

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN TRANSPARANSI TERHADAP
LOYALITAS PEGAWAI PUSKESMAS DI WILAYAH KOTA KEBUMEN**

**THE EFFECT OF COMPENSATION, JOB SATISFACTION, AND TRANSPARENCY ON THE
LOYALTY OF HEALTH CENTER STAFF IN THE CITY OF KEBUMEN**

Ade Amelz Farisi
PRODI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

e-mail: adeamelzfarisi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan transparansi terhadap loyalitas pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai obyek penelitian adalah seluruh pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang berada di wilayah Kota Kebumen, sedangkan yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah pegawai pada masing-masing Puskesmas di wilayah Kota Kebumen. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan observasi terhadap subjek penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan transparansi mempunyai pengaruh nyata terhadap loyalitas pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen, sebaiknya kompensasi, kepuasan kerja dan transparansi dipertahankan dan ditingkatkan, karena loyalitas pegawai akan semakin meningkat dengan adanya kompensasi, kepuasan kerja dan transparansi yang didapatkan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Transparansi, Loyalitas, Pegawai Puskesmas

Abstract

This study aims to determine and analyze the effects of compensation, job satisfaction, and transparency on employee loyalty Community Health Center (Puskesmas) In Kebumen City Region. The population used in this research as the object of research is all employees of Community Health Center (Puskesmas) located in Kebumen City area, while the subjects in this study are employees at each Puskesmas in Kebumen City area. Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires and observations of research subjects.

The result of the research shows that compensation, job satisfaction and transparency have a real influence on the loyalty of the employees of the Puskesmas in Kebumen City, the compensation, job satisfaction and transparency are maintained and enhanced, because employee loyalty will increase with compensation, job satisfaction and transparency.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Transparency, Loyalty, Community Health Center Staff*

PERNYATAAN

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN
TRANSPARANSI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PUSKESMAS
DI WILAYAH KOTA KEBUMEN**

**THE EFFECT OF COMPENSATION, JOB SATISFACTION, AND
TRANSPARENCY ON THE LOYALTY OF HEALTH CENTER STAFF
IN THE CITY OF KEBUMEN**

Diajukan oleh:


**Ade Amelz Farisi
20140420019**

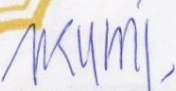
Telah dipertahankan, dinyatakan Lulus dan disahkan dihadapan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta, pada

Tanggal: 8 Oktober 2018

TIM PENGUJI :

Dr. Suryo Pratolo, M.Si., Akt., CA., AAP.
Ketua Tim Penguji


Caesar Marga Putri, S.E., M.Sc.
Anggota Tim Penguji


Dra. Arum Indrasari, M.Buss., Ak., CA
Anggota Tim Penguji

Mengetahui:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta


Dr. Rizal Yaya, S.E., M.Si., Ak., CA
NIK. 1973/1218199904 143 068

PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Ade Amelz Farisi

Nomor mahasiswa : 20140420019

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN TRANSPARANSI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PUSKESMAS DI WILAYAH KOTA KEBUMEN”** tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka. Apabila ternyata dalam skripsi ini diketahui terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain maka saya bersedia karya tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, April 2018



Ade Amelz Farisi

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN
TRANSPARANSI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PUSKESMAS
DI WILAYAH KOTA KEBUMEN**

**THE EFFECT OF COMPENSATION, JOB SATISFACTION, AND
TRANSPARENCY ON THE LOYALTY OF HEALTH CENTER STAFF
IN THE CITY OF KEBUMEN**



Diajukan oleh

ADE AMELZ FARISI

20140420019

Telah disetujui Dosen Pembimbing
Pembimbing

Dra. Arum Indrasari, M.Buss., Ak., C

Tanggal 30 Juli 2018

NIK: 19670712199202 143 011

A. PENDAHULUAN

Peranan manajemen dalam memberdayakan sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi sangat penting. Ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas, akan membawa organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kesetiaan atau loyalitas pegawai terhadap organisasi dimana ia bekerja merupakan faktor yang sangat penting. Loyalitas didefinisikan oleh Robbins (1996:185) sebagai ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi, mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang tepat.

Loyalitas pegawai yang tinggi terhadap organisasi akan berdampak pada semangat dan tanggung jawab yang besar dari pegawai terhadap tugas-tugasnya. Pegawai akan merasa kecewa apabila tidak bisa menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa upaya pencapaian tujuan organisasi hanya dapat dilakukan salah satunya dengan adanya pegawai yang dimiliki loyalitas tinggi.

