# PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LANTO DG. PASEWANG KABUPATEN JENEPONTO

**FITRIANY S**

**Magister Ilmu Administrasi Publik, Unismuh Makassar**

**Email :**

# ABSTRAK

*Isu penting yang berkembang di tengah-tengah geliat perkembangan profesi pegawai negeri sipil di Indonesia adalah masih relatif rendahnya tingkat pendapatan yang diperoleh pegawai negeri sipil bila dibandingkan dengan karyawan-karyawan swasta atau BUMN. Bahkan banyak pihak yang mengkambing hitamkan aspek gaji sebagai faktor penyebab pada rendahnya integritas pegawai negeri sipil, termasuk penyebab terjadinya korupsi atau penyelewengan-penyelewengan kekuasaan dan wewenang dalam lingkungan kerjanya. Terkait hal tersebut Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto menetapkan kebijakan terkait upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja dari PNSD yaitu dengan memberikan tunjangan kinerja daerah (TKD) berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada seluruh PNSD. Kebijakan ini ditetapkan dalam Peraturan Bupati Jeneponto Nomor 39 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Jeneponto Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menguji tingkat ekspalanasi. Tipe penelitian ini adalah asosiatif yaitu menghubungkan dua variabel atau lebih, sedangkan sesuai prosesnya dan jenis datanya penelitian ini besifat kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan 1) Kompensasi finansial langsung yang diterima pegawai berupa insentif, dan Uang Tambahan Penghasilan yang dibayar berdasar prestasi kerjanya, pembayarannya sering tidak memuaskan pegawai, sehingga kemampuan pemenuhan kebutuhan pegawai sering tidak dapat terpenuhi, 2) Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada pegawai masih sering adanya keluhan pada kualitas layanan asuransi kesehatan terutama berkaitan dengan pengadaan obat-obatan bagi pegawai yang sakit. Sedangkan dari segi fasilitas kerja, cukup memuaskan, 3) Kompensasi non finansial, masih adanya pegawai yang merasa tidak adil dalam pengangkatan dan penempatan pegawai dalam jabatannya. Sedangkan lingkungan kerja terdapat iklim yang cukup kondusif dalam bekerja, dan 4) Hasil uji hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, di mana nilai koefisien regresi memperlihatkan bahwa setiap peningkatan kompensasi pegawai akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja mereka dalam bekerja, dalam arti bahwa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai, baik kebutuhan fisiologis berupa kompensasi langsung (berupa uang) maupun kompensasi dalam bentuk tidak langsung (pengembangan karier) berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai.*

*Kata Kunci : Tunjangan Perbaikan Penghasilan, Kinerja dan Aparatur Sipil Negara*

# PENDAHULUAN

Isu penting yang berkembang di tengah-tengah geliat perkembangan profesi pegawai negeri sipil di Indonesia adalah masih relatif rendahnya tingkat pendapatan yang diperoleh pegawai negeri sipil bila dibandingkan dengan karyawan-karyawan swasta atau BUMN. Bahkan banyak pihak yang mengkambing hitamkan aspek gaji sebagai faktor penyebab pada rendahnya integritas pegawai negeri sipil, termasuk penyebab terjadinya korupsi atau penyelewengan-penyelewengan kekuasaan dan wewenang dalam lingkungan kerjanya.

Dalam pemberian tambahan pendapatan baik yang bersifat kompensasi finansial maupun non finansial yang makin baik akan memberikan dorongan semangat pada karyawan untuk bekerja lebih produktif, bahkan tuntutan hak dan kewajiban dari pimpinan atau atasan, telah ada alasan untuk itu. Bahkan dengan kompenasi yang memadai sebagian pegawai dapat menggunakan potensi-potensi kerjanya untuk dicurahkan dalam profesinya tersebut, dan tidak perlu lagi berpikir macam-macam untuk mencari pendapatan di luar pekerjaaannya.

Kesesuaian kebutuhan pegawai dan organisasi menjadi syarat utama dalam menjalankan proses manajemen lembaga yang strategis. Visi dan misi lembaga yang sudah terbangun harus memiliki kesamaan dengan individu-individu yang ada di dalamnya, sehingga dalam mengimplementasikan misi dan tujuan organisasi yang dijabarkan dalam langkah strategis organisasi, maka upaya untuk menumbuhkan prestasi kerja pegawai yakni dengan memberikan kompensasi, pengembangan karier serta perbaikan lingkungan kerja perlu ditingkatkan secara berkesinambungan.

Kenyataan saat ini produktivitas kerja pegawai belum terwujud dengan baik karena semangat kerja pegawai relatif masih cukup rendah, sehingga pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai. Masih adanya pegawai yang tidak masuk kantor dengan alasan yang kurang tepat. Tidak tercipta suasana kerja yang nyaman karena tidak terjalin suatu komunikasi yang harmonis antar pegawai, yaitu hubungan antar para karyawan kurang terjalin sesuai yang diharapkan.

Faktor-faktor tersebut, merupakan implikasi dari rendahnya motivasi kerja pegawai, karena kurang terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang memadai dari pegawai tersebut. Kebutuhan-kebutuhan tersebut, akan meliputi seluruh kebutuhan sebagai manusia, baik kebutuhan akan eksistensi diri maupun kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya pengembangan potensi diri dalam aktualisasi kemampuan pada tempat kerja.

Terkait hal tersebut Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto menetapkan kebijakan terkait upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja dari PNSD yaitu dengan memberikan tunjangan kinerja daerah (TKD) berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada seluruh PNSD. Kebijakan ini ditetapkan dalam Peraturan Bupati Jeneponto Nomor 39 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Jeneponto Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jeneponto.

Berdasar pada pemasalahan tersebut, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul : Pengaruh Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto.

# TINJAUAN PUSTAKA

## Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbicara tentang motivasi, maka selalu berhubugan dengan kepuasan kerja, maka dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia kedua hal tersebut menjadi bagian yang selalu dibahas. Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2002: 10). Dari defenisi ini sangat jelas kontribusi manajemen sumberdaya manusia atas pembahasan masalah kerja pegawai dan motivasi.

Sasaran dari perekrutan adalah untuk menyediakan pegawai yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Sementara seleksi merupakan pemilihan orang yang memenuhi kriteria persyaratan (qualified) untuk mengisi pekerjaan atau jabatan yang lowong. Ini berarti bahwa tahapan seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi untuk mengisi posisi tertentu dalam sebuah organisasi. Seleksi yang baik dan keputusan penempatan merupakan bagian penting dari kesuksesan manajemen sumber daya manusia (Mathis, 2001:305).

