



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4392- 4402

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelayanan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Wara Utara, Kota Palopo

Erwina¹, Michel Angela², Rahayu³, Adnan⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andi Djemma Palopo, Indonesia

¹michelangela701@gmail.com, ²rahavukarurukan@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, Kunci untuk memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik adalah memenuhi atau melebihi ekspektasi kualitas pelayanan sasaran pada konsumen. Selain pelayanan, pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif yaitu yang digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang pegawai Puskesmas Wara Utara Kota Palopo. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan insidental sampel. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota Palopo. Hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung 3,949 dengan nilai positif yang artinya bahwa semakin baik tingkat pelayanan yang diberikan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan. dan Dari hasil penelitian variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota Palopo. Hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,120 < 0,05$ dan t hitung 1,590 Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat tidak berpengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara. 1. Pelayanan dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota Palopo. 2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Puskesmas Wara Utara Kota Palopo. 3. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi secara terpisah parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota Palopo..

Kata Kunci: Pelayanan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Berisi Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan menjadi mitra dalam berusaha. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Peranan karyawan sangat penting untuk menunjang keberhasilan setiap perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak di sector jasa, karena karyawan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi persepsi konsumen, karyawan. Merupakan bagian dari jasa itu sendiri. Sehingga bagi konsumen, karyawan berfungsi sebagai komunikator sekaligus wakil dari citra instansi. Kinerja karyawan ditunjukkan melalui kualitas layanan yang diberikan kepada konsumen sehingga instansi dapat mengevaluasi kualitas layanan karyawan. Kunci untuk memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik adalah memenuhi atau melebihi ekspektasi kualitas pelayanan sasaran pada konsumen. Kualitas pelayanan digambarkan sebagai suatu pernyataan tentang sikap, hubungan

yang dihasilkan dari perbandingan dari ekspektasi dengan kinerja. Jadi tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan oleh harapan, jika kinerja yang dirasakan dibawah harapan maka konsumen merasa tidak puas, sedangkan jika kinerja yang dirasakan sesuai dengan harapan atau bahkan melebihi maka konsumen akan merasa puas dan jika kinerja yang dirasakan melampaui harapan maka konsumen akan merasa sangat puas.

Selain pelayanan, pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin(Putri, 2013: 2) mengemukakan bahwa “pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun”.

Selain dipengaruhi oleh kualitas pelayanan dan kompensasi, kepuasan konsumen juga ditentukan oleh kinerja individu karyawan. Penilaian kinerja karyawan juga tidak kalah pentingny adengan kualitas jasa atau pelayanan. Seperti halnya pelayanan yang di lakukan oleh setiap karyawan di instansi kesehatan seperti di Rumah Sakit maupun Puskesmas, seperti di Puskesmas Wara Utara Kota Palopo, masyarakat selalu mengharapkan agar pelayanan yang di berikan baik dan memuaskan bagi setiap konsumen, oleh karena itu pelayanan dan kompensasi sangat berkaitan pada setiapintansi agar kinerja setiapkaryawan dapat di tingkatkan.

Melihat pentingnya pengaruh pelayanan dan kompensasi terhadapkinerja pada perusahaan mendorong penulis ingin mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja yang sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan dengan judul penelitian Pengaruh Pelayanan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota Palopo.

2. Metode Penelitian

2.1 Metode Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen utama dalam pengumpulan data. Kuesioner disusun dengan pertanyaan tertutup dan menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat Pelayanan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Kuesioner ini disebarakan kepada seluruh karyawan/pegawai di Puskesmas Wara Utara Kota Palopo.

