

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan, tanggung jawab, mudah beradaptasi serta cakap dalam melaksanakan tugas kerja, guna untuk mendukung peranannya sumber daya manusia tersebut dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu memberikan perhatian tersendiri terhadap sumber daya manusianya karena hal ini dapat mempengaruhi prestasi, kinerja, loyalitas dan kepuasan kerja dari pada sumber daya manusia tersebut termasuk program kesehatan dan jaminan kesehatan.

Di Indonesia terdapat 3 pilar utama dalam pembangunan program kesehatan dan jaminan kesehatan nasional yaitu: penerapan paradigma sehat, penguatan pelayanan kesehatan, pelaksanaan jaminan kesehatan nasional/JKN (sumber: Program Indonesia Sehat, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia). Sehubungan dengan ini sesuai dengan program pemerintah yaitu Indonesia Sehat melalui Kementerian Kesehatan untuk melakukan penguatan pelayanan kesehatan masyarakat, terbuka formasi bagi calon ASN di bidang tenaga kesehatan, di lingkungan Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan pada tahun 2022 ada penerimaan besar – besaran untuk ASN dimana jumlah seluruh CPNS yang diterima di Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan sebanyak 203 formasi.

Puskesmas Mandala adalah salah satu UPT (Unit Pelayanan Terpadu) yang dimiliki oleh Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan. UPT ini melayani masyarakat yang berada di kecamatan Medan Tembung. UPT Puskesmas Mandala telah berdiri sejak tahun 1982. UPT Puskesmas Mandala melayani rata-rata 2.352 pasien/masyarakat setiap tahunnya. UPT ini memiliki 64 PNS dan 5 orang tenaga honorer yang masing-masing memiliki tugas, pokok dan fungsinya.

Tenaga PNS pada UPT Puskesmas Mandala dapat bertambah ataupun berkurang. Penambahan terjadi saat adanya penerimaan CPNS yang formasinya diusulkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemko Medan. Sedangkan pengurangan tenaga PNS terjadi karena adanya pensiun ataupun mutasi pegawai.

Pasal 10 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 Tentang Pensiun Pegawai Dan Pensiun Janda/Duda Pegawai menyatakan bahwa :

Tentang usia pegawai negeri. Usia pegawai negeri untuk penetapan hak atas pensiun ditentukan atas dasar tanggal kelahiran yang disebut pada pengangkatan pertama sebagai pegawai negeri menurut bukti-bukti yang sah. Apabila mengenai tanggal kelahiran itu tidak terdapat bukti-bukti yang sah, maka tanggal kelahiran atas umur pegawai ditetapkan berdasarkan keterangan dari pegawai yang bersangkutan pada pengangkatan pertama itu, dengan ketentuan bahwa tanggal kelahiran atau umur termaksud kemudian tidak dapat diubah lagi untuk keperluan penentuan hak atas pensiun-pegawai.

Peran kinerja Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan pekerjaannya sebaik mungkin sangat dibutuhkan dalam melayani masyarakat sebagai bagian dari reformasi birokrasi, dimana ASN diharapkan memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dari ASN dibutuhkan strategi pengembangan dengan memberikan pelatihan dimana dengan memberikan pelatihan terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih memahami pekerjaannya sehingga instansi yang terkait akan maju dan berkembang dalam hal ini ASN dituntut meningkatkan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017).

Strategi pengembangan berupa pemberian pelatihan bagi pegawai dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi, serta memperbaiki kepuasan kerja pegawai. Menurut Rival dan Sinaga (2017 : 134) pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut

proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam relatif singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Sehingga jika suatu instansi pemerintah ingin meningkatkan peran dari kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, maka instansi tersebut wajib untuk menerapkan strategi pengembangan berupa memberikan didikan atau pelatihan pada pegawai agar memiliki mutu, keterampilan dan tanggung jawab kerja yang baik dengan begitu maka akan tercipta pegawai yang lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini tentu akan memberikan dampak berupa meningkatnya kepuasan kerja pegawai instansi pemerintah yang bersangkutan.

