan fasilitas puskesmas yang kurang baik dan terdapat pula pegawai yang beranggapan bahwa porsi pekerjaan yang dibagikan dinilai kurang adil.

Kinerja pegawai yang kurang maksimal juga menjadi permasalahan yang ada pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, pegawai yang datang tidak tepat waktu (terlambat datang bekerja) dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan serta adanya masyarakat yang menilai pegawai dirasa kurang cepat, tanggap dan handal ketika memberikan pelayanan.

Permasalahan-permasalahan diatas mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima yang berlokasi di Jl. Lintas Donggo, Bajo, Kecamatan Soromandi, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat. Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif, peneliti ingin mencari pengaruh antara kepuasan kerja (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima sebanyak 137 orang pegawai yang terdiri dari 37 orang pegawai yang berstatus PNS dan 100 orang tenaga sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah 37 pegawai yang berstatus PNS pada Puskesmas Soromandi Kabupaten

Bima. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yaitu dengan kriteria pegawai yang berstatus PNS pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan studi pustaka. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi dan uji determinasi.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

#### 3.1. Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients		Unstandardized Coefficients
	B	Std. Error	
	(Constant)	,447	3,812
1	Kepuasan Kerja	,286	,084
	Kompensasi Non Finansial	,703	,091

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 0,447 + 0,286 X1 + 0,703 X2 + e$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,447 dapat diartikan apabila variabel kepuasan kerja dan kompensasi non finansial dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 0,447.
- Nilai koefisien beta pada kepuasan kerja sebesar 0,286 artinya setiap perubahan variabel kepuasan kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,286 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,703 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

#### 3.2. Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

##### a). Koefisien Korelasi

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877a	,770	,756	2,441

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, nilai R adalah sebesar 0,877. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

**Tabel 3. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi korelasi hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,877 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

b). Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,770 atau 77%, sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi finansial, stres kerja dan variabel-variabel lainnya.

### 3.3. Hasil Uji t

**Tabel 4. Hasil Uji t  
Coefficients**

	Model	t	Sig.
	(Constant)	,117	,907
1	Kepuasan Kerja	3,387	,002
	Kompensasi Non Finansial	7,690	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

**H1** : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,387 dengan nilai t-tabel sebesar 2,036 ( $3,387 > 2,036$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima” diterima (H1 Diterima). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mutiara (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau.

**H2** : Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel kompensasi non finansial diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,690 dengan nilai t-tabel sebesar 2,036 ( $7,690 > 2,036$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima” diterima (H2 Diterima). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal dan Handayani (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada PT. Sahabat Prima Sukses.

### 3.4. Hasil Uji F

**Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA		
Model	F	Sig.
1	Regression	56,790 ,000b
	Residual	
	Total	
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		
b. Predictors: (Constant), Kompenssi Non Finansial, Kepuasan Kerja		

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

**H3** : Kepuasan Kerja dan Kompenasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 56,790 dengan nilai F-tabel sebesar 2,67 ( $56,790 > 2,67$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Kepuasan Kerja dan Kompenasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima” diterima (H3 Diterima). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman, et al (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan kepuasan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) App Trans-Jbt Karawang.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima.

Untuk itu saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini adalah: Sebaiknya Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta memberikan kompensasi non finansial yang baik kepada pegawai sehingga dapat mendorongnya kinerja pegawai agar lebih maksimal. Penulis juga menyarankan penelitian lanjutan mempertimbangkan variabel lain ataupun objek penelitian lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi finansial, stres kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompenasi Finansial dan Kompenasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166–176.
- Ahmad Jadari, & Sri Ernawati. (2023). Pengaruh Experiential Marketing dan Physical Evidence terhadap Loyalitas Konsumen Kafe Tea Break Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 53–60. <https://doi.org/10.35870/ljnt.v1i2.1363>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). Metode Penelitian. Pustaka Belajar.
- Budiman, A. R., Irfani, A., & Abdurrahman, D. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt . Pln ( Persero) App Trans-Jbt Karawang ( Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang ) The Influence Of Workload And Non-Physical Work Environment On Emplo. *Prosiding Manajemen*, 4(2), 1303–1308.
- Candraswari, P. D., & Koerniawaty, F. T. (2022). Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3580–3600.
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman. (2022). Pengaruh Kepuasan kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 2(3), 115–136.
- Desy Jein, & Haryanti, I. (2023). Analisis Kualitas Layanan dalam Penerbitan Sertifikat Tanah pada Badan

- Pertanahan Kabupaten Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 66–70. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1444>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Husna, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMP Unggul Calang Kabupaten Aceh Jaya. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i1.1323>
- Ibrahim, M. C., Yantu, I., & Andi, Y. M. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Columbus Cash Dan Credit Electronic Dan Furniture Kota Gorontalo. *Jambura*, 6(1), 393–400.
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 1–10.
- Jumharis, & Yusuf, M. (2021). Pengaruh kompensasi non finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Manajemen*, 13(1), 151–156.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan kerja, Dan Gaya Kompensasi non finansial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 250–260.
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Kepuasan kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
- Sentosa, I. M. H., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kepuasan kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Di Dinas Pendapatan Daerah Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4417–4446.
- Siboro, E. (2022). Pengaruh Kepuasan kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279–292.
- Sufriadi, D. (2018). Peranan Kepemimpinan dalam Menin Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Aceh. *eCo-Buss*, 1(2), 40-50.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In Bandung: Alfabeta.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Kepuasan kerja Fisik dan Kepuasan kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kepuasan kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419–435.