Tabel 1: Variabel, Dimensi dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Pelayanan</i>	<i>Bukti Fisik</i>	<i>P1</i>
		<i>P2</i>
	<i>Handal</i>	<i>P3</i>
		<i>P4</i>
	<i>Tanggap</i>	<i>P5</i>
		<i>P6</i>
	<i>Jaminan</i>	<i>P7</i>
		<i>P8</i>
	<i>Perhatian</i>	<i>P9</i>

		<i>P10</i>
<i>Kompensasi</i>	<i>Gaji</i>	<i>K1</i>
		<i>K2</i>
	<i>Insentif</i>	<i>K3</i>
		<i>K4</i>
	<i>Tunjangan</i>	<i>K5</i>
		<i>K6</i>
	<i>Fasilitas</i>	<i>K7</i>
		<i>K8</i>
<i>Kinerja Karyawan</i>	<i>Kualitas Kerja</i>	<i>KK1</i>
		<i>KK2</i>
		<i>KK3</i>
	<i>Kuantitas Kerja</i>	<i>KK4</i>
		<i>KK5</i>
		<i>KK6</i>
	<i>Kemandirian Kerja</i>	<i>KK7</i>
		<i>KK8</i>
		<i>KK9</i>
	<i>Efektifitas</i>	<i>KK10</i>
		<i>KK11</i>
		<i>KK12</i>

2.2 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Data kualitatif, data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto.
- b. Data kuantitatif, data kuantitatif yaitu data yang berupa bilangan atau angka-angka yang berhubungan dengan penelitian seperti laporan jumlah keseluruhan karyawan di Puskesmas wara utara.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui observasi atau pengamatan secara langsung melalui wawancara dengan responden, yang berupa jawaban secara mendalam mengenai permasalahan.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh penulis dengan mempelajari buku-buku referensi mengenai teori-teori yang berhubungan dengan konflik peran ganda serta mencari banyak jurnal dan sumber informasi dari media internet.

2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Wara Utara Kota Palopo , yang berjumlah 77 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 43 pegawai/Karyawan Puskesmas Wara Utara. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin dengan error sebesar 10% atau 0.1. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik insidental sampel yakni siapapun yang ditemui dan cocok sebagai responden dapat dijadikan sebagai sampel.

2.4 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data demografis responden serta variabel-variabel penelitian (pelayanan, kmpensasi, dan kinerja karyawan). Hasil analisis deskriptif akan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi.

Table 1. Range dan Kategori

Range	Kategori
1.00-1.80	Sangat Tidak Setuju
1.81-2.60	Tidak Setuju
2.61-3.40	Cukup Setuju
3.41-4.20	Setuju
4.21-5.00	Sangat Setuju

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali. Uji validitas menggunakan korelasi item-total, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Analisis Regresi Linear Berganda.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (Pelayanan dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Model regresi linear berganda membantu dalam memahami seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini digunakan analisis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
a = Koefisien konstanta
b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
x₁ = Pelayanan
x₂ = Kompensasi

e = Error, variabel pengganggu

- a. Uji F
 Menurut Sugiyono (2013) Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap dependen.
 - a) Jika $f_{hitung} < F_{tabel}$, maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) Jika $f_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Uji T
 Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai tabel (dengan menggunakan df 5% atau Alpha 5%). Jika t hitung lebih kecil daripada t tabel, artinya variabel independen (x) tidak berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (y) begitu pula jika terjadi sebaliknya.
- c. Analisis Determinasi (R^2)
 Untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam regresi, dimana ditunjuk hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara nol dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian terdiri dari analisis identitas responden dan jawaban hipotesis penelitian dengan menggunakan SPSS.