UPT Puskesmas Mandala mempunyai jam operasional kerja jam 07.40 pagi sampai 12.00 WIB PNS wajib melakukan pengisian absensi melalui aplikasi E-Kin di jam yang sama. Jika PNS terlambat mengisi absen pada aplikasi maka PNS dikenakan denda. Jam istirahat mulai jam 12.00 siang sampai jam 13.00 siang. Setelah jam istirahat siang hari, PNS mulai menerima pasien lagi sampai di jam 15.30 sore. Lalu PNS mengisi portal kegiatan sehari pada aplikasi E-Kin, jika terlewat dari jam tersebut maka PNS akan dikenakan denda lagi. Dan untuk pengisian E-Kin hanya bisa dilakukan pada saat didalam kantor, jika pengisian E-Kin dilakukan diluar kantor maka aplikasi tidak valid dan bisa menyebabkan penolakan secara otomatis dari aplikasi tersebut.

Adapun data laporan pelatihan yang diberikan dan diikuti pegawai PNS UPT Puskesmas Mandala Kota Medan periode tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Pelatihan Pegawai Negeri Sipil UPT Puskesmas Mandala Dinas
Kesehatan Kota Medan Periode : 2022

No	Jabatan	Kegiatan Pelatihan	Keterangan
1.	Kepala Upt Puskesmas Mandala	Peningkatan Kapasitas SDM Petugas PTM dan Monitoring Evaluasi	Tempat: Hermes Palace, Medan. Tanggal: 6 Desember 2022
2.	Dokter Umum	Di adakan Pelatihan Dalam Rangka Hari Kesehatan Jiwa Sedunia dan Hari Kesehatan Nasional ke-58 Tahun 2022	Tempat: Hotel Swiss Bellin, Medan. Tanggal: 10-13 Oktober 2022.
3.	Dokter Gigi	Dokter Pendamping Program Internship Dokter Gigi (PIDGI)	Tempat: Hotel Grand Mercure Harmoni, Jakarta Pusat. Tanggal: 17-22 Oktober 2022.
4.	Bidan	Pemantauan Tumbuh Kembang Balita	Tempat: Hotel LePolonia, Medan. Tanggal: 8-9 November 2022.
5.	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	Sosialisasi Aplikasi Silantor 2.0	Tempat: Kantor Dinas Kesehatan Kota Medan Tanggal: 27 September 2022.
6.	Sanitarian	Peningkatan Kapasitas Petugas Survelians.	Tempat: Hotel LePolonia, Medan. Tanggal: 12 Oktober 2022.
7.	Perawat	Peningkatan Kapasitas Pegawai Penanggulangan Gawat Darurat.	Tempat: Hotel LePolonia, Medan. Tanggal: 30 Agustus–2 September 2022.

8.	Analisis Keuangan	Bimbingan Teknis Penyusunan Dokumen Administrasi Teknis Pembentukan BLUD Dalam 4 (empat) Tahapan.	Tempat: Hotel Putra Mulia, Medan. Tanggal: 14-15 November 2022.
----	-------------------	--	---

Sumber: Hasil Survey di UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan

Pada UPT Puskesmas Mandala, kualifikasi PNS yang mengikuti pelatihan semua PNS berhak untuk mengikuti pelatihan dengan ketentuan harus memiliki undangan dari penyelenggara pelatihan terhadap PNS. Dan apabila undangan pelatihan diserahkan langsung ke UPT Puskesmas Mandala, maka kepala UPT Puskesmas Mandala akan menunjuk langsung dan mengarahkan PNS yang akan mengikuti pelatihan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa finansial ataupun nonfinansial sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam suatu instansi. Maka diperlukan pemberian kompensasi secara adil dan merata kepada pegawai yang dapat menjembatani hubungan antara perusahaan dengan pegawai, dimana pegawai semangat untuk bekerja karena akan menerima penghargaan dari instansi dan instansi memperoleh kinerja yang maksimal dari pegawainya.

Untuk mendapatkan tunjangan kinerja, para Pegawai Negeri Sipil diminta untuk melakukan tugas, pokok dan fungsinya dengan sebaik-baiknya. Para PNS diwajibkan untuk menginput kinerjanya sehari-hari ke dalam suatu aplikasi yang nantinya hasil penginputan ini akan dinilai oleh atasan PNS yang bersangkutan. Kelalaian PNS dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya serta kelalaian dalam melakukan pelaporan kinerja tersebut bisa mengakibatkan PNS tersebut kehilangan kesempatan untuk mendapatkan tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja.

