

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAYANAN TEKNIS PUSKESMAS PASUNDAN

Oleh :

Tomi Mulyana, S.H., M.H
Fitria Kartika

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya tingkat absensi yang di lihat dari daftar jumlah absensi ketidakhadiran pegawai Unit Pelayanan Puskesmas Pasundan Garut selama periode tahun 2018 - 2019 dan cenderung mengalami penurunan tingkat absensi pada tahun 2019. Hal ini mengidentifikasi bahwa semangat kerja semakin lama semakin berkurang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pada Unit Pelayanan Teknis. Puskesmas Pasundan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Unit Pelayanan Teknis. Puskesmas Pasundan. Sedangkan sampel yang diambil adalah sebanyak 45 orang responden dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan jenis sampel yaitu sampel jenuh.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi software Microsoft Excel 2010 dan SPSS versi 24, maka diperoleh keterangan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini layak disebarkan dan dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,294 dan semua instrumen yang digunakan juga dinyatakan reliabel karena memiliki nilai koefisien alpha cronbach yang lebih besar dari 0,600. Dari hasil uji korelasi diperoleh keterangan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel semangat kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,668 dan nilai koefisien determinasi sebesar 45% yang artinya semangat kerja karyawan UPT. Puskesmas Pasundan dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu Job Security, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, kepemimpinan yang baik, kompensasi, gaji dan imbalan .

Kata Kunci : Kompensasi, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu instansi sangat penting karena akan menunjang keberhasilan instansi. Instansi tidak hanya membutuhkan tenaga dari sumber daya manusia itu sendiri tetapi instansi harus menciptakan semangat kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan upah baik yang berbentuk materi maupun non materi. Ditengah tengah pandemi Covid 19 yang istilahnya virus corona pegawai di tuntut untuk lebih giat dalam beraktifitas karena harus melakukan penyuluhan kepada setiap pasien yang datang tentang cara penanganan virus ini, adapun yang memberikan penyuluhan di luar puskesmas seperti ke setiap kelurahan, sekolahan, masjid-mesjid dan lainnya.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi instansi. Jadi, sudah sewajarnya bila pihak instansi memberikan perhatian lebih, melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan semangat kerja. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan semangat kerja perlu dicari jalan keluarnya. Karyawan memiliki peran penting dan merupakan penggerak utama atas kelancaran segala pekerjaan yang di lakukan di organisasi. Selain itu tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan *insentif* untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka bisa di simpulkan bahwa dengan kompensasi dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai pada suatu instansi.

Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan berdiri sejak tahun 1980 yang pada awalnya merupakan Balai Pengobatan yang memberikan pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat Kecamatan Garut kota. Unit Pelayanan Puskesmas Pasundan adalah Puskesmas kategori perkotaan non rawat inap (Keputusan Bupati Garut No.440/Kep.276.Dinkes/2017 tentang penetapan kategori Puskesmas berdasarkan kategori wilayah kerja dan kemampuan penyelenggara Puskesmas di Kabupaten Garut tahun 2017).