Pengaturan kompensasi dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam memelihara dan mempertahankan kinerjanya. Kompensasi diberi pengertian oleh Martoyo (2001:126) sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi tenaga kerja baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Sebagai balas jasa, maka dilihat dari tenaga kerja maka kompensasi adalah hak, sedangkan bagi organisasi adalah kewajiban.

Setiap pegawai berharap akan mendapatkan balas dan jasa setelah menunaikan kewajibannya dalam bekerja, karena pada umumnya seseorang melakukan kerja mengharapkan adanya balas jasa. Kompensasi tersebut digunakan pegawai untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya baik keluarga maupun individu masing-masing. Prinsip keadilan dalam sistem kompensasi ditujukan agar adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban. Kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan akan

menyebabkan pegawai tersebut merasa kecewa yang pada gilirannya dapat menurunkan etos kerjanya. Moral kerja pegawai yang menurun bukan hanya akan meningkatkan kemangkiran tetapi juga menurunkan loyalitas pegawai tersebut.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dari pihak manajemen dalam rangka mempertahankan pegawainya untuk memiliki loyalitas yang tinggi adalah dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai dan transparansi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tersebut. Kepuasan kerja yang dimaksud ialah kondisi emosional pegawai yang terjadi atau tidak terjadinya titik temu antara balas jasa pegawai dari perusahaan atau organisasi, dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh pegawai (Martoyo,2001:142).

Berbagai kebutuhan yang diinginkan pegawai untuk mencapai kepuasan dalam bekerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya organisasi dalam memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya. Pegawai yang merasa puas tentu akan merasa senang dan begitu juga sebaliknya. Perasaan senang yang dimiliki pegawai tersebut akan membawa sikap mental pegawai yang baik untuk melakukan setiap tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut dengan sebaik mungkin.

Faktor berikutnya adalah transparansi keuangan terhadap pegawai. (Krisna ,2003:13) mendeskripsikan transparansi sebagai prinsip yang menjamin kebebasan setiap orang untuk mendapatkan informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang telah dicapai. Transparansi yang dimaksud ialah keterbukaan terhadap semua kebijakan dan tindakan yang diambil suatu organisasi. Transparansi keuangan sangat diperlukan untuk membangun kepercayaan dan keyakinan kepada organisasi. Organisasi yang tidak pernah memberikan transparansi kepada pegawainya dapat menimbulkan rasa cemas pegawainya. Pegawai akan bertanya-tanya sumber keuangan dan jumlahnya, pertanggungjawabannya, dan rincian-rincian penggunaannya harus jelas agar tidak terjadi bias

dalam organisasi. Namun bila pegawai tahu tentang transparansi keuangan yang dilakukan organisasi, pegawai akan bertahan menjaga pola kerja dan enggan pindah kerja.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini mengkompilasi beberapa variabel independen dari penelitian terdahulu yaitu variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan transparansi. Selain itu objek penelitian ini adalah seluruh Puskesmas yang berada di wilayah Kota Kebumen dimana objek penelitian tersebut belum pernah diteliti dipenelitian sebelumnya. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Transparansi terhadap Loyalitas Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen**”. Tugas dan tanggung jawab para pegawai di puskesmas tersebut hanya akan dapat dikerjakan dengan baik dan memberi manfaat yang besar bagi daerah apabila seluruh pegawainya memiliki loyalitas yang tinggi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Puskesmas ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Puskesmas ?
3. Apakah transparansi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Puskesmas ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai.
 - b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.
 - c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh transparansi terhadap loyalitas pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang Akuntansi Manajemen
- b. Hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan tentang akuntansi manajemen, khususnya bagi yang akan meneliti dalam hal faktor – faktor loyalitas pegawai pada perusahaan, organisasi atau instansi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Hasil ini dapat dijadikan bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik dalam menganalisis tentang loyalitas pegawai.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat dijadikan untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan, sehingga diharapkan dapat mengembangkan pemahaman, penalaran dan pengalaman peneliti.

- c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi instansi dalam meningkatkan loyalitas pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

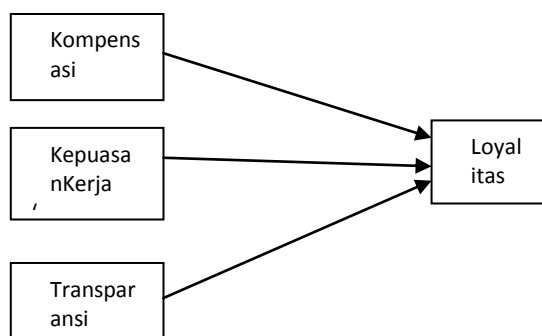
E. Landasan Teori

1. Teori *Management Control System (MCS)*

Teori Management Control System (MCS) merupakan perkembangan dari manajemen yang menitikberatkan penggunaan instrumen untuk mengendalikan suatu organisasi maupun bisnis agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi itu sendiri. *Management control system* diartikan sebagai suatu alat, media, atau sarana yang digunakan oleh senior manager untuk memastikan bahwa subordinates

manager secara efektif dan efisien tetap berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, fasilitas yang digunakan untuk pencapaian tujuan *management* itulah yang disebut *management control system*. (ICFAI University, 2006:3-6). Spekle (2001) mendefinisikan MCS sebagai kombinasi berbagai sarana dan proses yang mempengaruhi para perilaku pelaku dalam suatu organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu kesetiaan atau loyalitas pegawai terhadap organisasi dimana ia bekerja merupakan faktor yang sangat penting. Loyalitas pegawai yang tinggi terhadap organisasi akan berdampak pada semangat dan tanggungjawab yang besar dari pegawai terhadap tugas-tugasnya yang akan membuat tujuan organisasi dapat mudah tercapai.

A. Model Penelitian



Gambar. Model Penelitian

B. Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas di wilayah Kota Kebumen.

C. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer.

- a. Data Primer, yaitu data yang didapatkan secara langsung dari responden atau kuesioner yang diajukan. Pengumpulan data primer ini menggunakan metode survei dengan membagikan kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner mencakup pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti.

D. Teknik pengambilan sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, merupakan teknik penentuan sampel dengan cara menetapkan sejumlah kriteria tertentu yang harus dimiliki oleh sampel (Sugiyono, 2014). Kriteria yang digunakan untuk menentukan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Puskesmas tersebut lebih dari 1 tahun.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti.
- b. Kuesioner dalam bentuk pernyataan, daftar pernyataan tersebut telah disusun dan dipersiapkan dengan baik, dimana setiap pernyataan yang ada diminta tanggapan dari responden berdasarkan alternatif yang telah disediakan

c. Studi pustaka, yaitu dilakukan dengan mempelajari berbagai bacaan buku-buku teoritis, makalah, serta artikel.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini mempunyai 3 variabel bebas (X) yang terdiri dari kompensasi, kepuasan kerja, dan transparansi serta variabel terikat (Y) yaitu loyalitas.

a. Variabel Independen (X)

1) Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja yang telah diberikan. Variabel ini diukur menggunakan instrument yang terdapat pada penelitian Suryadi (2003) yang terdiri dari delapan item pernyataan dan menggunakan skala *likert* lima poin. Indikator dari variabel kompensasi pada penelitian ini adalah :

1. Sistem Kompensasi
2. Balas jasa finansial
3. Balas jasa *non financial*

2) Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas dari karyawan terhadap pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Variabel ini diukur menggunakan instrument yang terdapat pada penelitian Suryadi (2003) yang terdiri dari delapan item pernyataan dan menggunakan skala *likert* lima poin. Indikator dari variabel kepuasan kerja pada penelitian ini adalah :

1. Kepuasan finansial
2. Kepuasan *non finansial*

3) Transparansi (X3)

Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan atau kebijakan yang diambil oleh suatu organisasi. Variabel ini diukur menggunakan instrument yang terdapat pada penelitian Adiwirya (2015) yang terdiri dari delapan item pernyataan dan menggunakan skala *likert* lima poin. Indikator dari variabel transparansi pada penelitian ini adalah :

1. Jumlah dan sumber dana
2. Rincian – rincian penggunaan dana
3. Hasil dari penggunaan dana

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu loyalitas. Loyalitas adalah sikap mental pegawai yang patuh dan setia terhadap peraturan, standart kerja, dan tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Variabel ini diukur menggunakan instrument yang terdapat pada penelitian Suryadi (2003) yang terdiri dari delapan item pernyataan dan menggunakan skala *likert* lima poin. Indikator variabel loyalitas dalam penelitian ini adalah ;

- a) Kepatuhan terhadap pekerjaan
- b) Kepatuhan dengan keputusan atau kebijakan instansi
- c) Kepatuhan terhadap pemimpin

G. Uji kualitas instrumen dan data

Untuk mengukur pendapat responden terhadap kompensasi, kepuasan kerja, transparansi, dan loyalitas digunakan kuisioner dengan sistem skor skala Likert dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jawaban “a” mempunyai nilai 5
- b. Jawaban “b” mempunyai nilai 4
- c. Jawaban “c” mempunyai nilai 3
- d. Jawaban “d” mempunyai nilai 2
- e. Jawaban “e” mempunyai nilai 1

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan valid jika pertanyaan pada alat ukur mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh alat ukur tersebut (Imam Ghazali, 2006). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Analisis faktor digunakan peneliti untuk mengidentifikasi suatu struktur dan menentukan sampai seberapa jauh setiap variabel dapat dilakukan yaitu data *summarization* dan data *reduction* (Imam Ghazali, 2006).

Ketentuan :

1. Jika nilai $r <$ daripada nilai tabel pada taraf signifikansi 5% H_0 diterima
2. Jika nilai $r >$ daripada nilai tabel pada taraf signifikansi 5% H_0 ditolak artinya H_a diterima.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu alat ukur yang merupakan alat indikator dari variabel. Suatu alat ukur dikatakan reliabel handal

jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $>$ 0,60 (Imam Ghazali, 2006).

H. Uji Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif berfungsi untuk menunjukkan gambaran secara statistik data yang diteliti meliputi jumlah data, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian. Maksimum-minimum digunakan untuk melihat nilai minimum dan maksimum dari populasi. Meandigunakan untuk menilai besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Standar deviasi digunakan untuk menilai dispersi rata-rata dari sampel. Pengukuran deskriptif menggunakan SPSS

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokolerasi. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi untuk analisis regresi linear berganda.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui tingkat distribusi normal

variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji One Sample Kolmogorof Smirnov yang dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig) >0,05 (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi < 0.05, maka residual persamaan regresi tidak berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi > 0.05, maka residual persamaan regresi berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Alat uji statistik yang digunakan untuk mendekteksi heteroskedastisitas adalah menggunakan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap

variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi korelasi pada variabel-variabel independen yang masuk ke dalam model (Ghozali, 2011). Pengujian ini digunakan untuk menguji variabel independen yang lebih dari satu, untuk data yang baik adalah data yang tidak mengandung multikolinearitas. Kriteria pengambilan keputusan dari hasil pengujian ini dapat dilihat dari nilai tolerance <0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≥ 10 maka terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2011).

I. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi, dengan rumus:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Keterangan :

Y : Loyalitas Pegawai

a : Konstanta

b1 : Koefisien arah regresi

X1 : Kompensasi

X2 : Kepuasan Kerja

X3 : Transparansi

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006). Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan taraf signifikansi = 5% (0,05) :

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh positif.
2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

c. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006), dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel :

1. Apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Apabila $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Ghozali, 2006). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam prosentase. Nilai R^2 ini berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila

koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang tinggi di wilayah kerjanya.

Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang :

- a. Memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat
- b. Mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu
- c. Hidup dalam lingkungan sehat dan
- d. Memiliki derajat kesehatan yang optimal baik individu, keluarga dan masyarakat

Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan Puskesmas sebagaimana yang

dimaksud mendukung, terwujudnya kecamatan yang sehat. Dalam melaksanakan tugasnya Puskesmas menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan UKM tingkat pertama diwilayah kerjanya.
- b. Penyelenggaraan UKP tingkat pertama diwilayah kerjanya.

Dalam pembangunan Puskesmas sesuai dengan Permenkes No.75 Tahun 2014, Puskesmas didirikan pada setiap kecamatan. Dalam kondisi tertentu kecamatan dapat didirikan lebih dari 1 Puskesmas berdasarkan pertimbangan kebutuhan pelayan, jumlah penduduk, dan aksesibilitas. Pendirian Puskesmas harus memenuhi persyaratan lokasi, bangunan prasarana, peralatan kesehatan, ketenagaan, kemanusiaan dan laboratorium. Selain persyaratan tersebut harus memperhatikan ketentuan teknis pembangunan bangunan gedung negara.

Tahun 2016, jumlah Puskesmas di Kabupaten Kebumen yang tercatat sebanyak 35 unit, dengan rincian Puskesmas perawatan sejumlah 10 unit dan Puskesmas non perawatan 25 unit. 10 Puskesmas perawatan tersebut adalah Puskesmas Ayah 1, Prembun, Karanganyar, Gombong 1, Ambal 1, Karangsembung, Kutowinangun, Petanahan, Mirit dan Alian.

Dalam rangka meningkatkan aksesibilitas pelayanan, Puskesmas didukung oleh jaringan pelayanan Puskesmas dan jejaring fasilitas pelayanan kesehatan. Jejaring pelayanan Puskesmas terdiri atas Puskesmas Pembantu, Puskesmas Keliling dan Bidan Desa. Sedangkan jejaring fasilitas pelayanan

kesehatan terdiri atas klinik, rumah sakit, apotek, laboratorium dan fasilitas pelayanan kesehatan lainnya.

Puskesmas pembantu memberikan pelayanan kesehatan secara permanen di suatu lokasi dalam wilayah kerja Puskesmas. Puskesmas keliling memberikan pelayanan kesehatan yang sifatnya bergerak, untuk meningkatkan jangkauan dan mutu pelayanan bagi masyarakat di wilayah kerja Puskesmas yang belum terjangkau oleh pelayan dalam gedung Puskesmas. Puskesmas pembantu sebanyak 67 unit dan Puskesmas keliling sebanyak 92 unit. Pengumpulan data untuk penelitian ini dimulai pada tanggal 10 September 2017 sampai dengan 30 Januari 2018. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui survei kuesioner yang disebarlang langsung kepada responden yang bekerja pada Puskesmas di wilayah Kota Kebumen. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*.

Tabel 4.1.

		Jumlah Kuesioner Yang Disebar Ke Responden		
No.	Puskesmas	Yang Dikirim	Yang Diterima	Yang Dapat Diolah
1.	Kebumen 1	20	13	13
2.	Kebumen 2	25	12	12
3	Kebumen 3	15	9	9
4	Pejagoan	55	55	55
5	Alian	20	12	12
6	Sruweng	15	5	5
Tot		150	106	106
al				

Sumber: Data Micosoft Office Excel yang diolah, 2017

Kuesioner yang telah diisi kemudian diteliti kelengkapan dan kesesuaiannya dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Jumlah keseluruhan kuesioner yang dapat dikumpulkan tersebut adalah sebanyak 150 kuesioner dari 6 Puskesmas. Dari jumlah yang dapat dikumpulkan tersebut, hanya sebanyak 106 kuesioner dari 6 Puskesmas yang dapat diolah.

1. Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden terkait dengan gambaran identitas responden berdasarkan pada sampel penelitian yang sebelumnya telah ditentukan. Karakteristik responden dalam penelitian meliputi: jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, lama bekerja. Berikut ini merupakan hasil penyebaran frekuensi masing-masing karakteristik responden.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang bekerja pada Puskesmas di wilayah Kota Kebumen dapat dilihat pada tabel 4.1. dibawah ini.

Tabel 4.2.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	36	34%
2.	Perempuan	70	64%
Total		106	100%

Sumber: Data demografi yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 106 responden yang ada terdiri dari 36 atau 34% adalah responden berjenis kelamin laki-laki dan 70 atau 64% adalah responden dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas yang bekerja di wilayah Kota Kebumen berjenis kelamin perempuan.

b. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Perbandingan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.2. di bawah ini.

Tabel 4.3.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	D3	31	29%
2.	S1	60	57%
3.	S2	15	14%
Total		106	100%

Sumber: Data demografi yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 106 responden terdapat 31 atau 29% responden berpendidikan terakhir Diploma (D3), 60 atau 57% responden berpendidikan Strata Satu (S1) dan 15 atau 14% responden berpendidikan Strata Dua (S2). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Puskesmas memiliki pendidikan terakhir Strata Satu (S1).

c. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui perbandingan jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4. di bawah ini.

Tabel 4.4.

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi	Persentase
1.	2 – 3	20	19%
2.	3 – 5	36	34%
3.	> 5	50	47%
Total		106	100%

Sumber: Data demografi yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 106 responden terdiri atas 20 atau 19% responden memiliki pengalaman bekerja di Puskesmas selama 2-5 tahun, sebanyak 36 atau 34% responden memiliki pengalaman kerja selama 3-5 tahun dan 50 atau 47% responden telah bekerja di Puskesmas selama > 5 tahun. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang bekerja di wilayah Kota Kebumen memiliki pengalaman bekerja di Puskesmas selama > 5 tahun.

B. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen

Berdasarkan hasil dari pengujian regresi linear yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai puskesmas di wilayah Kota Kebumen. Hal ini dapat dilihat pada hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) dimana nilai signifikan lebih kecil daripada α . Selain itu pada hasil Uji T untuk variabel Kompensasi nilai signifikan lebih kecil daripada α , hal ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen

Berdasarkan hasil dari pengujian regresi linear yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai

puskesmas di wilayah Kota Kebumen. Hal ini dapat dilihat pada hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) dimana nilai signifikan lebih kecil daripada α . Selain itu pada hasil Uji T untuk variabel Kompensasi nilai signifikan lebih kecil daripada α , hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai puskesmas di wilayah Kota Kebumen.

3. Pengaruh Transparansi terhadap Loyalitas Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen

Berdasarkan hasil dari pengujian regresi linear yang telah dilakukan menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai puskesmas di wilayah Kota Kebumen. Hal ini dapat dilihat pada hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) dimana nilai signifikan lebih kecil daripada α . Selain itu pada hasil Uji T untuk variabel Kompensasi nilai signifikan lebih kecil daripada α , hal ini membuktikan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai puskesmas di wilayah Kota Kebumen.

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini dapat dibuat kesimpulan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan transparansi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang nyata terhadap loyalitas pegawai. Secara parsial variabel kompensasi, kepuasan kerja dan transparansi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas. Dengan demikian, apabila kompensasi, kepuasan kerja, dan transparansi baik dan meningkat maka loyalitas pegawai akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian ini maka saran yang diberikan peneliti kepada instansi dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi, kepuasan kerja, dan transparansi yang mempunyai pengaruh nyata terhadap loyalitas pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen sebaiknya dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi, karena loyalitas pegawai akan semakin meningkat dengan adanya kompensasi, kepuasan kerja, dan transparansi yang diberikan kepada pegawai. Dengan meningkatnya loyalitas pegawai tersebut akan mempermudah instansi untuk mencapai tujuannya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai baik di instansi atau perusahaan.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas obyek penelitian tidak hanya pada Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyadari terdapat beberapa keterbatasan yang dirasakan, diantaranya yaitu:

1. Penelitian ini terbatas pada jumlah sampel yang digunakan yaitu hanya Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Kebumen. Ini

disebabkan karena keterbatasan waktu dan jarak yang ditempuh oleh peneliti.

2. Keterbatasan survei menggunakan kuesioner yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban dari responden.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. 2000. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Ariyanti, Mustika Ruddy. 2007. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pakarti Riken Indonesia". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty : Yogyakarta
- Darlis, Edfan. 2002. "Analisis pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 5 No. 1.
- Davis, Keith dan John W Newstrom. 1992. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Elfira, A. 2014. "Pengaruh Kompensasi Bonus Dan Leverage Terhadap Manajemen Laba". *Jurnal Akuntansi*, Vol 2 No 2.
- Flippo, E.B. 1989. *Manajemen Personalia*. Erlangga : Jakarta
- Gautama S, Ibnu dan Muhammad Arfan. 2010. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor: Studi Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh". *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. 3(2): h:195-205.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE : Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, dkk. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. BPFE : Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung

Martoyo, Susilo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta

Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Indutri dan Organisasi*. UI Press. Jakarta

Musanef. 1984. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta.

Putra, Septian Adistyana. 2011. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima di Sidoarjo”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.

Rehobot, Tanomi. 2012. “Pengaruh Kompensasi Manajemen, Perjanjian Hutang dan Pajak Terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Vol. 1, No. 3, Mei 2012

Rivai, Harif A. 2005, *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual*. *Kajian Bisnis*, Vol. 3, September – Desember 2005, 272-286.

Robbins, Stephen P. 1996. *Psikolog Organisasi*. Jilid 2. Prenhallindo. Jakarta.s

Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Kanisius. Yogyakarta.

Widodo. 2015. *Management Control System* di <https://duniasiabuasad.wordpress.com/2015/09/10/management-control-system-mcs/> (diakses pada 27 Oktober 2018)