Dalam melaksanakan kewajibannya, PNS di UPT Puskesmas Mandala dinilai langsung oleh atasan/pimpinan dalam hal ini Kepala UPT Puskesmas Mandala sebagai pimpinan yang memeriksa hasil kerja dari pada pegawai, kemudian hasil penilaian kinerja ini akan menentukan apakah seorang PNS mendapatkan

kompensasi tambahan berupa tunjangan kinerja atau tidak. Maka PNS di UPT Puskesmas Mandala dituntut untuk bekerja secara professional dan terus meningkatkan kemampuannya masing-masing dalam melakukan tugas kerja yang diberikan kepada pegawai PNS tersebut.

Pemberian kompensasi kepada PNS penting dilakukan guna untuk meningkatkan kepuasan kerja PNS supaya mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Sinambela dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2016), bahwa kompensasi adalah pemberian imbalan atas jasa yang sudah dikerjakan atau membalas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena telah memberikan tenaga dan ide demi kemajuan organisasi yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Adapun data laporan tambahan kompensasi PNS UPT Puskesmas Mandala Kota Medan periode Oktober 2022 disajikan dalam Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Daftar Tambahan Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan
Kota Medan Puskesmas Mandala Periode: Oktober 2022

NO	Jabatan	TPP Berdasarkan Disiplin Kerja (Rp)	TPP Berdasarkan Produktivitas Kerja (Rp)
1	Dokter Umum	3.399.009,05	5.098.513,57
2	Dokter Gigi	3.399.009,05	5.098.513,57
3	Bidan	2.646.008,87	3.969.013,30
4	Kepala UPT Puskesmas Mandala	3.399.009,05	5.098.513,57
5	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	2.646.008,87	3.969.013,30
6	Sanitarian	2.646.008,87	3.969.013,30
7	Perawat	2.646.008,87	3.969.013,30
8	Apoteker	2.646.008,87	3.969.013,30
9	Asisten apoteker	1.640.556,56	2.460.834,85
10	Nutrisionis	1.640.556,56	2.460.834,85
11	Perawat gigi	1.640.556,56	2.460.834,85

12	Pranata Laboratorium Kesehatan	1.455.936,69	2.183.905,03
13	Analisis Keuangan	1.361.044,50	2.041.566,76
14	Perekam Medis Pelaksana	1.020.538,41	1.530.807,61

Keterangan: TPP = Tambahan Penghasilan Pegawai

Sumber: Hasil Survey UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan

Pada UPT Puskesmas Mandala guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai selain diberikan pelatihan juga diberikan kompensasi terhadap pegawai yang berhasil melakukan pencapaian kerja berupa pemberian insentif tambahan. Dimana dengan pemberian kompensasi finansial yang sama rata dan tepat waktu sesuai dengan pencapaian kinerja pegawai, diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja kepada pegawai tersebut yang nantinya akan membuat karyawan selalu ingin meningkatkan kinerja dengan sendirinya. Menurut Rivai dan Mulyadi (2013), kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja. Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda. Jika penerapan pelatihan dan pemberian kompensasi diterapkan dengan baik maka pada akhirnya diharapkan akan memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai. Berdasarkan prasarvei ke UPT Puskesmas Mandala, peneliti melihat bahwa masih ada PNS yang tidak hadir bekerja serta terlambat datang bekerja yang mengakibatkan pasien Puskesmas Mandala tersebut lama menunggu tenaga kesehatan untuk melakukan pemeriksaan.

Berdasarkan data laporan kehadiran PNS UPT Puskesmas Mandala Kota Medan periode bulan Oktober 2022, diperoleh informasi bahwa tingginya jumlah tingkat ketidakhadiran bekerja tanpa keterangan oleh pegawai. Terdapat 107 kali dari keseluruhan pegawai PNS absen atau tidak hadir berkerja tanpa memberikan keterangan atas keditakhadirannya. Adapun data laporan kehadiran pegawai PNS UPT Puskesmas Mandala Kota Medan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3