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 3. presentase responden berdasarkan karakteristik

Variabel		Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	2	4,7%
	Perempuan	39	90,7%
	Total	43	100%
Usia	< 20 thn	0	0%
	21-30 thn	14	32,6%
	31-40 thn	16	37,2%
	> 40 thn	13	30,2%
	Total	43	100%
Pendidikan terakhir	SMA	1	2,3%
	Diploma/Sed	7	16,3%
	S1	32	74,4%
	S2/S3	3	7,0%
	Total	43	100%
Lama Bekerja	< 5 thn	3	7,0%
	5 – 10 Thn	30	69,7%
	> 10 thn	10	23,3%
	Total	43	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden pada penelitian di dominasi responden perempuan dengan usia dibawah dari 30-40 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir adalah S1 dan lama bekerja 5-10 thn.

a. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Penelitian

Tabel 4. Deskripsi jawaban responden tentang variabel

Variabel	Indikator	Rata-rata	Kategori
Pelayanan	Bukti Fisik	3.99	Setuju
	Handal	4.05	Setuju
	Tanggap	4.09	Setuju
	Jaminan	3.67	Setuju
	Perhatian	4.07	Setuju
	Total		3.67
Kompensasi	Gaji	3,93	Setuju
	Insentif	4.05	Setuju
	Tunjangan	4.01	Setuju
	Fasilitas	3.94	Setuju
	Total		3.83
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	4.12	Setuju
	Kuantitas Kerja	4.08	Setuju
	Kemandirian Kerja	3.68	Setuju
	Efektifitas	3.99	Setuju
	Total		3.96

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut adalah hasil analisis uji validitas dan reliabilitas pada variabel penelitian ini menggunakan SPSS versi 26, yang menunjukkan bahwa penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan tersebut akurat, dapat dipercaya, dan dapat diandalkan sebagai alat dalam mengumpulkan data. Penjelasan lebih rinci mengenai kedua pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Semua item pada variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai valid dengan r hitung > rtabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

- Uji Validitas X1 (Pelayanan)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Pernyataan Variabel X1	<i>Pearson correlation</i> (Rhitung)	Rtabel	Keterangan
X11	0,339	0,301	Valid
X12	0,320	0,301	Tidak valid
X13	0,760	0,301	Valid
X14	0,748	0,301	Valid
X15	0,796	0,301	Valid
X16	0,784	0,301	Valid
X17	0,643	0,301	Valid
X18	0,653	0,301	Valid
X19	0,578	0,301	Valid
X110	0,19	0,301	Tidak Valid

Sumber : data diolah,2024

- Uji Validitas X2 (Kompensasi)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Pernyataan Variabel X2	<i>Pearson correlation</i> (Rhitung)	Rtabel	Keterangan
X21	0,779	0,301	Valid
X22	0,709	0,301	Valid
X23	0,514	0,301	Valid
X24	0,823	0,301	Valid
X25	0,742	0,301	Valid
X26	0,866	0,301	Valid
X27	0,713	0,301	Valid
X28	0,487	0,301	Valid

Sumber : data diolah,2024

- Uji validitas Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Pernyataan Variabel X1	<i>Pearson correlation</i> (Rhitung)	Rtabel	Keterangan
Y1	0,895	0,301	Valid
Y2	0,895	0,301	Valid
Y3	0,895	0,301	Valid
Y4	0,895	0,301	Valid
Y5	0,706	0,301	Valid
Y6	0,666	0,301	Valid
Y7	0,671	0,301	Valid
Y8	0,437	0,301	Valid
Y9	0,246	0,301	Tidak Valid
Y10	0,712	0,301	Valid
Y11	0,538	0,301	Valid
Y12	0,549	0,301	Valid

Sumber : data diolah, 2024

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas semua variabel memenuhi kriteria dengan Cronbach's Alpha > 0,600.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pelayanan	0,632	Reliabel
Kompensasi	0,848	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,853	Reliabel

Sumber: Diolah 2024

3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah suatu metode yang digunakan untuk menganalisis hubungan fungsional antara variabel dependen, yaitu keputusan pembelian (Y), dengan variabel independen, yaitu Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y), dilakukan uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

a. Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.590	2	116.795	16.211	<.001 ^b
	Residual	288.178	40	7.204		
	Total	521.767	42			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelayanan						

b. Hasil uji parsial (T)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.937	7.513		.657	.515
	Pelayanan	.825	.209	.535	3.949	<.001
	Kompensasi	.311	.196	.216	1.590	.120
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan tentang hasil uji t atau uji hipotesis. Dengan demikian sesuai pada tabel di atas menjelaskan bahwa hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelayanan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel pelayanan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $0.001 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelayanan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara, Kota Palopo