Dari peranan sumberdaya manusia yang disebutkan diatas mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja dari karyawan/pegawai merupakan bagian dari manajemen suberdaya manusia. Pada Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara, pengaturan atau manajemen kepagawaian ditangani oleh sebuah sub. Bagian yakni Sub Bagian Kepegawaian, yang ada prinsipnya melaksanakan tugas-tugas manajerial sumberdaya manusia terhadap organisasi. Walaupun peranan manajerial kepegawaian yang dijalankan oleh Sub bagian kepegawaian ini telah sesuai dengan aturan dan tugas pokoknya, naun bukti-bukti pegawai mengindikasikan kuragnya kepuasan sebagaimana telah disebutkan pada latar belakang masalah, bahwa pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian tersebut belum dilaksanakan dan dirasakan secara maksimal.

## Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora (2007 : 544) istilah kompensasi memiliki terminologi-terminologi antara lain :

* 1. Upah dan Gaji.

Upah (Wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya).

* 1. Insentif.

Insentif (incentive) adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektifitas biaya.

* 1. Tunjangan.

Tunjangan (benefit), Asuransi kesehatan dan Jiwa, paket liburan, pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

* 1. Fasilitas.

Fasilitas adalah sarana dan prasarana seperti kendaraan perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses ke fasilitas penunjang perusahaan yang diperoleh karyawan.

Selanjutnya Hasibuan (2000 : 117) mengemukakan bahwa : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sedangkan William dalam Hasibuan (2000 : 118) mengemukakan bahwa : “Compensation is what employee receive in exchange of their work. Wether hourly wages or priodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation”.

Dimana menurut Werther, dkk (2006:267) dinyatakan bahwa kompensasi berarti lebih dari upah dan gaji. Kompensasi dapat meliputi insentif yang memotivasi karyawan dan mengaitkan biaya karyawan dengan produktifitas. Sementara itu menurut Ivancevich, dkk (2006:326) menyatakan bahwa: “Compensation is a part of a transaction between an employee and an employer that results in an employemnet contract.”

Dari beberapa pendapat di atas menyakut pengertian kompensasi, maka penulis dapat memberikan kesimpulan baru mengenai kompensasi bahwa kompensasi merupakan sistem balas jasa yang diberikan oleh pihak manajemen kepada orang-orang dalam organisasi sebagai balas jasa atau ganti kerugian atas tenaga yang telah diberikan kepada organisasi.

## Komponen-komponen Kompensasi

Menurut Flippo (1997:5) menyatakan bahwa perusahaan dalam memberikan kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut ini:

* + - 1. Adanya permintaan dan penawaran sesuai kompetensi karyawan
      2. Tuntutan organisasi buruh
      3. Kemampuan perusahaan dalam membayar
      4. Produktifitas perusahaan dan laju perekonomian
      5. Biaya hidup,
      6. Aturan Pemerintah.

Menurut Ivancevich, dkk (2006: 326) menyatakan bahwa tujuan dari kompensasi adalah untuk menciptakan suatu sistem imbalan yang pantas bagi majikan dan karyawan menyukainya, sehingga karyawan tertarik pada bekerja dan motivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik bagi majikan.

Sementara itu menurut Simamora (2007 :548) mengemukankan bahwa dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, setiap organisasi hendaklah merancang beberapa tujuan diantaranya adalah untuk:

1. memikat karyawan
2. menahan karyawan yang kompeten
3. memotivasi para karyawan
4. Mematuhi semua peraturan hukum
5. **Kebijakan Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan**

Sistem penggajian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diberlakukan di Indonesia berdasarkan sistem penggajian dasar, dimana standar gaji masih tergolong rendah, serta tidak secara langsung dengan menyesuaikan laju perubahan inflasi dan standar besaran biaya hidup setiap tahunnya. Model penggajian seperti ini menjadi salah satu penyebab timbulnya tindak korupsi. Dimana korupsi tersebut dilakukan dengan menyalahgunakan wewenang untuk tujuan memperkaya diri.

Adanya kebijakan tambahan pendapatan tersebut diharapkan tidak menimbulkan kesenjangan dikalangan PNS. Berdasarkan peraturan baru yaitu Permendagri No. 13 tahun 2006, pasal 39 ayat (2) berbunyi:

“Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja”.

Beberapa hal penting yang perlu diperhatikan untuk persiapan pelaksanaan kebijakan tambahan penghasilan bagi PNS antara lain:

1. Dasar Hukum untuk penerapan kebijakan. Dasar hukum yang dimaksud berupa Keputusan Gubernur/Bupati/Walikota yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005, tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, serta Permendagri tahun No. 13 tahun 2006, dari dua peraturan tersebut dapat menjadi acuan untuk diberlakukannya kebijakan tersebut;
2. Identifikasi sumber dan jumlah dana, khususnya identifikasi honor-honor yang diberikan kepada pegawai sebelumnya.
3. Identifikasi pegawai di tingkat struktural maupun fungsional;
4. Menyusun desain sistem untuk menetapkan syarat-syarat pemberian tambahan penghasilan yang jelas dan mengarah kepada peningkatan kinerja;
5. Membuat format sistem pengawasan pelaksanaan kebijakan tersebut;
6. Menetapkan besaran bagi masing-masing pegawai dengan mengacu kepada azas kepatutan sehingga tidak menimbulkan kesenjangan;
7. Menghapuskan pemberian honor yang lain:
8. Meningkatan kompetensi pegawai sesuai bidang tugas sehingga acuan pengukuran pemberian tambahan penghasilan dengan menggunakan standar pengukuran prestasi kerja dapat dipertahankan.
9. **Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut “*performance*” yang memiliki arti penampilan atau prestasi. Dalam sistem *menagament by objective*, Murphy & Cleveland (2005: 19) mendefenisikan ”*performance*” sebagai *countable outcomes*, yang berarti hasil yang dicapai yang memiliki makna dapat dipertanggung jawabkan.

Kinerja seorang pegawai, di dalamnya telah terintegrasi secara nyata berbagai indikator-indikator, seperti motivasi kerja, tingkat produktivitas, serta komunikasi. Meskipun demikian berdasarkan pengamatan sepintas menunjukkan bahwa kemampuan atau kinerja pegawai baik yang bersumber secara internal seperti pendidikan, dan motivasi kerja, maupun yang bersumber secara eksternal seperti pengalaman, integritas pribadi, karakter pekerjaan dan lingkungan kerja orgaisasi itu sendiri.

Mitchell *dalam* Sedarmayanti (2001 : 51), beberapa aspek kinerja yaitu :

* 1. Kualitas Kerja
  2. Ketepatan Kerja
  3. Inisiatif
  4. Kemampuan
  5. Komunikasi

Dari beberapa aspek tersebut dapat dijadikan acuan dalam mengadakan evaluasi kinerja seseorang. Selain itu, untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja, ditetapkan.

*“perfomance = ability + motivation”.*

Gibson dkk, (2006:166), evaluasi prestasi adalah evaluasi sistematik dan formal atas partisipasi kerja karyawan dan potensi pengembangannya di masa depan.

### Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Moekijat (2019: 46) mengatakan bahwa manusia dengan kemanusiannya adalah sebagai totalitas yang merupakan mehaluk yang sangat kompleks, makin dipelajari makin terlihat kekompleksannya. Masalah yang timbul dalam organisasi sebagian besar disebabkan oleh manusia yang dilatar belakangi oleh berbagai kebutuhan hidup yang hendak dipenuhinya. Hal ini dikemukakan oleh Moenir (2001: 152) bahwa “apabila seorang telah melalui proses penerimaan sebagai karyawan, maka waktu itu berkewajiban menjalankan organisasi serta berhak menerima kompensasi atas kewajiban yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu seorang pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya, namun tidak diberikan gaji atau upah sebagaimana yang telah ditentukan sebelumnya, jelas akan meruntuhkan moril kerja dan berakibat pada gairah dan semangat kerja rendah, bahkan mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut.

Bahkan Werther dkk (2006: 269) beranggapan bahwa faktor gaji merupakan alasan seseorang untuk melakukan kontrak pekerjaan antara karyawan dengan majikannya (pember kerja), bahkan justru gaji banyak menimbulkan upaya tawar menawar yang kuat antara karyawan dengan pihak majikan. Simamora (2011: 541) menyebut bahwa gaji merupakan bayaran pokok dan wajib diberikan kepada pekerja atau karyawan dalam setiap bulannya.

Dihubungkan dengan esensi produktivitas kerja, maka faktor tunjangan merupakan faktor yang memotivasi kerja pegawai, sebab dengan pemberian tunjangan yang memadai dapat merangsang produktivitas kerja pegawai, karena nilai tanggungjawab yang lebih besar sebagai konsekuensi tunjangan yang diterimanya. Jadi ada nilai timbal balik antara tunjangan yang diterima dengan produktivitas mereka, sebab tunjangan tanpa diikuti produktivitas dapat menyebabkan hilangnya hak atas tunjangan tersebut.

Seperti halnya dengan faktor gaji, maka tunjangan merupakan salah satu elemen pokok dari kompensasi, bahkan dalam berbagai pembahasan mengenai kompensasi, tunjangan merupakan bagian penting dari pendapatan seseorang. Tunjangan sendiri berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan seseorang, seperti tunjangan jabatan fungsional dan struktural.

### Penelitian Terdahulu

* 1. Maria; STIA LAN Makassar; Analisis Peranan Konpensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di RSUD Dadi Makassar; hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai.
  2. Priyanto: Tesis 2016; Hasil anaslisis yamg dilakukan dengan menggunakan analisis chi kuadrat menunjukkan bahwa hubungan konpensasi dengan produktivitas kerja ternyata berhubungan secara positif, bahkan diperoleh gambaran bahwa tingkat konpensasi menentukan pencapaian produktivitas kerja sekitar 30 %. Dengan demikian semakin baik tingkat konpensasi akan berhubungan secara positif terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai negeri sipil di lingkungan kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur.

### Kerangka Pikir

Pada dasarnya bahwa indikasi kinerja dapat dilihat pada sejauh mana mereka mempergunakan atau memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada secara ekonomis, hemat (efisien) dan dilakukan secara tepat dan memenuhi sasaran (efektif) serta hasil yang dicapai tersebut memiliki rasionalitas terhadap penggunaan sumber-sumber yang ada.

Organisasi menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawan-karyawannya. Sebagai contoh, organisasi memberikan gaji reguler kepada karyawan-karyawan yang datang setiap hari, dan merampungkan aktivitas-aktivitas yang disyaratkan.

Kebijaksanaan TPP (Tambahan Perbaikan Penghasilan) baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran organisasi.

### Hipotesis

Hipotesis merupakan satuan anggapan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. (Umar, 2005:294). Dari model penelitian di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ho = ”tidak terdapat pengaruh dan hubungan yang positif antara pemberian tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD Kabupaten Jeneponto”.

H0 = Jika 0 = > 0,05

Hi = ”terdapat pengaruh dan hubungan yang positif antara pemberian tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD Kabupaten Jeneponto”.

Hi diterima Jika 0 = < 0,05

**METODE PENELITIAN**

* 1. **Metode Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menguji tingkat ekspalanasi. Tipe penelitian ini adalah asosiatif yaitu menghubungkan dua variabel atau lebih, sedangkan sesuai prosesnya dan jenis datanya penelitian ini besifat kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survei melalui daftar pertanyaan atau kusioner terstruktur.

* 1. **Populasi dan Sampel**

Berdasarkan data pegawai RSUD Lanto DG. Pasewang Jeneponto Tahun 2018 adalah sebanyak 243 orang, maka populasi penelitian diambil adalah semua PNS yang ada di rumah sakit ini.

Populasi dalam penelitian lebih cenderung homogen dengan mempunyai karateristik yang berciri yang hampir sama, sehingga sampel ditetapkan secara purposive sampling sebanyak 51 orang dari seluruh pegawai yang ada di rumah sakit ini.

### Defenisi Operasional Variabel

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto.

1. Diangkat dan digaji oleh Negara
2. Ditempatkan dalam jabatan dalam tugas sesuai dengan beban tugas dari Negara.

Penghasilan adalah imbalan yang diterima oleh pegawai berupa gaji, tunjangan dan tambahan penghasilan lainnya.

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Insentif

Tambahan Perbaikan Penghasilan adalah pendapatan yang diterima pegawai sebagai tunjangan kinerja atas pelaksanaan tugasnya di RSUD Lanto Dg. Pasewang.

1. Adanya motif pemenuhan kebutuhan pegawai
2. Adanya kesesuaian TPP dengan kondisi kerja.

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai pegawai dalam menggunakan waktu kerja, fasilitas kerja dan program kerja.

1. Target tugas terpenuhi
2. Tugas sesuai job diskripsi
3. Beban kerja tercapai.
   1. **Teknik Pengumpulan Data**
      1. Kuesioner, yaitu memberikan beberapa butir pertanyaan dan pernyataan kepada responden (Skala Likert) berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
      2. Observasi, dengan cara mengamati langsung tentang objek penelitian.
      3. Telaah Dokumen, dengan melakukan peninjauan terhadap konsep-konsep, kebijakan-kebijakan serta dokumen.
   2. **Teknik Pengolahan dan Analisis Data**
4. **Analisis Pengukuran (*Central Tendency*)**

Untuk pengukuran gejala pusat (central tendency) akan digunakan mean, dengan rumus:

∑ **x**

**X = ------------------**

**n**

di mana :

X = rata-rata

Σx = jumlah semua responden

n = jumlah responden

1. **Regresi Linear Sederhana**

Untuk mengetahui pengaruh variable x terhadap y digunakan metode analisis statistik ***Inferensial****,* yaitu dengan melihat pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja. Untuk anailisis ini digunakan metode statistik **Regresi Linier Berganda**. Analisis regresi disamping dapat dipergunakan untuk melihat kontribusi seluruh variabel bebas, teknik ini juga dapat dipakai untuk melihat kontribusi relatif suatu variabel bebas.