**Data Laporan Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Medan
Puskesmas Mandala
Periode: Oktober 2022.**

NO	Jabatan	Jumlah Pegawai	Keterangan Tidak Hadir			
			C	TL	TB	TK
1	Dokter Umum	8	-	-	-	3
2	Dokter Gigi	2	-	-	-	2
3	Bidan	18	-	-	-	12
4	Kepala UPT Puskesmas Mandala	1	-	-	-	-
5	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	4	-	-	-	4
6	Sanitarian	2	3	-	-	1
7	Perawat	23	32	-	-	70
8	Apoteker	1	-	-	-	-
9	asisten apoteker	2	7	-	-	7
10	Nutrisionis	1	-	-	-	1
11	Perawat gigi	2	1	-	-	3
12	Pranata laboratorium kesehatan	2	-	-	-	2
13	Analisis Keuangan	1	-	-	-	2
14	Perekam Medis Pelaksana	2	-	-	-	-
Jumlah		69				

*Seluruh pegawai (PNS & Honorer)

Sumber: Data Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan

Keterangan: C (Cuti), TB (Tugas Belajar), TL(Tugas Luar),
TK (Tanpa Keterangan)

Data Laporan Kehadiran pegawai diatas adalah data kehadiran dari seluruh pegawai (PNS & Honorer) di UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan yang berjumlah 69 orang. Pada jabatan perawat menunjukkan adanya 32 kali pegawai mengambil cuti, berdasarkan perhitungan matematis rata-rata pegawai mengambil cuti sekitar 2 hari dalam sebulan dan terdapat 70 kali tanpa adanya keterangan, berdasarkan perhitungan matematis rata-rata pegawai tidak datang bekerja tanpa keterangan sekitar 3 hari dalam sebulan.

Berdasarkan data laporan kehadiran pegawai dalam Tabel 1.3 menunjukkan adanya indikasi kurangnya kepuasan kerja pegawai khususnya perawat di UPT Puskesmas Mandala Kota Medan, hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas UPT Puskesmas Mandala dalam melayani masyarakat. Didukung dengan teori yang dinyatakan oleh (Hasibuan 2017) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan sikap ini diwujudkan dalam etos kerja, disiplin (hadir bekerja dan datang tepat waktu), dan prestasi kerja. Dimana teori ini menjelaskan jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya maka orang tersebut akan disiplin hadir bekerja dan datang tepat waktu. Teori diatas merupakan dasar yang mendukung praduga peneliti bahwa pegawai dengan jabatan perawat di UPT Puskesmas Mandala yang terindikasi kurang puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Supatmi dkk., (2013) menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian Lodjo (2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah di kemukakan diatas, maka dapat di rumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan?

3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin di peroleh dari penelitian ini adalah :

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan model teoritis kepuasan kerja berdasarkan pelatihan dan kompensasi. Selain itu diharapkan berguna sebagai tambahan referensi mengenai keterikatan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan pemahaman pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia secara nyata mengenai hubungan pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Perguruan Tinggi

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian guna menambah wawasan terkait pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Memberikan kontribusi secara akademis terkait bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya pengembangan SDM dengan kaitannya terhadap pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Pihak UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan bagi perusahaan terkait pemberian pelatihan dan kompensasi dalam pengelolaan sumber daya manusia ASN, yaitu bagaimana pengaruh pemberian pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Bagi pegawai ASN diharapkan memahami bahwa kontribusi mereka dibutuhkan dalam keberlangsungan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat serta dapat memberikan sumbangan kinerja yang baik terhadap negara dan Puskesmas. Sehingga diharapkan pemberian pelatihan dan kompensasi menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan sumbangan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dalam bidang yang serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai dan hubungannya dengan pelatihan dan kompensasi. Oleh karena itu peneliti akan menguraikan secara konseptual terkait kepuasan kerja, pelatihan dan kompensasi. Sehubungan dengan itu, pada bab dua ini peneliti juga akan meninjau hasil dari penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu oleh peneliti terdahulu.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat dimana pegawai tersebut merasakan kepuasan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan yang sedang dijalani.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan sikap ini diwujudkan dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja (Hasibuan 2017). Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kemudian menurut (Wibowo 2016) bahwa setiap orang yang bekerja akan mengharapkan atau memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, dan kepuasan dalam bekerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh organisasi tersebut.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri sendiri dan faktor pada pekerjaannya:

1. Faktor Dari Diri Sendiri

Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Tetapi faktor-faktor itu sendiri yang peranannya memberikan kepuasan kepada masing-masing pegawai.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator dari pada kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini, mengikuti pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yaitu terdapat empat indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Kesetiaan pegawai dicerminkan oleh kesediaannya untuk melaksanakan tugas kerja, secara penuh kesadaran dan tanggung jawab penuh.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja baik dan nyaman sehingga membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

3. Kepuasan Kerja Tidak Langsung

Pegawai menunjukkan rasa kepuasannya dalam melaksanakan tugas kerja melalui kontribusinya kepada instansi yaitu pegawai memberikan tenaga dan waktu dengan hadir setiap hari untuk bekerja, pikiran berupa inovasi terhadap pekerjaan serta prestasi pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya

Dalam pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas

jasa atau imbalan atas tenaga, waktu pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada pegawainya.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan/training merupakan suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan perkembangan sikap tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari pada pegawai, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Melalui proses ini diharapkan bisa mengubah pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja mendasar seseorang sehingga dapat memperbaiki ketrampilan dan sikap mendasar seseorang dan dapat memperbaiki kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik, dengan kata lain seseorang berprestasi dalam pekerjaannya.

Pelatihan adalah proses yang direncanakan untuk memperbaiki sikap, pengetahuan, perilaku keahlian melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi dalam suatu aktivitas (Sedarmayanti, 2017). Menurut Kasmir (2016) pelatihan merupakan suatu proses untuk membentuk, membekali serta menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku kepada pegawai itu sendiri. Kemudian menurut Mangkunegara (2013) pelatihan adalah proses pemberian pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Samudera, D. R., dan Panjaitan, F. (2020) Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas yang dapat membantu karyawan memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan dalam suatu organisasi baik perusahaan pemerintahan maupun perusahaan swasta berhubungan erat dengan jenis dari pada suatu

pelatihan, dimana tujuan pelatihan pada pemimpin berbeda dengan tujuan pelatihan pada pegawainya. Adapun tujuan diadakannya suatu pelatihan menurut Sunyoto (2013) adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja, dimana pelatihan sangat dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan.
2. Memperdalam keahlian para karyawan, dimana dengan memberikan pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
3. Mengurangi waktu belajar, dimana ketika seleksi karyawan tidak sempurna, maka pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap anatar kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.
4. Memecahkan masalah operasionalnya, dimana pelatihan ini dilakukan untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.
5. Promosi pegawai, untuk memotivasi pegawai melalui program pengembangan karir yang sistematis.
6. Orientasi pegawai terhadap organisasi, dengan melakukan upaya bersama agar ada orientasi pegawai terhadap organisasi dan pekerjaan.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana pelatihan dan pengembangan memainkan peran ganda dengan memberikan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai.

2.3.3 Indikator Pelatihan

Pegawai yang baru untuk memulai pekerjaannya didalam suatu organisasi akan membutuhkan pelatihan-pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang akan menjadi kewajibannya. Indikator dari pada pelatihan yang digunakan pada penelitian ini, merupakan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) menyebutkan terdapat empat indikator dari pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Kualifikasi Pelatih (instruktur)

Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan, antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja, dan pelaporan kerja.

3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif, yaitu: diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi), latihan dalam kelas, test, kerja tim, dan study visit (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan, seperti: karyawan tetap dan staf yang dapat rekomendasi pimpinan.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima oleh pegawai atas dasar hasil kerja yang sudah dilakukan oleh pegawai untuk perusahaan tersebut. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus diberikan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan pegawai terhadap perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Menurut Enny (2019) kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada

suatu organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kemudian menurut Simamora (2015) kompensasi adalah bentuk pengembalian baik berupa finansial, jasa – jasa terwujud dan tunjangan – tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

2.4.2 Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan dari pada kompensasi menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasibawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.4.3 Indikator Kompensasi

Indikator dari pada kompensasi yang digunakan pada penelitian ini, merujuk pada pendapat Simamora (2015) yaitu :

1. Upah dan Gaji

Upah merupakan bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah berhubungan dengan tariff gaji perjam dan gaji berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan ataupun tahunan.