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $0.120 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat tidak berpengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palopo.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 26. Hasil uji T maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 4.937 + 0,825X_1 + 0,311X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. $a = 4.937$ yang merupakan nilai konstanta artinya dengan tanpa adanya pelayanan (X_1), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 4.937
 2. $b_1 = 0,825$ yang menunjukkan koefisien regresi variabel artinya jika pelayanan (X_2), meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,825 dengan asumsi variable lain konstan atau tetap.
 3. $b_2 = 0,311$ yang menunjukkan koefisien regresi variabel artinya jika kompensasi (X_2), meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,311 dengan asumsi variable lain konstan atau tetap.
- c. Uji R^2

Tabel 10. Hasil Uji R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.420	2.684

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tidak bebas (Y) yaitu variabel kinerja. Hasil perhitungan software spss diperoleh nilai R square = 0.420 yang berarti bahwa sebesar 42% kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota Palopo dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan kompetensi. Sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

3.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelayanan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota Palopo. Penelitian ini memperoleh hasil penelitian setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan regresi linear berganda dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelayanan pada dasarnya adalah merupakan kegiatan atau manfaat yang ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain dan pada hakekatnya tidak berwujud serta tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu, proses produksinya mungkin juga tidak dikaitkan dengan suatu produk fisik (Utami, 2016: 24). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota Palopo Wara Timur Kota Palopo. Hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung 3,949 dengan nilai positif yang artinya bahwa semakin baik tingkat pelayanan yang diberikan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Mahmudi (2010:20) bahwa salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor sistem yang meliputi sistem kerja (pelayanan), fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi/instansi.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan atau instansi (Hasibuan, 2000:118). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota Palopo. Hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,120 < 0,05$ dan t hitung 1,590 Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat tidak berpengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palopo.

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variable pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota Palopo. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik tingkat pelayanan yang diberikan oleh karyawan/pegawai puskesmas dapat memberikan kepuasan bagi pasien sehingga nantinya mampu memberikan motivasi dalam bekerja serta dapat menghasilkan kinerja yang baik

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,448 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (pelayanan dan kompensasi) mempunyai kontribusi atau

berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) sebesar 44,8%, sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian didasarkan pada urutan logis untuk membentuk sebuah cerita. Isinya menunjukkan fakta/data. Dapat menggunakan Tabel dan Angka tetapi tidak mengulangi data yang sama dalam gambar, tabel, dan teks. Untuk lebih memperjelas deskripsi, dapat menggunakan subtitle.

Diskusi adalah penjelasan dasar, hubungan, dan generalisasi yang ditunjukkan oleh hasilnya. Deskripsi menjawab pertanyaan penelitian. Jika ada hasil yang meragukan, tunjukkan secara objektif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Pelayanan dan kompesasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota Palopo. 2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variable pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Puskemas Wara Utara Kota Palopo. 3. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi secara terpisah parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Utara Kota Palopo.

Referensi

1. Ashadi , A. K. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi 1 pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Negeri Semarang. Semarang
2. Damayant, A. P., Susilaningih, & Sumaryati , S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155-168.
3. Febriani, V. A. (2012). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Semarang
4. Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Organisasi dan Motivasi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
5. Nathania, c. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Bandar Lampung
6. Panggabean, Mutiara. S, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
7. Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25 (1), 1-8.
8. Putri, R. U. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) pada cabang Prabumulih. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang.
9. Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25-37.
10. Utami, F. M. (2104). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Jakarta.
11. Utami, S. B. (2013). Pengaruh Kualitas Pleyanan Dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Nasabah pada PT. Taspen (persero) cabang Yogyakarta. Tugas Akhir.

--