Semangat kerja pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk terus dipelihara, karena semangat kerja sangat menentukan keberhasilan setiap aktivitas intansi. Berdasarkan uraian diatas dan melihat data absensi ketidakhadiran pegawai pada tahun 2018 dan tahun 2019 yang di peroleh dari bagian kepegawaian Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan yang berjumlah 45 pegawai, maka dapat dilihat tingkat kejenuhan dan kurangnya semangat kerja pegawai dalam bekerja pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1
Data Ketidakhadiran Pegawai Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan Periode Januari – Desember Tahun 2018 dan Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah Ketidakhadiran tahun 2018	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Ketidakhadiran tahun 2019	Persentase
1.	Kepala Puskesmas	31	1	3,72 %	15	1,8 %
2.	Kepala TU	8	1	0,96 %	10	1,2 %
3.	Dokter Umum	30	2	3,6 %	40	4,8 %
4.	Dokter Gigi	15	1	1,8 %	17	2,04 %
5.	Bendahara	6	1	0,72 %	13	1,56 %
6	Apoteker	15	1	1,8 %	16	1,92 %
7.	Asisten Apoteker	46	2	5,57 %	48	5,76 %
8.	Perawat	115	9	13,8 %	221	26,52 %
9.	Perawat Gigi	7	2	0,84 %	11	1,32 %
10.	Analisis	7	1	0,84 %	15	1,8 %
11.	Bidan	158	13	18,96 %	215	25,8 %
12.	Petugas Pendaftaran	81	2	9,72 %	76	9,12 %
13.	Kasir	10	1	1,2 %	12	1,44 %
14.	Staf TU	40	5	4,8 %	46	5,52 %
15	Kesling	6	1	0,72 %	8	0,96 %
16	Promkes	4	1	0,48 %	6	0,72 %
17	Gizi	18	1	2,16 %	24	2,88 %
Jumlah			45			

Sumber: Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan.

Berdasarkan data absensi ketidakhadiran karyawan Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan Garut diatas, terlihat bahwa masih banyak karyawan yang melebihi batasan ketidakhadiran. Nilai tersebut menjadi batas ketidakhadiran yang diberikan oleh pihak intansi. Intansi memberikan batasan kepada setiap pegawai dengan batas maksimal ketidakhadiran baik itu cuti dan lainnya (tidak termasuk hari libur nasional) sebanyak 12 hari dalam 1 tahun.

Dugaan bahwa produktivitas pencapaian tersebut dipengaruhi juga oleh absensi ketidakhadiran pegawai Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan Garut. Selain itu faktor adanya tingkat kejenuhan karyawan dalam jabatan ataupun pekerjaanya, dapat menyebabkan pula rendahnya semangat kerja pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan Garut.

Dengan melihat data di atas maka terlihat tingkat kejenuhan yang di alami pegawai, yaitu dari tingkat absensi yang menurun maka perlu pengadaan kompensasi untuk pegawai, karena majunya intansi itu tergantung pada setiap pegawai yang menjalankan tugas. Jika menjalankan tugas dengan baik maka pekerjaanya akan mendapatkan hasil yang memuaskan, maka kompensasi sangat berkaitan dengan semangat kerja.

Seiring dengan teori menurut Nitisemito (Tohadi, 2012: 183). Hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja adalah jumlah kompensasi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman di masa depan mutasi dan promosi serta lingkungan kerja.

Tinjauan Pustaka

Sumber daya manusia merupakan variabel penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk meningkatkan semangat kerja di perlukan kompensasi dalam suatu intansi agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan hasil yang memuaskan., selain itu juga harus memfasilitasi pencapaian tujuan serta mengetahui kapisitas dan kebutuhan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tujuannya diperlukan SDM yang berkualitas, yaitu memiliki semangat kerja yang baik. Berikut ini definisi dari para ahli mengenai kompensasi, yakni :

Menurut Hasibuan (2002:54), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh intansi. Menurut Nitisemito (2005:92), kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah imbalan yang diperoleh oleh pegawai berdasarkan prestasi, jawaban serta tanggungjawab yang dimilikinya. Semakin tinggi jabatan atau wewenang yang dimiliki maka akan semakin tinggi kompensasi yang diterimanya. Pada beberapa intansi, kompensasi tidak selalu berupa uang, ada yang memberikan berupa tunjangan bahkan ada yang memberikan kompensasi kepada pegawai berupa liburan atau asuransi.

Menurut Rivai (2011:357), Kompensasi terbagi menjadi dua dimensi, yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini di rancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

Setelah diketahui kompensasi selanjutnya perlu diketahui mengenai semangat kerja. Semangat Kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan di suatu intansi dalam mencapai tujuannya.

“Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.”(Hasibuan, 2009:94). “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.” (Nitisemito 2010: 160).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan pula sebagai suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Dari pengertian diatas, adapun Dimensi-dimensi dari Semangat Kerja menurut Nitisemito (2010 : 427), yaitu :

1. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai waktu, tidak menunda

pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Tidak menunda pekerjaan
 - c. Mempercepat pekerjaan
2. Tingkat absensi rendah
Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, jika persentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :
- a. Cuti
 - b. Keterlambatan
 - c. Alfa
 - d. Sakit
3. *Labour Turn Over*
Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan 50 salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi Labour turn over diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
- a. Setia terhadap perusahaan
 - b. Senang bekerja di dalam perusahaan
4. Berkurangnya kegelisahan
Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagaan bekerja, dan hal-hal lainnya. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :
- a. Kepuasan Kerja
 - b. Ketenangan dalam bekerja
 - c. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
 - d. Hubungan kerja yang harmonis

Faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah kompensasi, pengertian kompensasi yang dikutip oleh Husain Umar (2007:16) kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pegawai berupa gaji, upah, intensif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lainya yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. (Sugiyono, 2015: 2). Sugiyono (2017: 35) menyatakan bahwa: “Metode Deskriptif adalah suatu permasalahan yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (*variable* yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan *variabel* yang lain. Sedangkan, “Metode Asosiatif Kausal adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua *variabel* atau lebih, dengan bentuk hubungan kasual yaitu hubungan yang menunjukkan sebab akibat”. (Sugiyono, 2015: 2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Kompensasi

Untuk mengetahui secara mendalam tentang interpretasi variabel Kompensasi pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan. Maka menurut Sugiyono (2016: 113) harus dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode *rating scale*, yaitu dengan rumus:

$$\text{Rating Scale} = \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Jumlah responden} \times \text{Skor}$$

Tabel 2
Rating Scale Kompensasi

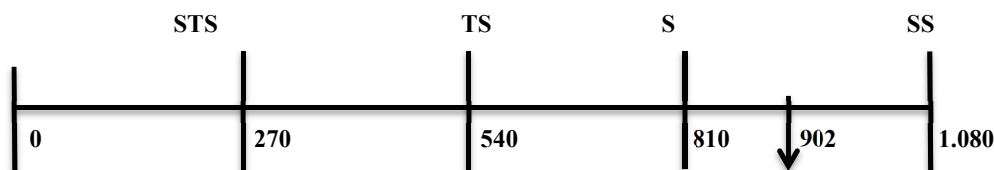
Tanggapan Responden	Nilai Indeks	Nilai Tanggapan Responden
Sangat Setuju (SS)	$6 \times 45 \times 4 = 1.080$	$106 \times 4 = 424$
Setuju (S)	$6 \times 45 \times 3 = 810$	$150 \times 3 = 450$

Tidak Setuju (TS)	$6 \times 45 \times 2 = 540$	$14 \times 2 = 28$
Sangat Tidak Setuju (STS)	$6 \times 45 \times 1 = 270$	$0 \times 1 = 0$
Jumlah		902

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Atas dasar jawaban responden dalam kuisioner mengenai kompensasi, maka jumlah skor yang didapat adalah 902. Sehingga responden termasuk ke dalam kategori mendekati setuju karena terletak antara titik 810 dan titik 1.080. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan kompensasi Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan yang bernilai baik.

Dari hasil perhitungan rumus dan tabel interpretasi diatas, kedudukan variabel Kompensasi pada Unit Pelayanan Teknis Puskmas Pasundan dalam kriterium dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kompensasi pada UPT Puskesmas Pasundan Dalam Kriterium

Dari gambar 1 diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi yang dijalankan oleh Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini ditunjukkan dari jawaban responden yang dominan menyatakan setuju dan ada pada kategori mendekati setuju karena terletak antara titik setuju dan sangat setuju.

Gambaran Semangat Kerja

Untuk mengetahui secara mendalam tentang interpretasi variabel Semangat kerja Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan. Maka menurut Sugiyono (2016: 113) harus dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode *rating scale*, yaitu dengan rumus:

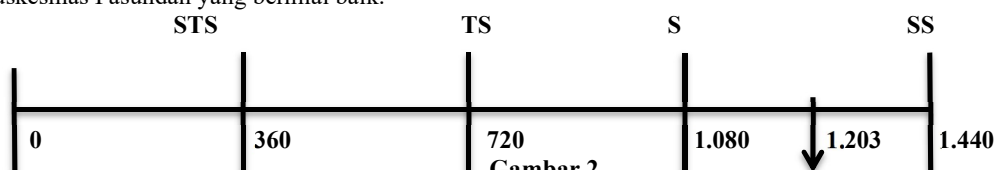
$$\text{Rating Scale} = \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Jumlah responden} \times \text{Skor}$$

Tabel 3
Rating Scale Semangat Kerja

Tanggapan Responden	Nilai Indeks	Nilai Tanggapan Responden
Sangat Setuju (SS)	$8 \times 45 \times 4 = 1.440$	$140 \times 4 = 560$
Setuju (S)	$8 \times 45 \times 3 = 1.080$	$203 \times 3 = 609$
Tidak Setuju (TS)	$8 \times 45 \times 2 = 720$	$17 \times 2 = 34$
Sangat Tidak Setuju (STS)	$8 \times 45 \times 1 = 360$	$0 \times 1 = 0$
Jumlah		1.203

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Atas dasar jawaban responden dalam kuesioner tentang semangat kerja karyawan. Maka jumlah skor yang didapat adalah 1.203. Sehingga tanggapan responden termasuk ke dalam kategori setuju, karena terletak antara titik 1.080 dan titik 1.440. Hal ini menunjukan bahwa responden setuju dengan semangat Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan yang bernilai baik.



Gambar 2
Semangat Kerja Karyawan UPT.Puskesmas Pasundan Dalam Kriterium

Dari gambar 2 diatas, dapat diketahui bahwa Semangat Kerja Karyawan Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Puskesmas, hal ini ditunjukkan dari jawaban responden yang dominan menyatakan setuju dan ada pada kategori mendekati setuju karena berada antara titik setuju dan sangat setuju.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Semangat Kerja (Y), dalam penelitian ini menggunakan perumusan koefisien korelasi *rank spearman*. Adapun untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi menggunakan pedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 4
Interpretasi Koefisien Korelasi r

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 0,1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2017 :278)

Adapun hasil perhitungan korelasi antar kedua variabel tersebut adalah :

Tabel 5
Hasil Uji Korelasi Variabel Kompensasi (X)
Terhadap Semangat Kerja (Y)

Correlations				
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	Kompensasi	Semangat Kerja
		1.000		.668**
		Sig. (2-tailed)		0.000
		N	45	45
	Semangat Kerja	Correlation Coefficient	.668**	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.000	
		N	45	45

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

Sumber: hasil pengolahan data primer dengan SPSS 24,2020

Berdasarkan tabel 5. diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi (X) terhadap Semangat Kerja (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,668 dengan nilai signifikansi 0,000 yang < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang “Kuat” karena hasil perhitungan koefisien korelasinya berada pada interval 0,600 – 0,799. Sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja pada UPT. Puskesmas Pasundan. Dengan kata lain semakin ditingkatkan Kompensasi di Intansi maka akan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan terhadap Intansi tersebut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Semangat Kerja (Y) pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan. Dengan menggunakan perhitungan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0.668^2 \times 100\% \\
 &= 45\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa besarnya kontribusi pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan adalah sebesar 0,446 atau 45%. Sementara

sisanya sebesar 0.554 atau 55% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu *Job Security*, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, kepemimpinan yang baik, kompensasi, gaji dan imbalan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan maka dilakukan uji korelasi dan uji determinasi. Berdasarkan hasil uji korelasi antara kompensasi terhadap semangat kerja diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,668 dengan nilai signifikansi 0,000 yang $< 0,05$, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang “Kuat” antara Kompensasi (X) terhadap Semangat Kerja (Y) karena hasil perhitungan koefisien korelasinya berada pada interval 0,600 – 0,799. Sedangkan nilai determinasinya adalah sebesar 45% hal ini menunjukkan bahwa Semangat kerja Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan dipengaruhi oleh kompensasi, dan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu *Job Security*, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, kepemimpinan yang baik, kompensasi, gaji dan imbalan. Dari hasil pengujian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai Kompensasi Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan, hasil penyebaran kuesioner kepada 45 responden yang merupakan karyawan Puskesmas Pasundan, hasil yang diperoleh termasuk ke dalam kategori mendekati setuju dengan jumlah skor yang didapat adalah 902. Karena terletak antara titik setuju dengan skor 810 dan titik sangat setuju dengan skor 1.080. Hal ini tercermin dari responden yang dominan menyatakan setuju, ini disebabkan karena kompensasi tersebut dianggap telah dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan yang sesuai dengan harapan perusahaan tetapi masih belum optimal dan masih dapat dilakukan pengoptimalan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Semangat Kerja Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan. Dapat terlihat berdasarkan Tanggapan responden mengenai Semangat Kerja pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan jumlah skor yang didapat adalah 1.203 dan hasil tersebut berada diantara garis 1.080 dan garis 1.440. Hal ini dapat dipersepsikan bahwa semangat kerja yang ada pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan mendapat respon yang baik, hal ini dikarenakan hasil jawaban responden terhadap kuisisioner berada kategori setuju.
3. pengaruh Kompensasi terhadap semangat kerja pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan maka dilakukan uji korelasi dan uji determinasi. Berdasarkan hasil uji korelasi antara kompensasi terhadap semangat kerja diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,668 dengan nilai signifikansi 0,000 yang $< 0,05$, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang “Kuat” antara Kompensasi (X) terhadap Semangat Kerja (Y) karena hasil perhitungan koefisien korelasinya berada pada interval 0,600 – 0,799. Sedangkan nilai determinasinya adalah sebesar 45% hal ini menunjukkan bahwa Semangat kerja Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan dipengaruhi oleh kompensasi, dan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu *Job Security*, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, kepemimpinan yang baik, kompensasi, gaji dan imbalan. Dari hasil pengujian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa saran atau masukan bagi pihak perusahaan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan Garut pada dasarnya sudah baik, penting untuk terus dipertahankan sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi dapat dikelola seoptimal mungkin. Sehingga dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui pengawasan dan pemberian pemahaman agar karyawan dapat memahami segala bentuk kompensasi atau metode yang diberikan oleh perusahaan.
2. Semangat kerja yang belum optimal dapat ditingkatkan dengan memberi beberapa kompensasi kepada karyawan baik itu kompensasi *finansial* langsung ataupun kompensasi *finansial* tidak langsung. Perusahaan juga bisa melakukan pengembangan keahlian karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuannya dan memberikan kontribusi yang lebih baik untuk perusahaan.
3. Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi. Dalam meningkatkan atau mempertahankan semangat kerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kompensasinya agar hubungan dua arah antara karyawan dan perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan mendapatkan hasil semangat kerja karyawan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alex, S, Nitisemito, (2005) *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Alex, S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalial Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasara edisi pertama*. Jakarta: kencana prenatal media group.
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Handoko, T. Hani (2000) *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* Edisi ke 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot T. E. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia, pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai*, Jakarta : PT. Gramedia
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Husein Umar. 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ike Rachmawati kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi
- Mudrajad Kuncoro, (2013). “*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*” Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Samsudin, Drs. H. Sadili, MM, Mpd. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan teori dan praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- R. Terry, George. *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar. Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindopersada
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.