2. Insentif

Tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

2.5 Penelitian Terdahulu

Untuk melengkapi bahan dalam merumuskan hipotesis dalam penelitian ini, berikut ini akan dijelaskan beberapa penelitian terkait sehubungan dengan variabel penelitian ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu disajikan pada Tabel 2.1.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1.	Mamik., dkk (2013)	Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Fernando Stefanus Lodjo (2013)	Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.	Pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin terlatih karyawan maka semakin bisa bekerja dengan baik, dengan begitu kepuasan kerja meningkat.
3.	Saprudin (2018)	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan	1. Pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,503 ($0,000 < 0,05$). 2. Kompensasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,573 ($0,000 < 0,05$).
4.	Anggi Meidita (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.	pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5.	Ayu Desi Indrawati (2018)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar	adanya perhatian yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Hasil ini menunjukkan pelaksanaan sistem kompensasi dan karir yang

			baik, lingkungan kerja yang kondusif, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja dan atasan akan memicu kepuasan kerja karyawan, sehingga kemampuan teknis dan interpersonal nya menjadi baik pula.
--	--	--	---

Sumber : data diolah oleh penulis, 2022

2.6 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

2.6.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran selanjutnya.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan merupakan proses pembelajaran dan diharapkan bisa mengubah pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja mendasar seorang pegawai dan dapat memperbaiki kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik, dengan kata lain seseorang berprestasi dalam pekerjaannya. Maka diharapkan dengan memberikan pelatihan kepada pegawai, pegawai tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan yang sedang ditekuninya. Kepuasan kerja merupakan bentuk evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senangnya, puas atau tidaknya dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi (Jufrizen, 2016). Pelatihan merupakan proses pembentukan dan pembekalan pegawai berupa penambahan pengetahuan, keahlian, kemampuan serta perilaku, sehingga di harapkan dengan mengikuti suatu pelatihan diharapkan akan membentuk perilaku pegawai sesuai dengan yang di harapkan organisasi, oleh Kasmir (2016). Penelitian terdahulu yang di lakukan (Meidita 2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa pelatihan memberikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Asri (2017) dan Adiksa dkk., (2015) juga menunjukkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang dapat diterima seorang pegawai baik berupa kompensasi finansial maupun non finansial. Dimana kompensasi juga dapat diartikan sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai sebagai bentuk balas jasa dari suatu instansi atas kinerja yang telah di sumbangkan kepada instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Dan melalui kompensasi yang di berikan kepada pegawai yang bersangkutan di harapkan pegawai tersebut memiliki rasa motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga pegawai dapat merasakan kepuasan atas imbalan jasa yang diterimanya sesuai dengan tugas kerja yang di lakukan. Menurut Handoko (2014: 155) kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima para pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Retnoningsih dkk., (2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dany (2014) dan Amrullah (2012) menunjukkan hasil penelitian berupa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