Y = bo + b1X1  + b2X2  + b3X3  + e

Keterangan :

Y = Variabel terikat prestasi kerja ( Disiplin kerja dan konsep diri pegawai).

bo= konstanta

b1= koefisien dari X1

b2= koefisien dar X2

b3= koesfieisn dari X3

e = Error (kesalahan)

Untuk mengukur regresi sederhana adalah digunakan rumus Y = a+bX yang dikutip dri Marvin C. Alkin, *Encyclopedia Of Educational Research* (1992:1286) demana : a = nilai konstanta, b = nilai koefisien regresi.

Keberartian koefisien korelasi di jabarkan sebagai berikut :

rxy = 0,8 – 1 = Korelasi yang sangat kuat

rxy = 0,5 – 0,79 = Korelasi yang kuat

rxy = 0,2 – 0,49 = Korelasi cukup kuat

rxy = 0,0 – 0,19 = Korelasi yang lemah

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* + - 1. **Deskripsi Variabel Penelitian**

Pemberian kompensasi finansial maupun nonfinansial diharapakan akan dapat memberi daya dorong bagi pegawai atau aparat RSUD Lanto Dg Pasewang Jeneponto, agar merasa termotivasi dan diperlakukan sebagai sumber daya manusia yang profesional sebagai wujud balas jasa atas pekerjaan mereka. Dengan pemberian kompensasi ini dapat dijadikan alat untuk mendorong pengembangan profesionalisme pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara, abdi masyarakat dan enterpreneur pembangunan, baik secara individual maupun terhadap institusi dinas secara keseluruhan. Tindakan tersebut merupakan salah satu langkah yang sangat menentukan RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto dalam memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan pembangunan saat ini. Maka dari itu dengan tindakan strategis ini diharapkan setiap individu khususnya para pegawai menjadi sumber daya manusia yang unggul, inovatif dan antisipatif baik secara individu maupun secara organisasional. Bahkan hal ini dapat menghantarkan organisasi RSUD Lanto Dg. Pasewang tersebut sebagai “*ujung tombak*” dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat di daerah di Kabupaten Jeneponto.

Penelitian mengenai aspek kompensasi pegawai, maka diteliti pada sub variabel, yaitu sebagai berikut :

* + - 1. **Kompensasi Finansial Langsung**

Kompensasi finansial langsung dalam penelitian ini adalah seluruh imbalan berupa uang dan materi yang dapat diterima pegawai yang berhubungan dengan aspek pekerjaannya, antara lain berupa :

* 1. **Insentif**

Indikator yang diteliti pada variabel ini adalah besarnya insentif yang diterima dalam bentuk rupiah, oleh pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PNS di RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto, ternyata rata-rata memiliki pangkat dan golongan II dan III, oleh sebab itu rata-rata jumlah insentif yang diterima oleh pegawai negeri sipil Rp 200.000,- s/d 600.000,- /bulan.

Dari pengamatan yang dilakukan, maka ada beberapa orang pegawai yang dalam daftar gaji pokoknya hanya menerima gaji Rp 800.000, namun mendapatkan kebijakan perbulan menjadi Rp 1.000.000, yang merupakan dari kebijakan insentif pegawai yang tidak memiliki jabatan struktural maupun non struktural.

Dari penelitian yang dilakukan pemberian insentif kepada pegawai diambil dari anggaran yang berasal dari pendapatan asli daerah Kabupaten Jeneponto sendiri, yang dibayarkan pada item-item kegiatan yang melibatkan pegawai itu sendiri. Sebagaimana diketahui bahwa luasnya kegiatan dan tanggungjawab RSUD Lanto Dg. Kabupaten JenepontoKabupaten Jeneponto, maka berbagai kegiatan-kegiatan yang berskala proyek maupun rutinitas, yang memerlukan intensitas keterlibatan yang beragam dan tinggi, maka penyediaan insentif pada pegawai adalah suatu kebutuhan yang dipandang sebagai bagian penting dari proses peningkatan kepuasan kerja pegawai.

* + - 1. Kepuasan terhadap Insentif

Yang diteliti pada sub variabel ini adalah tentang apakah insentif yang diterima tersebut dapat dikatakan memuaskan para pegawai negeri sipil tersebut. Dari penelitian yang dilakukan bahwa pegawai negeri sipil yang secara tetap telah menerima pendapatan berupa gaji yang diatur oleh Undang-Undang, namun untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya kadang tidak cukup, sehingga memerlukan tambahan pendapatan di luar gajinya termasuk harapan terhadap insentif yang diberikan oleh organisasinya.

Berdasarkan data yang telah diolah, hasil analisis rata-rata menunjukkan 2,31, dalam arti bahwa bila dihubungkan dengan skor jawaban, maka berada pada kategori kurang memuaskan. Kondisi ini jelas mencerminkan bahwa insentif yang diterima pegawai adalah jelas kurang memuaskan. Perkataan kurang memuaskan adalah berarti masih banyak kebutuhan-kebutuhan pokok sebagai manusia belum memuaskan terpenuhi dengan pendapatan yang diterimanya tersebut, seperti mungkin belum memiliki tempat tinggal pribadi (perumahan) yang memadai ataupun kebutuhan-kebutuhan terhadap biaya-biaya pendidikan anak-anaknya, sehingga masih memerlukan tambahan pendapatan yang lebih besar lagi.

Terjadinya korupsi dan manipulasi umumnya yang menjadi kambing hitam adalah, karena keinginan memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka, meskipun tidak sedikit yang korupsi itu adalah tidak sekedar memenuhi kebutuhan pokoknya, sebab ada yang sampai mencapai jumlahnya ratusan atau milyaran rupiah.

* + - 1. Frekuensi pemberian insentif kepada pegawai

Pendapatan bagi pegawai negeri sipil merupakan harapan dalam rangka pemenuhan kebutuhan-kebutuhan mereka, dan dapat dikatakan sebagai pilihan yang banyak diminati oleh sebagian besar warga masyarakat. Cukup banyaknya kegiatan-kegiatan organisasi yang dijalankan yang memungkinkan mereka memperoleh insentif, maka tentu memberikan peluang kepada setiap pegawai untuk memperoleh tambahan pendapatan berupa insentif tersebut sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas pegawai yang bersangkutan. Insentif atau tambahan pendapatan di luar gaji di RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jenepontodi, frekuensinya memang tidak setiap bulan pegawai dapat menerimanya, namun dianggap sebagai suatu tambahan pendapatan yang memberikan kontribusi pendapatan pegawai secara keseluruhan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa menurut responden umumnya menilai bahwa pemberian insentif masih relatif kurang berjalan sesuai dengan harapan pegawai, terutama dilihat dari intensitas pemberiannya. Program insentif seharusnya menjadi perhatian pimpinan, dan bisa saja program insentif tersebut, masuk dalam kerangka kebijaksanaan yang lebih bersifat lokal dalam instansi tersebut, dengan menggunakan anggaran-anggaran yang tersedia yang menjadi wewenangnya, apalagi program insentif tidak selamanya berjalan rutin atau diberikan merata, akan tetapi hanya kepada pegawai yang dianggap memiliki intensitas pekerjaan yang berat dan memiliki tanggungjawab yang luas, dan mampu diselesaikan sesuai dengan harapan dan keinginan unit kerjanya.

* + - 1. Kesesuaian Insentif dengan Tugas dan Tanggungjawab

Salah satu pendapatan yang umum diterima oleh pegawai negeri sipil adalah insentif. Program insentif tersebut diberikan dalam rangka memberikan imbalan-imbalan di luar dari gaji yang pada dasarnya dihubungkan dengan adanya pelaksanaan tanggungjawab pekerjaan yang lebih luas, seperti adanya kegiatan-kegiatan yang memerlukan ekstra tambahan waktu, ataupun karena ketertiban pegawai dalam berbagai kegiatan-kegiatan yang sifatnya di luar dari struktur tugas rutin, seperti dihubungkan dengan aspek waktu pekerjaan tersebut.

Program insentif seharusnya menjadi perhatian pimpinan, dan bisa saja program insentif tersebut, masuk dalam kerangka kebijaksanaan yang lebih bersifat lokal dalam instansi tersebut, dengan menggunakan anggaran-anggaran yang tersedia yang menjadi wewenangnya, apabila program insentif tidak selamanya berjalan rutin atau diberikan merata, akan tetapi hanya kepada pegawai yang dianggap memiliki intensitas pekerjaan yang berat dan memiliki tanggungjawab yang luas dan mampu diselesaikan sesuai dengan harapan dan keinginan unit kerjanya.

Berdasarkan data yang diolah, besarnya insentif yang diterima oleh seorang pegawai negeri sipil dalam pekerjaannya, meskipun tidak diberikan secara rutin, namun mereka umumnya telah dapat cukup memuaskan, di mana nilai rata-rata jawaban responden yang mencapai 3,10 menunjukkan pada kategori cukup memuaskan, dalam arti bahwa apa yang diterima sebagai pegawai negeri sipil cukup sesuai dengan tanggungjawabnya.

* 1. **Bayaran Prestasi**

Maksud dan tujuan pemberian Uang Tambahan Penghasilan (UTP) bagi aparat pemerintah Kabupaten Jeneponto adalah untuk meningkatkan kesejahteraan Aparat Pemerintah Kabupaten Jeneponto pada umumnya, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil yang dikaitkan dengan tingkat ketaatan dan disiplin aparat, kelangkaan profesi serta prestasi dan beban kerja yang ditanggung oleh setiap aparat.

Pemberian tambahan penghasilan dengan mempertimbangkan aspek beban kerja dan tanggungjawab diberikan kepada Bupati dan Wakil Bupati serta PNS yang melaksanakan tugas khusus yang akan diberikan tambahan penghasilan di atas rata-rata PNS yang tidak melaksanakan tugas khusus. Sedangkan tambahan penghasilan juga diberikan kepada auditor dengan pertimbangan aspek kelangkaan profesi yang tujuannya untuk merangsang PNS supaya berminat menjadi auditor. Sedangkan PNS yang menduduki jabatan struktural dan fungsional adalah sebagai bentuk motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja baik sebagai pemimpin staf juga peningkatan pengawasan melekat.

Pemberian Uang Tambahan Penghasilan sebagai bagian dari bayaran prestasi pada pegawai dianggarkan dalam APBD yang dialokasikan ke masing-masing SKPD, termasuk dalam lingkup tugas RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil data yang diolah, bahwa besarnya UTP yang diterima oleh pegawai negeri sipil di RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto adalah antara Rp 300.000 s/d 2.000.000 tergantung tingkat eselon yang dimiliki. Bagi pegawai staf, maka besarnya UTP yang dapat diterima adalah rata-rata Rp 12.000, / perhari atau setara dengan uang makan pada setiap harinya.

Demikian juga dari 51 responden yang diteliti, maka terdapat rata-rata jawaban responden sebesar 3,10 atau menunjuk pada kategori jawaban cukup memuaskan, dalam arti bahwa hadirnya jenis penerimaan dalam bentuk imbalan pendapatan (reward) kepada pegawai yang merupakan pendapatan di luar gaji yang diatur sendiri oleh Bupati Kabupaten Jeneponto yang dituangkan dalam APBD, memberikan arti penting bagi peningkatan kesejahteraan pegawai negeri sipil itu sendiri, dalam arti sebagian besar pegawai merasa cukup puas atas adanya Uang Tambahan Penghasilan bagi pegawai.

Hasil wawancara yang dilakukan Kepala RSUD Lanto Dg. Pasewang, Tanggal 10 Desember 2019, menjelaskan bahwa :

… pemberian UTP kepada pegawai memiliki nilai positif secara langsung terhadap tingkat kinerja pegawai, sebab UTP di samping bernilai finansial bagi pegawai, juga menjadi indikator bahwa bila UTP yang diterima utuh sesuai dengan ketentuan, maka merekapun berindikasi memiliki kinerja yang baik, terutama dalam penggunaan waktu kerja”.

Dengan demikian berdasarkan hasil wawancara di atas, menggambarkan bahwa keberadaan UTP memberikan kontribusi penting bagi peningkatan kinerja pegawai, terutama adanya kegairahan pegawai untuk selalu hadir di kantor, sebab kehadiran pegawai dalam bekerja sangat berpengaruh pada besarnya UTP yang dapat diterima.

* + - 1. **Kompensasi Finansial Tidak langsung**

Penelitian mengenai kompensasi finansial tidak langsung ini, maka diteliti beberapa sub variabel diantaranya:

* 1. **Asuransi Kesehatan**

Bagi pegawai negeri sipil pada umumnya dan pegawai negeri sipil di lingkup RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto, maka terdapat jaminan kesehatan dalam bentuk pertanggungan yang diselenggarakan oleh PT Askes (Asuransi Kesehatan). Meskipun jaminan kesehatan ini dibayar sendiri oleh pegawai melalui pemotongan gaji pokok dalam setiap bulannya, namun sebagian pegawai menilai bahwa ketersediaan layanan asuransi kesehatan ini, merupakan bagian penting dari manajemen kepegawaian di Indonesia.

Meskipun demikian permasalahan dalam hal pelayanan asuransi kesehatan kepada pegawai negeri sipil masih sering dihadapkan pada permasalahan ketidak puasan sebagian pegawai karena ketidak sesuaian harapan mereka dalam mendapat layanan kesehatan di bawah tanggungan asuransi kesehatan.

Dari hasil penelitian, terdapat rata-rata jawaban responden sebesar 3,43 atau menunjuk pada kategori cukup memuaskan, dalam arti bahwa keberadaan asuransi kesehatan sebagai bagian dari manajemen kepegawaian, memberikan nilai kepuasan yang cukup memadai kepada pegawai negeri sipil.

Meskipun dari penelitian yang dilakukan bahwa dalam prakteknya keberadaan asuransi kesehatan (Askes) bagi pegawai negeri sipil, masih sering dikeluhkan oleh pegawai, karena ketidak sesuaian harapan yang dapat diperoleh dengan besarnya potongan iuran asuransi yang dibayarkan pada setiap bulannya, terutama kepada pegawai negeri sipil golongan yang lebih rendah, sebab ternyata bahwa jenis kualitas pelayanan kesehatan melalui askes berkaitan dengan tingkat jabatan dan pangkat yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pangkat / golongan, maka semakin tinggi pula jenis layanan yang dapat diterima.

* 1. **Penyediaan fasilitas kerja**

Penyediaan fasilitas kerja yang baik dan memuaskan pada pegawai negeri, tentu saja merupakan wujud dari imbalan (reward) kepada para pegawai itu sendiri, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Fasilitas kerja dapat berupa fasilitas yang dikuasai sendiri yang berhubungan tugas pokok dan jabatan mereka, seperti komputer, kendaraan dinas, ruangan yang ber AC dan lain-lain sebagainya.

Berkaitan dengan imbalan non finansial berupa penyediaan fasilitas kerja yang memadai pada pegawai, ternyata umumnya mereka menilai bahwa kondisi fasilitas kerja yang diberikan untuk operasional kegiatan mereka, termasuk dalam kategori sangat memuaskan. Kondisi ini dapat dilihat dari penggunaan fasilitas komputer, ruangan yang ber AC bahkan kendaraan-kendaraan Dinas yang relatif memadai untuk menjalankan aktivitas mereka, apalagi bahwa banyak tugas-tugas RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto tersebut harus dikerjakan di luar kantor, sepertimelakukan pengawasan terhadap pertambangan, ketenagalistrikan dan migas serta industri.

Manusia sebagai mahluk individu sekaligus sebagai mahluk sosial yang secara alami mempunyai banyak keterbatasan-keterbatasan, baik dalam kemampuan fisik, psikis, dan waktu. Sementara aktivitas yang dilakukan semakin meningkat, sehingga mau tidak mau mendorong manusia melakukan kerjasama dengan orang lain. Oleh sebab bila seorang pegawai berada pada tempat yang tepat sesuai dengan harapan-harapannya, maka itu akan dapat memberikan kepuasan kerja. Seperti halnya pegawai negeri sipil di RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto, aspek kesesuaian tempat kerja dengan kondisi yang diharapkan, dalam arti mereka pada tempat tepat tentu akan jauh dari kegelisahan, stress dan lain-lain sebagainya sehingga memungkinkan melaksanakan tugasnya dengan baik.

* + - 1. **Kompensasi Non Finansial**

Adanya rasa kebanggaan menjadi pegawai negeri sipil di RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto merupakan suatu indikator bahwa Pegawai tersebut telah memiliki identitas organisasi. Indentitas ini merupakan salah satu ciri tertanamnya nilai yang ada dalam organisasi di dalam dirinya. Penanaman nilai tersebut terjadi karena organisasi memiliki seperangkat nilai-nilai atau karakteristik yang terbentuk sesuai dengan ketentuan dan mekanisme yang diterapkan.

Adanya penghargaan potensi diri melalui pemberian kesempatan untuk mengembangkan kariernya adalah merupakan indikator dari suatu kemampuan organisasi untuk memberikan penghargaan atas karier seorang pegawai negeri sipil.

Penghargaan yang dimaksud dalam penelitian ini, bukan hanya pada bentuk pujian dan lembar sertifikat, akan tetapi juga berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada pegawai berkembang sesuai dengan tuntutan karier pegawai. Bahkan memberikan pelayanan perbaikan karier (*maintenance*) secara berkeadilan dapat dirasakan oleh pegawai sebagai bagian dari penghargaan selaku pegawai negeri sipil. Bagi pegawai negeri sipil yang ada, merasakan adanya suatu nilai-nilai pengakuan terhadap kinerja pegawai, bahkan sistem imbalan dalam bentuk penghargaan atas prestasi kerja pegawai telah diimplementasikan dengan baik.

Dalam penelitian yang dilakukan terhadap 51 responden, tentang kompensasi finansial berupa pemberian kesempatan untuk mengembangkan karier dan tanggungjawab serta lingkungan kerja sebagai imbalan pada pemuasan kebutuhan kerja pegawai adalah menjadi sorotan dalam penelitian ini.

1. **Tanggungjawab**

Karier sebagai PNS merupakan harapan semua pegawai untuk meningkatkan karier mereka agar dapat tetap bertahan selaku PNS. Perkembangan karier yang memadai biasanya diikuti oleh perbaikan-perbaikan pendapatan.

Pada dasarnya bahwa adanya upaya-upaya memberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kariernya, mulai dari pengembangan pengetahuan dan keterampilan sampai pada promosi jabatan struktural adalah merupakan salah satu bentuk imbalan non finansial yang diberikan kepada pegawai, sebagai jawaban atas hasil produktivitas kerjanya.

Peningkatan karier yang berdasarkan pada masa kerja dan kompetensi, membuka peluang pengembangan karier secara adil dan sehat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat pengabdian pegawai itu sendiri.

Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari 51 pegawai yang diteliti, ternyata terdapat 5 responden yang mengatakan bahwa faktor pekerjaan dengan indikasi pada imbalan-imbalan nonfinansial berupa kesempatan perbaikan karier adalah sangat memuaskan bagi pegawai negeri sipil di RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto Kabupaten Jeneponto.

Dengan demikian secara rata-rata dapat dilihat angka skor menunjukkan 3,55 atau menunjuk pada kategori jawaban memuaskan, dalam arti bahwa pola pengembangan karier pegawai sebagai imbalan atau penghargaan atas perkembangan kariernya yang ditunjukkan selama ini, maka mereka diberikan kesempatan yang baik untuk memperoleh karier yang memadai dalam pekerjaannya, seperti menduduki jabatan- jabatan struktural dalam struktur organisasi, sehingga peran dan tanggungjawab dapat semakin berkembang.

Adanya kesempatan yang sama bagi setiap pegawai negeri sipil untuk mengembangkan kariernya, pada dasarnya merupakan indikasi pada adanya upaya-upaya organisasi kepegawaian, baik dalam lingkup tugas RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto maupun pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Jeneponto dalam memberikan penilaian dan dorongan bagi pengembangan karier pegawai.

1. **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja terdekat yang dapat mempengaruhi situasi kerja dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja, adalah rekan kerja yang senantiasa menunjukkan sikap yang bersahabat dan saling mendukung. sebaliknya apabila hubungan antar rekan sekerja menunjukkan sikap tidak bersahabat dan tidak Saling mendukung, akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

Umumnya pegawai beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi pekerjaan.

Berdasarkan analisis di atas, maka secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai yang diukur pada beberapa segi seperti bekerja pada tempat yang tepat, sistem penghargaan yang adil, manajemen yang baik, supervisi pada pekerjaan yang tepat, orang dilingkungan pekerjaan yang tepat, maka umumnya memberikan apresiasi pada adanya harapan yang memuaskan, dalam arti bahwa para pegawai yang bekerja tersebut memiliki gairah dan semangat kerja karena adanya kondisi yang dapat merangsang kepuasan kerja mereka, bahkan masalah-masalah pengembangan karier umumnya pegawai memberikan penilaian pada adanya rasa keadilan yang dapat memuaskan pegawai dalam menempuh karier mereka. Demikian pula dengan aspek manajemen kepegawaian yang memberikan ruang kepada setiap pegawai untuk mendapatkan posisi sesuai dengan harapan mereka.

* + 1. **Kepuasan Kerja**

Bagi RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto, aspek manajemen dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia, dilakukan dengan berpedoman pada mekanisme dan aturan yang jelas, termasuk dalam hal keputusan-keputusan mengenai penempatan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan deskripsi tugas.

Dari struktur organisasi yang ada, dalam hal manajemen sumber daya manusia pegawai di rumah sakit ini, maka terjadi suatu penggarisan struktur organisasi berdasarkan peran dan fungsi masing-masing, bahkan dengan cukup jelas dalam penempatan pegawai berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, jumlah pegawai yang berjumlah 51 pegawai umumnya ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki, sehingga diharapkan pegawai dapat kemampuannya dalam bekerja.

Timbulnya kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang diperoleh selama bekerja akan menimbulkan penilaian tersendiri yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dari pihak pegawai, terutama terhadap lembaga atau institusi tempat dimana ia bekerja. Penilaian itu bisa dimanifestasikan dalam berbagai perilaku antara lain mangkir, semangat kerja yang menurun, motivasi berkurang dan sebagainya. Hal ini akan berdampak terhadap turunnya kepuasan kerja dan produktivitas Organisasi, sehingga kinerja Oragnisasi juga akan turut berpengaruh.

Dengan demikian dari hasil analisis mengenai kepuasan kerja pegawai atas berbagai motif yang diterapkan, maka secara keseluruhan memberikan gambaran bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai secara deskriptip adalah memiliki kondisi yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang ditandai dengan kemampuan sebagian pegawai untuk melakukan inovasi-inovasi dan kreatifitas yang tinggi dalam menggunakan metode dan cara kerja baru dalam upaya mengatasi tantangan zaman yang terus berubah, terutama dilihat pada semangat pegawai untuk menggunakan fasilitas dan peralatan yang handal dalam pengolahan data-data kepegawaian yang menjadi tugas pokok dari RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto.

Kenyataan bahwa dengan besarnya volume pekerjaan dan tanggungjawab yang diemban oleh pegawai, maka dituntut adanya aparat yang cakap, tangguh dan berkualitas tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, pada prinsipnya ada tanggung jawab yang dimiliki oleh organisasi untuk selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja yang baik.

Seperti halnya pada RSUD Lanto Dg. Kabupaten JenepontoKabupaten Jeneponto, dalam pelaksanaan tugas pokoknya sehari-hari, juga dihadapkan pada masalah kapasitas kerja pegawainya. Dalam pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa kadang ada pegawai yang mondar-mandir tidak melakukan pekerjaan apa-apa, sementara dipihak lain ada pegawai yang memiliki kesibukan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Gambaran ini jelas mencerminkan bahwa tidak terjadi distribusi beban pekerjaan yang baik diantara para pegawai, sehingga ada kesenjangan kapasitas pekerjaan dalam organisasi, sebab ada pegawai yang memikul lebih banyak sementara yang lain kurang, meskipun pendapatan atau gaji yang diterima mungkin sama.

Belum terdistribusinya beban dan volume kerja berdasarkan deskripsi tugas di RSUD Lanto Dg. Kabupaten Jeneponto, tentu menjadi hambatan yang sangat berarti dalam penyelesaian-penyelesaian pekerjaan secara efisien dan efektif. Oleh sebab itu masalah kapasitas kerja pada dasarnya akan sangat berkaitan dengan kemampuan dan motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Masih banyaknya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, terutama dilihat dari kesesuaian spesialisasi pendidikan yang dimiliki dengan bidang tugas yang ada. Dalam pengamatan yang dilakukan ditemukan beberapa jabatan eselon yang diduduki oleh pegawai yang kurang relevan dengan bidang keahliannya, sehingga meskipun dapat menjalankan tugas dan program yang ada, namun tentu membutuhkan proses adaptasi yang cukup lama, di samping itu menimbulkan efek terhadap spesialisasi kerja yang lain.

Kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, jelas di dalamnya terkandung makna kemampuan yang didasari pada latar belakang pendidikan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki.

* + 1. **Uji Hipotesis** 
       1. Uji Korelasi Pearson

Uji korelasi pearson, di ajukan untuk menilai hubungan kedua variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dengan menggunakan bantuan SPSS pada computer, maka diperoleh :

***N*** ∑ **xy - (**∑ **x ) (**∑ **y** )

***rxy =*** √ { ***N***∑**x2 –** (∑ **x**) 2 } {***N***∑y2 – (∑ **y** )2

*rxy =*  0,930

*r2*xy = 0,865

Dengan demikian diperoleh *rxy =*  0,930 pada taraf signifikan 0,00. Dalam arti bahwa hipotesis alternatif (H1) yang diajukan dapat diterima. Adanya hubungan yang positif antara kompensasi kepuasan kerja pegawai dengan tingkat motivasi kerja, artinya semakin baik kepuasan kerja pegawai, maka akan diikuti oleh tingkat kepuasan kerja pegawai.

* + - 1. **Uji Koefisien Regresi**

Ujian koefisien regresi, dilakukan dengan menggunakan persamaan Y = a + bx> Dengan bantuan program SPSS pada komputer maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

Y = 0,742+ 0,351 (X).

Dalam arti bahwa prediksi pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut : Bila keadaan variabel Y (kompensasi) konstan, maka setiap kenaikan pemberian kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kenaikan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,351.

Berdasarkan penjelasan kedua model analisis statistik di atas, membuktikan bahwa ada hubungan yang berarti antara kompensasi yang diterima pegawai dengan tingkat kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa bila pemberian kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik akan semakin meningkat, dan sebaliknya bila kompensasi kerja yang tinggi seperti adanya pemenuhan kebutuhan kepada pegawai, maka akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Pada dasarnya terdapat banyak hal atau faktor penyebab timbulnya kepuasan kerja pegawai diantaranya yang paling umum adalah pemberian upah atau gaji yang memadai, kondisi kerja yang nyaman, adanya keamanan kerja, kesempatan untuk maju, tidak adanya konflik antar pegawai dan sebagainya. Timbulnya kepuasan ini secara otomatis akan mengakibatkan efektivitas dan kepuasan kerja organisasi meningkat.

Oleh sebab itu Organisasi atau organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dipandang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sesuai dengan pernyataan Gibson, dkk (1991), bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk menilai efektivitas orgnisasi, sehingga manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja pegawainya.

Bagi organisasi kepuasan kerja sangat penting artinya, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja yang berakibat pada pemogokan kerja, kemangkiran, sampai pada penurunan kepuasan kerja pegawai.

Dalam rangka mendorong tercapainya kepuasan kerja pada pegawai, pimpinan organisasi harus mempertimbangkan hubungan faktor-faktor terebut. Jika Pegawai merasa bahwa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentunya akan berusaha mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi. Pegawai yang bekerja lebih baik bila mereka mengetahui bahwa organisasi memberikan mereka peluang untuk berkembang dan sejauh mungkin mempergunakan kemampuan mereka.

Pegawai sebagai anggota organisasi akan merasa puas dengan menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggota dalam organisasi akan tetapi juga paham terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, secara tidak langsung Pegawai akan dapat memahami sasaran dan kebijksanaan organisasi yang pada akhirnya dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi.

Adanya rasa kebanggaan menjadi anggota dari suatu organisasi merupakan suatu indikator bahwa Pegawai tersebut telah memiliki identitas organisasi. Indentitas ini merupakan salah satu ciri tertanamnya nilai yang ada dalam organisasi di dalam dirinya. Penanaman nilai tersebut hanya mungkin terjadi apabila dalam Organisasi jika terdapat seperangkat nilai-nilai atau karakteristik yang terbentuk sesuai dengan berdirinya organisasi .

Mengingat arti penting tingkat kepuasan kerja Pegawai dalam organisasi, maka setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawainya. Oleh Karena itu pimpinan organisasi perlu dan senantisa memperhatikan hal-hal tersebut, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi merupakan pendorong bagi individu untuk meningkatkan prestasi kerja, yang selanjutnya akan mendorong peningkatan produktivitas sebagai bentuk keberhasilan organisasi.

Kepuasan kerja *(job satisfaction)* pada dasarnya adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan, sebagai akibat dari apresiasi pekerja terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu (Locke *dalam* Luthans, 1995). Prestasi kerja pegawai ditentukan oleh keinginan dan kemampuan yang dimilikinya. Adanya ketidakmampuan mungkin disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kualifikasi yang dimiliki Pegawai dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh pekerjaannya tetapi dapat diatasi dengan memberikan pendidikan atau pelatihan. Sedangkan ketidakmauan dapat dikurangi dengan memberikan dorongan berupa penghargaan (Panggabean, 2002).

**KESIMPULAN**

* + - * 1. Kompensasi finansial langsung yang diterima pegawai berupa insentif, dan Uang Tambahan Penghasilan yang dibayar berdasar perestasi kerjanya, pembayarannya sering tidak memuaskan pegawai, sehingga kemampuan pemenuhan kebutuhan pegawai sering tidak dapat terpenuhi.
        2. Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada pegawai berupa asuransi kesehatan (Askes) masih sering adanya keluhan pada kualitas layanan asuransi kesehatan terutama berkaitan dengan pengadaan obat-obatan bagi pegawai yang sakit. Sedangkan dari segi fasilitas kerja, cukup memuaskan, di mana fasilitas seperti ruangan ber AC, alat mobiler sampai kendaraan tersedia cukup memuaskan bagi pegawai.
        3. Kompensasi non finansial, berupa pemeliharaan karier pegawai masih terdapat kelemahan diantaranya; adanya pegawai yang merasa tidak adil dalam pengangkatan dan penempatan pegawai dalam jabatannya. Sedangkan lingkungan kerja terdapat iklim yang cukup kondusif dalam bekerja.
        4. Hasil uji hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, di mana nilai koefisien regresi memperlihatkan bahwa setiap peningkatan kompensasi pegawai akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja mereka dalam bekerja, dalam arti bahwa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai, baik kebutuhan fisiologis berupa kompensasi langsung (berupa uang) maupun kompensasi dalam bentuk tidak langsung (pengembangan karier) berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

**REFERENSI**

Flippo, R. F, 1997. *Reading Assessment and Instruction: A Qualitative Approach to Diagnosis*. Harcourt Brace & Company, 6277 Sea Harbor Drive, Orlando, FL 32887-6777.

Gibson, dkk, 2006. *Organisasi, Prilaku, Struktur dan Proses, Jilid I, Edisi Kedelapan.* Jakarta. Erlangga.

Hasibuan, M.S.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Bumi Aksara.

Ivancevich, John M, William F. Glueck, 2006. *Foundations Of Personnel, Human Resources Management, Third Edition*. Business Publications, Inc. Texas.

Luthan, F. dan A.D. Stajkovics, 1999. *“Reinforce for Performance: The Need to Go Beyond Pay and even Rewards”.* The Academy of Management Executive (13), pp. 49-57.

Maria, 2017. *Analisis Peranan Konpensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di RSUD Dadi Makassar.* STIA LAN Makassar.

Alkin, M. C. (Ed.), 1992. *Encyclopedia of educational research (Vol. 3)*. MacMillan Reference Library.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2*. Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.

Tziner, A., Murphy, K. R., & Cleveland, J. N., 2005. *Performance Appraisal: Evolution and Change*. Group & Organization Management.

Moenir A.S., 2001. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian.* Jakarta, Gunung Agung.

Moekijat, 2009. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.

Panggabean, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Peraturan Bupati Jeneponto Nomor 39 Tahun 2018 tentang *Perubahan Atas Peraturan Bupati Jeneponto* Nomor 4 Tahun 2018 Tentang *Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jeneponto*.

Permendagri No. 13 tahun 2006 tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.*

Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah.*

Priyanto, 2016. *Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur*.

Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung.

Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Jakarta. Bagian Penerbitan STIE YKPN

Simamora, H., 2011. *Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis Jilid II*. Jakarta: Salemba Empat, 2000. Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis.

Umar, Husein, 2005. *Riset sumber daya manusia dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Werther, William B, Keith, Davis, 2006. *Human Resources and Personnel Management.* Mc. Graw Hill, Inc, New York.