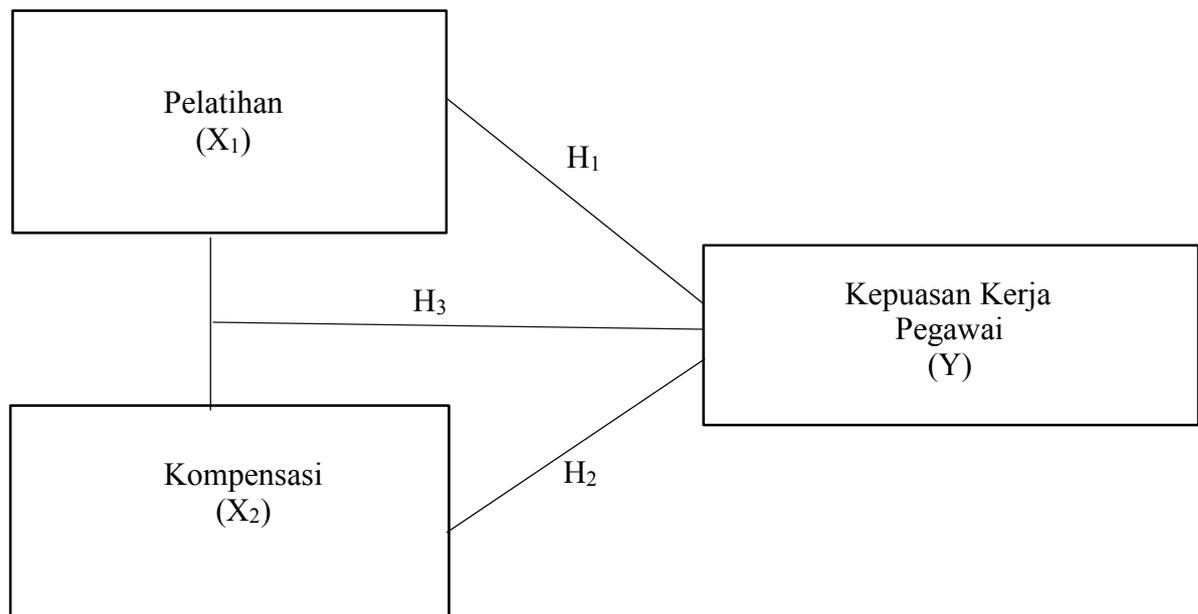
3. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan dan pemberian kompensasi kepada pegawai erat hubungannya dengan peningkatan kinerja dari pada masing – masing pegawia yang di harapkan mampu memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai yang bersangkutan. Dimana dengan mengikut sertakan para pegawai dalam kegiatan pelatihan di harapkan kontribusi pegawai tersebut ke dalam instansi menjadi meningkat baik dari segi kinerja, motivasi, keahlian maupun pengetahuan dari pada pegawai tersebut, sehingga dapat lebih menguasai tugas kerja yang akan di kerjakan. Sedangkan Kompensasi, diharapkan dengan pemberian kompensasi yang di berikan suatu instansi kepada pegawainya sebagai bentuk balas jasa pegawai semakin giat dan termotivasi untuk bekerja. Pada penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Supatmi dkk., (2013) diperoleh hasil penelitian berupa pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi berdasarkan landasan pemikiran di atas dapat di susun suatu kerangka pemikiran sebagaimana disajikan dalam

pada

Gambar

2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan sementara terhadap permasalahan yang telah di rumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis yang relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal – hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H₁ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₃ : Pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana menurut Sugiyono (2018: 13) bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian berlandaskan pada data konkrit, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis (dugaan sementara) yang telah ditetapkan.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan. Puskesmas ini beralamat di Jalan Cucak Rawa, Tegal Sari Mandala II, Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20226.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Oktober 2022 sampai dengan diselesaikannya penelitian ini.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

NO	Jabatan	Jumlah Pegawai ASN
1	Dokter Umum	7 orang
2	Dokter Gigi	2 orang
3	Bidan	19 orang
4	Kepala UPT Puskesmas Mandala	1 orang
5	Penyuluh Kesehatan Masyarakat	3 orang
6	Sanitarian	1 orang
7	Perawat	21 orang
8	Apoteker	1 orang
9	asisten apoteker	2 orang
10	Nutrisionis	1 orang
11	perawat gigi	2 orang
12	pranata laboratorium kesehatan	1 orang
13	Analisis Keuangan	1 orang
14	Perekam Medis Pelaksana	2 orang
Jumlah		64 orang

Sumber : Hasil Survey Kantor UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan

Seluruh populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 64 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) UPT. Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan di jadikan sebagai sampel pada penelitian ini atau disebut juga dengan sampel jenuh, sampel jenuh adalah seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk besaran sampel, Arikunto

(2012) menyebutkan apabila subjek/sumbernya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua populasi dari pada penelitian sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini penentuan sampel memakai *sampling* jenuh. Dimana *sampling* jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel yaitu pada penelitian ini adalah seluruh PNS di UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan sebanyak 64 orang.

3.3 Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini guna dibedakan atas dua yaitu :

1. Data Primer yaitu, data yang dikumpulkan secara langsung dari puskesmas berupa hasil pengamatan yang dituju melalui observasi, kuesioner dan wawancara langsung dengan objek penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner pada seluruh PNS di Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan yang ditunjuk sebagai responden.
2. Data Sekunder : merupakan jenis data yang diperoleh dari luar perusahaan serta informasi tertulis lainnya yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder pada penelitian ini berupa arsip dokumen yang dimiliki Puskesmas serta artikel jurnal/buku - buku yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti dan data pendukung lainnya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menjadi langkah yang penting dalam sebuah penelitian, sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa cara, diantaranya :

1. Kuesioner,

Kuesioner merupakan kegiatan pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur kepada responden agar menjawab pertanyaan dari peneliti. Pada penelitian ini penyebaran daftar pertanyaan melalui google form yang telah disiapkan.

Kuesioner yang akan disebarakan terdiri atas dua bagian, bagian pertama berisi identitas responden dan bagian kedua berisi pertanyaan/pernyataan terkait pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai.

2. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan yang dilakukan peneliti guna melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal terkait penelitian dari informan lebih mendalam. Wawancara dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap informan/sumber data. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada kepala UPT Puskesmas Mandala dan Pegawai ASN Puskemas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan kegiatan yang dilakukan peneliti guna mengumpulkan dan mempelajari data dengan menelaah buku bacaan atau literatur dan karya ilmiah yang erat hubungannya terhadap masalah pokok penelitian serta dokumen yang ada di UPT Puskesmas Mandala Kota Medan guna keperluan untuk data penelitian.

3.5 Variabel dan Defenisi Operasional

1. Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independent dan variabel dependent, berikut variabel penelitian yang di gunakan pada penenlitian ini sebagai berikut:

- 1) Variabel independent (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan/timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independent/variabel bebas adalah pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2).
- 2) Variabel dependent (variabel terikat) merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada

penelitian ini yang menjadi variabel dependent/variabel terikat adalah terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

2. Definisi operasional

Penelitian ini agar dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu pemahaman terhadap unsur – unsur yang menjadi dasar penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel, berikut tabel defenisi operasional variabel yang diigunakan pada penelitian ini pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Defenisi Operasional variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Pelatihan (X ₁)	pelatihan adalah proses pemberian pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Mangkunegara 2013)	1.Kualifikasi Pelatih (instruktur) 2. Materi Pelatihan 3.Metode Yang Digunakan 4.Kualifikasi Peserta	Skala Likert
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2017)	1.Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	Skala Likert
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan sikap	1. Kesetiaan 2. Lingkungan kerja	Skala Likert

	ini diwujudkan dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja (Hasibuan 2017)	3. Kepuasan kerja tidak langsung	
--	--	----------------------------------	--

Sumber : data diolah penulis, 2022

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang di gunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial pada penelitian ini telah ditetapkan oleh peneliti yaitu yang disebut sebagai variabel dalam penelitian ini. Dimana skala likert merupakan pengukuran dengan menggunakan instrumen tertentu yang dapat diakumulasi dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat dan efisien. Setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi sehingga responden dapat memilih salah satu jawaban yang tersedia dalam kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden. Berikut tabel skala Likert pada penelitian ini pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah :

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2017) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Hasil dari uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan bila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pertanyaan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Data yang diperoleh dari suatu objek harus menunjukkan hasil yang stabil dan konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama, untuk mengetahui konsistensi dari data dilakukan dengan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dapat dikatakan handal (*reliabel*) apabila memiliki kehandalan atau alfa sebesar 0,7 atau lebih. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa alat uji statistik regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah dengan melihat normal *probability plot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2013), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari beberapa kondisi yang harus dipenuhi sebagai berikut :

- a) Multikolonieritas terjadi bila nilai VIF (*Varian Inflating Factor*) lebih besar dari 10.
- b) Multikolonieritas terjadi bila nilai *tolerance* yang diperoleh dari hasil perhitungan kurang dari 0,1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013), mengemukakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Metode Analisis

Metode analisis yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Metode analisis ini digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau di tolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh terkait pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yaitu antara variabel pelatihan (X₁) dan kompensasi (X₂)

terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), sehingga dari variabel – variabel tersebut, dibentuk suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

dimana :

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Pelatihan

X₂ = Kompensasi

= Error term

b₁ = Koefisien regresi variabel Pelatihan

b₂ = Koefisien regresi variabel Kompensasi

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang akan diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan statistik.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

1. Jika – t hitung < - t tabel atau t hitung > t tabel atau signifikan t ≤ 0,05 maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
2. Jika – t hitung ≤ - t tabel atau t hitung ≤ t tabel atau signifikan t > 0,05 maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama – sama variabel bebas (dependen) terhadap variabel terikat (independen) maka taraf signifikan sebesar 5 % (= 0,05)

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu pelatihan dan kompensasi dalam menerangkan variasi variabel kepuasan kinerja ASN pada UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan. Menurut Ghozali secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan