

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Kabupaten Manggarai

Ronivasain Telny Gameron¹, Tuty Lindawati²

¹²Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Article Info

Article history:

Diterima: 5 September 2022

Terbit: 01 November 2022

Kata kunci:

Pengembangan Karir

Kompensasi

Motivasi Kerja.

Article Info

Article history:

Diterima: 5 September 2022

Terbit: 01 November 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi, pengaruh kompensasi terhadap motivasi, pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja, pengaruh kompensasi terhadap kinerja, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui motivasi dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi. Penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. sampel berjumlah 195 yang disebarakan kepada bidan dan perawat di setiap puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat. Data didapatkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada bidan dan perawat di setiap puskesmas. Analisis data penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program LISREL. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Peneliti ini memberikan saran kepada pemimpin di setiap puskesmas agar proses pengembangan karir dan juga pemberian kompensasi dipertahankan dan juga ditingkatkan.

Abstract

This study aims to determine the effect of career development on motivation, the effect of compensation on motivation, the influence of motivation on performance, the influence of career development on performance, the effect of compensation on performance, the influence of career development on performance through motivation and the influence of compensation on performance through motivation. This study used proportionate stratified random sampling technique. a total of 195 samples were distributed to midwives and nurses in each puskesmas in West Manggarai Regency. The data was obtained by distributing questionnaires directly to midwives and nurses in each health center. Data analysis of this study used Structural Equation Modeling (SEM) with the LISREL program. The results of this study state that career development has a positive and significant effect on motivation, compensation has a positive and significant effect on motivation, motivation has a positive and significant effect on performance, career development has a positive and significant effect on performance, compensation has a positive and significant effect on performance through motivation and compensation affects positive and significant to performance through motivation. This researcher provides advice to leaders in each puskesmas so that the process of career development and compensation is maintained and also improved.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi: BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Ronivasain Telny Gameron

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Ronivasain@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) menurut Kepmenkes 128 tahun 2004 adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes RI, 2004). Puskesmas memiliki fungsi

sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, Tujuan pembangunan layanan kesehatan yang di selenggarakan puskesmas yang tertera pada peraturan Menteri Republik Indonesia nomor 75 tahun 2014 pasal 2 adalah sebagai berikut; a) untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki perilaku yang sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat, b) untuk mewujudkan masyarakat yang mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu, c) untuk mewujudkan masyarakat yang hidup dalam lingkungan sehat, d) untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat. Tercapainya tujuan pembangunan kesehatan dari puskesmas tersebut bergantung pada tenaga kesehatan yang ada di dalam puskesmas itu sendiri. Salah satu cara agar tercapainya tujuan pembangunan puskesmas adalah dengan meningkatkan kinerja dari para tenaga medis.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasa dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi sehingga perlu untuk meningkatkan kinerja (Kenelak dan Pio, 2016). Adapun dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja antara lain pengembangan karir dan juga pemberian kompensasi. Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang bernaung didalam organisasi tersebut (Muspawi, 2017). Selain pengembangan karir, pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan motivasi para karyawan demi menghasilkan kinerja yang maksimal. Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Hernita, 2017). Pengembangan karir dan kompensasi merupakan pilar awal yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk dapat memotivasi dirinya dalam menghasilkan kinerja yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya (Ardiansyah dan Andriyani, 2019).

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur dengan berfokus pada tenaga kesehatan di tiap-tiap puskesmas. Tenaga Kesehatan dibagi ke dalam 21 puskesmas yang tersebar Manggarai Barat. Kepuasan pasien atau masyarakat terhadap pelayanan kesehatan merupakan acuan dari kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kesehatan, maka untuk dapat menentukan tingkat pelayanan kesehatan dari puskesmas-puskesmas di wilayah Kabupaten Manggarai Barat haruslah berangkat dari tolak ukur tertentu. Untuk dapat menentukan ukuran pelayanan kesehatan puskesmas di suatu wilayah biasanya dilihat melalui angka kesehatan daerah tersebut. Angka kesehatan daerah ini dapat diukur melalui indikator-indikator tertentu. Dua diantaranya adalah melalui presentase balita gizi buruk dan angka kematian bayi dan ibu (AKB dan AKI).

Pada indikator presentase balita gizi buruk, angka kesehatan daerah dapat ditentukan melalui kondisi yang terjadi. Kualitas kesehatan suatu daerah akan dianggap rendah apabila memiliki presentasi balita gizi buruk yang besar. Di wilayah Kabupaten Manggarai Barat sendiri, status gizi balita dari tahun 2017-2019 dapat dilihat dalam table berikut.

Tabel 1. Presentase Balita Gizi Buruk di Kabupaten Manggarai Barat Tahun 2017-2020 (persen)

| Uraian | Tahun | | | |
|-----------|-------|------|------|------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Kabupaten | 1,45 | 0,27 | 0,40 | 2,6 |
| Provinsi | 7,40 | 7,30 | 2,50 | 5,10 |
| Nasional | 3,80 | 3,90 | - | - |

Sumber: *Dinas Kesehatan Kab. Manggarai Barat, 2021*

Berdasarkan data dalam tabel 1.1 di atas, dari tahun 2017 hingga tahun 2020 terlihat bahwa di Kabupaten Manggarai Barat telah terjadi peningkatan presentase balita gizi buruk. Berdasarkan data Dinas Kesehatan ditemukan bahwa kasus balita gizi buruk dari bulan Januari hingga Agustus

pada tahun 2020 telah berhasil didata 349 kasus dari total 87.942 balita di Kabupaten Manggarai Barat. Dengan kata lain, peningkatan presentase ini menunjukkan bahwa angka kesehatan di Kabupaten Manggarai Barat terus menurun setiap tahunnya.

Selain indikator di atas, angka kesehatan dari suatu daerah juga dapat ditentukan dari indikator lainnya yakni melalui angka kematian bayi (AKB) dan angka kematian ibu (AKI). Angka Kematian Bayi (AKB) adalah ukuran banyaknya kematian bayi usia 0 tahun dari setiap 1000 kelahiran hidup. Sedangkan, Angka kematian Ibu (AKI) adalah jumlah kematian perempuan pada saat hamil atau sekurang-kurangnya telah 42 hari sejak terminasi kehamilan. Tinggi dan rendahnya nilai AKB dan AKI dari suatu daerah secara tidak langsung menunjukkan bagaimana status kesehatan dari daerah tersebut. Daerah dengan AKB dan AKI yang tinggi biasanya mengalami pelayanan kesehatan yang rendah oleh karena Ibu dan bayi adalah jenis pasien stabil yang masuk dalam daftar pasien penerima pelayanan kesehatan. Untuk itu, data AKB dan AKI dari Kabupaten Manggarai Barat berikut tentunya dapat menjadi acuannya.

Tabel 2. AKB dan AKI Kabupaten Manggarai Barat Tahun 2018-2020

| Uraian | Tahun | | |
|----------------------------|---------------|---------------|--------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 |
| Angka Kematian Bayi | | | |
| Kabupaten | 11,4 per KH | 9,3 per KH | 10,1 per KH |
| Nasional | 21,86 per KH | 21,12 per KH | 16 per KH |
| Angka kematian Ibu | | | |
| Kabupaten | 144,53 per KH | 101,42 per KH | 134,4 per KH |
| Nasional | | 305 per KH | 183 per KH |

Sumber: Dinas Kesehatan Manggarai Barat Tahun 2021

Dilihat dari data yang ada dalam tabel 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa jika dibandingkan dengan rata-rata nasional, kasus kematian bayi dan ibu di Manggarai Barat masih tergolong sedikit. Di tahun 2019, dari jumlah total kelahiran hidup sebanyak 3629, tercatat 4 kasus kematian ibu dan 36 kasus kematian bayi. Kemudian pada tahun 2020, tercatat 7 kasus kematian ibu dan 59 kasus kematian bayi dengan jumlah kelahiran hidup sebanyak 5.280. Artinya bahwa kendatipun dimensi derajat kesehatan ibu dan bayi menjadi semakin membaik dalam dua tahun terakhir, namun angka kematian ibu dan bayi masih tetap bertumbuh. Dengan kata lain, angka-angka tersebut tetap menjadi ancaman bagi kesehatan di wilayah Kabupaten Manggarai Barat.

Berangkat dari data berdasarkan dua indikator di atas, baik melalui presentasi balita gizi buruk maupun angka kematian bayi dan ibu, angka kesehatan di wilayah Kabupaten Manggarai Barat dapat dikatakan stabil dan masih berada dalam taraf wajar. Akan tetapi, meskipun dikatakan demikian, masing-masing indikator tetap mengalami peningkatan jumlah pada tiap tahunnya. Artinya bahwa dua indikator kasus ini masih berpeluang meningkat dalam tahun-tahun yang akan datang apabila tidak segera menjadi perhatian.

Menentukan kinerja tenaga kesehatan dalam pelayanan kesehatan (dalam hal ini puskesmas) di suatu wilayah haruslah berangkat dari angka kesehatan di wilayah tersebut, maka dalam kaitannya dengan penelitian ini, angka kesehatan wilayah Kabupaten Manggarai Barat menjadi tolak ukur bagi kinerja tenaga kesehatan di tingkat puskesmas dalam wilayah Kabupaten Manggarai Barat itu sendiri. Sehingga dengan demikian, berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kabupaten Manggarai Barat di atas, fakta yang ditemukan ialah bahwa angka kesehatan di wilayah Kabupaten Manggarai Barat memang berada pada posisi yang stabil, tapi tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Artinya, dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di puskesmas-puskesmas di wilayah Kabupaten Manggarai Barat tidak mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Kinerja tenaga kesehatan di puskesmas yang cenderung stabil dan tidak mengalami peningkatan dalam beberapa tahun ini sebagai akibat dari kurangnya motivasi yang dimiliki oleh tenaga kesehatan itu sendiri. Peneliti menemukan beberapa permasalahan umum yang menyebabkan kurangnya motivasi dari tenaga kesehatan di wilayah Kabupaten Manggarai Barat yaitu mengenai rendahnya kerjasama tim dalam pelayanan, minimnya nilai insentif dan kompensasi yang nyatanya berbanding terbalik dengan nilai kebutuhan biaya hidup serta jalur pelayanan yang rusak parah oleh karena berada didaerah terpencil dan pedalaman dan juga puskesmas kurang memfasilitasi pengadaan sarana dan prasarana yang menunjang pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil pengamatan beberapa fenomena yang berhasil peneliti jumpai di berbagai puskesmas yang ada di wilayah Kabupaten Manggarai Barat, maka peneliti menjadi tertarik untuk lebih mendalam melakukan penelitian terkait “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Kabupaten Manggarai Barat”.

2. KAJIAN TEORI

Grand Teori

Dalam penelitian ini, grand teori yang diperlukan untuk menjadi landasan pemikiran adalah teori perilaku organisasi. Menurut Robbins and Judge (2015:210) perilaku dari setiap individu berlaku secara konstan atau dengan kata lain tidak muncul secara acak. Ini berarti bahwa konsistensi dasar dari perilaku dapat diprediksi dan kemudian dimodifikasikan tergantung pada masing-masing individu tersebut. Perilaku organisasi adalah bidang ilmu yang meneliti perilaku seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi

Menurut Widyanti (2019:95) perilaku organisasi sesungguhnya merupakan sebuah teori yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas dari sebuah organisasi melalui pembelajaran yang dilakukan terhadap munculnya perilaku dalam organisasi tersebut lewat individu ataupun kelompok di dalamnya. Kelompok dalam organisasi yang terbentuk atas dasar pergaulan dan kepentingan yang sama ini dikenal dengan istilah kelompok informal (Wijaya, 2017:84).

Kajian perilaku organisasi menurut Robbins and Judge (2015:213) terbangun dari beberapa disiplin perilaku yang meliputi psikologi sosial, sosiologi serta antropologi. Masing-masing kemudian memberikan kontribusi terhadap kajian perilaku organisasi seperti motivasi, kepribadian, emosi, persepsi, pendidikan, pelatihan, kepemimpinan, kepuasan kerja, stress kerja, desain kerja, komunikasi, perubahan perilaku, pengambilan keputusan, budaya organisasi, lingkungan, kompensasi, kinerja dan lain sebagainya.

Pengembangan Karir

Karir atau “*Career*” dalam bahasa Inggris, pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia atau “*Personel administration*”. Burhanuddin (2015:163) mendefinisikan pengembangan karir sebagai peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi.

Sinambela (2016:260) mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Sudiro (2011:91) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan

Menurut Handoko dalam Sunyoto (2013:164) karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Menurut Ardana (2012:122-123) fase dalam pengembangan karir ada 3 yaitu: a) fase perencanaan, didalam fase perencanaan ini aktifitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karir di lingkungan perusahaan, b) fase pengarahan, didalam fase ini, membantu karyawan agar mampu mewujudkan

perencanaannya, yaitu dengan menetapkan karir yang diinginkannya dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya, c) Fase pengembangan, didalam fase pengembangan ini tenggang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari satu posisi ke posisi yang diinginkannya.

Kompensasi

Menurut Suwanto dan Priansi (2011:220) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada organisasi. Ardana (2012:153) menyatakan bahwa segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2017:173-174) metode pembayaran kompensasi terdiri dari beberapa metode yaitu;

- a) metode tunggal, metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah dari pendidikan formal yang dimiliki pegawai.
- b) Metode jamak, metode yang dalam penetapan gaji didasarkan atas beberapa pertimbangan, yaitu: ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal bahkan hubungan keluarga juga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang

Menurut Yani (2012:140) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut: a) memperoleh karyawan yang berkualitas, b) mempertahankan karyawan yang ada, c) menjamin keadilan, d) penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, e) mengendalikan biaya, f) mengikuti aturan hukum, g) meningkatkan efisiensi administrasi.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin “*moveree*” yang berarti dorongan atau daya gerak. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Menurut Robbins dan Judge (2015:12) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Fahmi (2011:143) mendefinisikan motivasi sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Mangkunegara (2012:61) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Nawawi (2011:351) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018: 144-145) untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua yaitu: a) motivasi Instrinsik, motivasi yang muncul karena ada motif yang timbul dari dalam diri pegawai, b) motivasi ekstrinsik, motivasi yang muncul karena adanya ransangan dari luar. Adapun tujuan dan manfaat motivasi menurut Hasibuan (2016:146) diantaranya sebagai berikut: a) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, b) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, c) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, d) meningkatkan kedisiplinan karyawan, e) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, f) meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan, g) meningkatkan kesejahteraan dan h) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas baru.

Kinerja

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gibson dalam Kasmir (2015:183) menyatakan bahwa kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Menurut Colquitt dalam Kasmir (2015:183) kinerja ditentukan oleh 3 faktor yaitu: a) kinerja tugas (*task performance*), b)

perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai perilaku positif, c) perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai perilaku negative.

Murwansyah (2016: 229) mendefinisikan kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Nawawi (2011:131) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/non material. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau sekelompok dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2016).

Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010).

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian explanatory. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitian ini terdiri dari atas 4 variabel, yaitu pengembangan karir dan motivasi sebagai variabel eksogen, motivasi sebagai variabel mediasi dan kinerja sebagai variabel endogen

Teknik Pengambilan Data

Populasi dari penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang bertugas disetiap puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat, sampel yang diambil adalah tenaga kesehatan yang berstatus bidan dan perawat yang berjumlah 195 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*.

Definisi Operasional

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Definisi operasional

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala Ukuran |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Eksogen | Pengembangan Karir (X1) Merupakan upaya dari instansi dalam rangka perencanaan karir dari semua karyawan | 1. Prestasi kerja 2. Kesetiaan 3. Peluang 4. Informasi 5. Kompetensi 6. Bimbingan 7. Dukungan atasan 8. Anggaran yang disediakan 9. Memberi masukan 10. Peningkatan kemampuan | Skala likert 1-5 |
| Eksogen | Kompensasi (X2) Merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan atau organisasi | 1. Gaji atau upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Bonus 5. Pemberian kepercayaan dalam menyelesaikan tugas 6. Lingkungan kerja yang nyaman 7. Pemberian fasilitas | Skala likert 1-5 |

| | | | | |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------|------------------|
| Mediasi | Motivasi (Y1) Merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan | 1. | Pemberian penghargaan | Skala likert 1-5 |
| | | 2. | Pekerjaan yang menantang | |
| | | 3. | Mendapatkan apresiasi atau pujiaan | |
| | | 4. | Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan | |
| | | 5. | Dilibatkan dalam pengambilan keputusan | |
| | | 6. | Dihormati rekan kerja | |
| | | 7. | Memberi contoh kepada rekan kerja | |
| | | 8. | Posisi yang diraih bisa menambah semangat kerja | |
| | | 9. | Dilibatkan dalam kegiatan penting | |
| | | 10. | Menyelesaikan pekerjaan dalam tim | |
| | | 11. | Menyesuaikan diri dengan rekan kerja | |
| | | 12. | Lingkungan kerja yang bagus | |
| Endogen | Kinerja (Y2) Merupakan pencapaian atas hasil dari tugas-tugas yang diberikan instansi kepada karyawan | 1. | Keterampilan | |
| | | 2. | Menyesuaikan diri dengan keputusan | |
| | | 3. | Pencapaian pekerjaan | |
| | | 4. | Mengutamakan pekerjaan | |
| | | 5. | Melakukan pekerjaan dengan baik | |
| | | 6. | Menguasai pekerjaan | |
| | | 7. | Tepat waktu | |
| | | 8. | Disiplin | |
| | | 9. | Menyelesaikan pekerjaan tanpa diawasi | |
| | | 10. | Menyelesaikan pekerjaan sendiri | |

Teknik Analisis Data

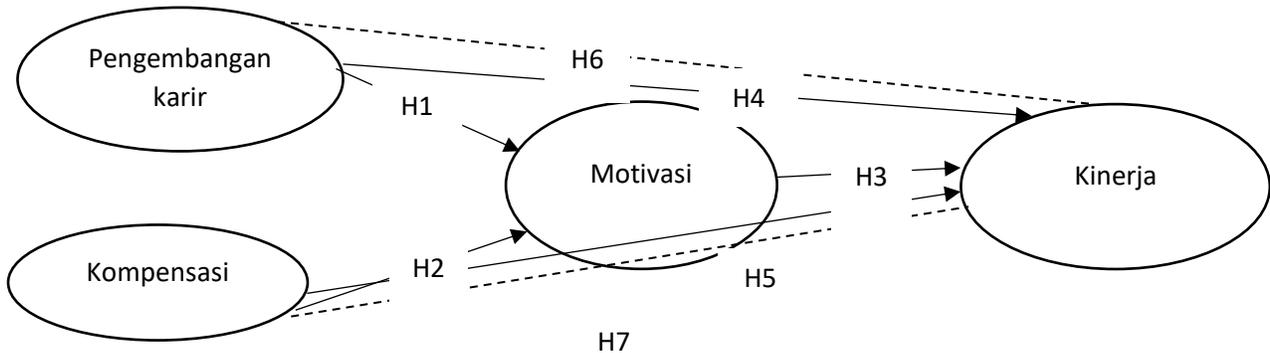
Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang memiliki kemampuan menguji suatu rangkaian hubungan yang kompleks. Software yang digunakan adalah Lisrel dan Spss. Analisis data dapat dirinci sebagai berikut:

1. Uji statistik deskripsi
Memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2016, 19)
2. Uji validitas
Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila tingkat signifikansi korelasi $\leq 0,05$ maka dinyatakan valid atau signifikan. (Ghozali, 2016:53)
3. Uji reliabilitas
merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* > 0.70
4. Uji *Goodness Of Fit*

Uji kecocokan model *Goodnees of Fit* bertujuan untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (fit) dengan data sampel atau tidak.

Kerangka Pemikiran Konseptual

Berdasarkan latar belakang, teori yang telah diuraikan, hasil penelitian terdahulu dan hubungan variabel yang diteliti. Variabel Eksogen dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir dan Kompensasi. Kedua variabel eksogen tersebut, akan diuji apakah memiliki pengaruh terhadap variabel endogen dari penelitian ini, yaitu: kinerja, melalui variabel mediasi, yaitu: motivasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

- a. Uji statistik deskripsi
 - 1. Uji statistik variabel pengembangan karir

Tabel 5. Uji statistic variabel pengembangan karir

| Indikator | Pernyataan | Rata-rata | Standar Deviasi | Kriteria |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|----------|
| PK 1 | Prestasi menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir saya | 3,764 | 0,9170 | Setuju |
| PK 2 | Kesetian terhadap instansi menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir saya | 3,759 | 0,9406 | Setuju |
| PK 3 | Peluang untuk Meningkatkan kemampuan terbuka untuk semua tenaga kesehatan di Puskesmas | 3,712 | 0,9630 | Setuju |
| PK 4 | Informasi tentang pengembangan karir diberikan oleh subbagian kepegawaian | 3,666 | 0,9062 | Setuju |
| PK 5 | Kompetensi saya menjadi hal penting dalam perencanaan karir saya | 3,671 | 0,9443 | Setuju |
| PK 6 | Bimbingan karir perlu dilakukan antara atasan dan bawahan | 3,646 | 0,8984 | Setuju |
| PK 7 | Atasan mendukung pengembangan karir saya | 3,651 | 0,8624 | Setuju |
| PK 8 | Terdapat anggaran yang disediakan oleh instansi dalam rangka pengembangan karir saya | 3,676 | 0,8870 | Setuju |

| | | | | |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| PK 9 | Saya bisa memberikan masukan kepada atasan terkait pengembangan karir saya | 3,774 | 0,9196 | Setuju |
| PK 10 | Adanya peningkatan kemampuan setelah pelatihan | 3,697 | 0,8709 | Setuju |
| RATA-RATA | | 3,697 | 0,8333 | Setuju |

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil jawaban responden, total rata-rata jawaban responden tentang variabel pengembangan karir (X1) sebesar 3, 697. Hal ini menyatakan bahwa responden menanggapi setuju terhadap variabel pengembangan karir.

2. Uji statistik variabel kompensasi

Tabel 6. Uji statistic variabel Kompensasi

| Indikator | Pernyataan | Rata-rata | Standar Deviasi | Keterangan |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------|---------------|
| K 1 | Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan saya | 3,733 | 0,9364 | Setuju |
| K 2 | Insentif diberikan kepada tenaga kesehatan yang berprestasi dan mampu menunjang kebutuhan pokok dari tenaga kesehatan | 3,779 | 1,029 | Setuju |
| K 3 | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan saya | 3,753 | 1,0259 | Setuju |
| K 4 | Besarnya bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja saya | 3,779 | 1,0039 | Setuju |
| K 5 | Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan bidang keahlian saya | 3,738 | 0,9240 | Setuju |
| K 6 | Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja | 3,702 | 0,8637 | Setuju |
| K 7 | Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan | 3,800 | 0,8769 | Setuju |
| Rata-Rata | | 3,754 | 0,9013 | Setuju |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil jawaban responden, total rata-rata jawaban responden tentang variabel kompensasi (X2) adalah 3,754. Hal ini menyatakan bahwa responden menanggapi setuju terhadap variabel kompensasi.

3. Uji statistik Variabel Motivasi

Tabel 7. Uji statistic variabel Motivasi

| Indikator | Pernyataan | Rata-rata | Standar Deviasi | Ket. |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|--------|
| M 1 | Pemberian penghargaan kepada tenaga kesehatan berprestasi memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja | 3,892 | 0,8931 | Setuju |
| M 2 | Pekerjaan yang saya lakukan menantang saya untuk memberikan kinerja yang maksimal | 3,846 | 0,9233 | Setuju |
| M 3 | Pekerjaan saya mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan saya | 3,774 | 0,9026 | Setuju |

| | | | | |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| M 4 | Saya memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan keterampilan berkaitan dengan pekerjaan saya | 3,871 | 0,7725 | Setuju |
| M 5 | Saya sering dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan oleh atasan | 3,784 | 0,7961 | Setuju |
| M 6 | Saya sering dihormati oleh rekan kerja untuk posisi saya saat ini | 3,820 | 0,7416 | Setuju |
| M 7 | Saya dapat memberi contoh untuk rekan kerja dilingkungan kerja | 3,830 | 0,8537 | Setuju |
| M 8 | Posisi yang saya raih bisa menambah semangat kerja | 3,733 | 0,7869 | Setuju |
| M 9 | Saya sering dilibatkan dalam kegiatan penting di puskesmas | 3,779 | 0,8540 | Setuju |
| M 10 | Saya lebih suka menyelesaikan pekerjaan dalam tim dan rekan kerja | 3,917 | 0,8576 | Setuju |
| M 11 | Saya bisa menyesuaikan diri dengan rekan kerja dilingkungan puskesmas | 3,892 | 0,8931 | Setuju |
| M 12 | Kehidupan sosial dilingkungan puskesmas sangat bagus | 3,959 | 0,8957 | Setuju |
| Rata-Rata | | 3,842 | 0,9238 | Setuju |

Sumber: Data Diolah

4. Uji statistik Variabel kinerja

Tabel 8. Uji statistik Variabel kinerja

| Indikator | Pernyataan | Rata-rata | Standar deviasi | Ket |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------|---------------|
| KTK 1 | Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | 4,010 | 0,8122 | Setuju |
| KTK 2 | Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan keputusan yang diambil pihak puskesmas | 4,128 | 0,8845 | Ssetuju |
| KTK 3 | Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan puskesmas | 4,000 | 0,7994 | Setuju |
| KTK 4 | Saya mengutamakan pekerjaan yang menjadi prioritas | 3,933 | 0,8252 | Setuju |
| KTK 5 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 3,892 | 0,7757 | Setuju |
| KTK 6 | Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan | 3,871 | 0,7858 | Setuju |
| KTK 7 | Datang tepat waktu ke kantor adalah prioritas saya | 3,933 | 0,8252 | Setuju |
| KTK 8 | Saya dapat menerapkan disiplin saya dalam menyelesaikan pekerjaan | 3,841 | 0,8557 | Setuju |
| KTK 9 | Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik tanpa diawasi | 3,902 | 0,8095 | Setuju |
| KTK 10 | Tugas saya dapat terselesaikan tanpa meminta bantuan pada rekan kerja | 3,912 | 0,7233 | Setuju |
| Rata-Rata | | 3,942 | 0,9238 | Setuju |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil jawaban responden, total rata-rata jawaban responden tentang variabel kinerja (Y2) adalah 3,942. Hal ini menyatakan bahwa responden menanggapi setuju terhadap variabel kinerja.

b. Uji Validitas

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

| Indikator | Standardized Loading Factor (SLF) | T-Value | Keterangan |
|-----------|-----------------------------------|---------|------------|
| PK 1 | 0,76 | 12,20 | Valid |
| PK 2 | 0,73 | 11,47 | Valid |
| PK 3 | 0,72 | 11,39 | Valid |
| PK 4 | 0,72 | 11,26 | Valid |
| PK 5 | 0,71 | 11,10 | Valid |
| PK 6 | 0,71 | 11,01 | Valid |
| PK 7 | 0,70 | 10,91 | Valid |
| PK 8 | 0,72 | 11,29 | Valid |
| PK 9 | 0,73 | 11,59 | Valid |
| PK 10 | 0,73 | 11,54 | Valid |
| K 1 | 0,74 | 11,74 | Valid |
| K 2 | 0,74 | 11,55 | Valid |
| K 3 | 0,73 | 11,46 | Valid |
| K 4 | 0,84 | 14,04 | Valid |
| K 5 | 0,71 | 11,06 | Valid |
| K 6 | 0,73 | 11,51 | Valid |
| K 7 | 0,72 | 11,24 | Valid |
| M 1 | 0,75 | Acuan | Valid |
| M 2 | 0,72 | 10,41 | Valid |
| M 3 | 0,72 | 10,35 | Valid |
| M 4 | 0,71 | 10,15 | Valid |
| M 5 | 0,71 | 10,20 | Valid |
| M 6 | 0,72 | 10,31 | Valid |
| M 7 | 0,73 | 10,42 | Valid |
| M 8 | 0,73 | 10,29 | Valid |
| M 9 | 0,73 | 10,35 | Valid |
| M 10 | 0,75 | 10,86 | Valid |
| M 11 | 0,73 | 10,51 | Valid |
| M 12 | 0,78 | 11,34 | Valid |
| KTK 1 | 0,73 | Acuan | Valid |
| KTK 2 | 0,72 | 9,91 | Valid |
| KTK 3 | 0,72 | 9,91 | Valid |
| KTK 4 | 0,72 | 9,85 | Valid |
| KTK 5 | 0,71 | 8,74 | Valid |
| KTK 6 | 0,70 | 9,64 | Valid |
| KTK 7 | 0,72 | 8,84 | Valid |
| KTK 8 | 0,76 | 10,46 | Valid |
| KTK 9 | 0,71 | 9,76 | Valid |
| KTK 10 | 0,73 | 10,03 | Valid |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 tentang uji validitas menyatakan bahwa nilai dari *standardized loading factor (SLF)* dari semua indikator $\geq 0,70$ dan nilai T-values dari semua indikator $\geq 1,96$. Maka, dapat dikatakan bahwa semua indikator yang telah digunakan valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | CR | Cut off | EV | Cut Off | Keterangan |
|--------------------|-------|---------|-------|---------|------------|
| Pengembangan Karir | 0,916 | 0,70 | 0,523 | 0,50 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,897 | 0,70 | 0,556 | 0,50 | Reliabel |
| Motivasi | 0,933 | 0,70 | 0,536 | 0,50 | Reliabel |
| Kinerja | 0,916 | 0,70 | 0,522 | 0,50 | Reliabel |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel penelitian memenuhi nilai standar Construct Reliability (CR) yaitu lebih besar daripada 0,70 dan memiliki standar minimal dari Variance extracted (VE) yaitu 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel dalam mengukur variabel laten/construct, sehingga layak untuk analisis selanjutnya.

d. Uji *Goodness Of Fit*

Setelah lolos pengujian validitas dan reliabilitas, maka tahap selanjutnya adalah menganalisis kecocokan data dengan model secara keseluruhan atau dalam LISREL. Uji keseluruhan model berkaitan dengan analisis terhadap *Goodness of-Fit (GOF)* statistik yang dihasilkan oleh program LISREL.

Tabel 11. Uji Kecocokan Keseluruhan Model

| Goodness of Fit Index | Cut off Value | Hasil | Keterangan |
|-----------------------|---------------|-------|------------|
| NNFI | $\geq 0,95$ | 0,99 | Good Fit |
| RMR | $\leq 0,05$ | 0,03 | Good Fit |
| RMSEA | $\leq 0,08$ | 0,02 | Good Fit |
| CFI | $\geq 0,90$ | 0,99 | Good Fit |
| NFI | $\geq 0,90$ | 0,98 | Good Fit |
| AGFI | $\geq 0,90$ | 0,80 | Tidak Fit |
| IFI | $\geq 0,90$ | 0,99 | Good Fit |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat bahwa 7 asumsi yang digunakan dalam penelitian ini, 6 asumsi diantaranya menunjukkan kriteria good fit, sedangkan 1 asumsi menunjukkan kriteria tidak fit. Dengan adanya hasil ini maka penelitian dapat dikatakan masuk dalam kategori kriteria good fit dan penelitian ini layak untuk dilanjutkan karena sudah memenuhi uji asumsi yang sudah ditentukan.

e. Pengujian Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis | Hubungan Variabel | T-Value | Cut off | Kesimpulan |
|-----------|-----------------------------------------|---------|---------|------------|
| H1 | Pengembangan Karir → Motivasi | 4,54 | 1,96 | Diterima |
| H2 | Kompensasi → Motivasi | 5,44 | 1,96 | Diterima |
| H3 | Motivasi → Kinerja | 6,30 | 1,96 | Diterima |
| H4 | Pengembangan Karir → Kinerja | 3,66 | 1,96 | Diterima |
| H5 | Kompensasi → Kinerja | 2,60 | 1,96 | Diterima |
| H6 | Pengembangan Karir → Kinerja → Motivasi | 3,92 | 1,96 | Diterima |
| H7 | Kompensasi → Kinerja → Motivasi | 4,44 | 1,96 | Diterima |

Sumber: Data diolah

Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis 1: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Hipotesis 1 diterima karena nilai $t_{hitung} = 4,54$ lebih besar dari pada nilai $t_{tabel} = 1,96$.
- Hipotesis 2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hipotesis 2 diterima karena nilai $t_{hitung} = 5,44$ lebih besar dari pada nilai $t_{tabel} = 1,96$.

3. Hipotesis 3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis 3 diterima karena nilai t hitung = 6,30 lebih besar dari pada nilai t tabel = 1,96
4. Hipotesis 4: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Hipotesis 4 diterima karena nilai t hitung = 3,66 lebih besar dari pada t tabel = 1,96
5. Hipotesis 5: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis 5 diterima karena nilai t hitung = 2,60 lebih besar dari pada nilai t tabel = 1,96
6. Hipotesis 6: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Hipotesis 6 diterima karena memiliki nilai t hitung= 3,92 lebih besar dari pada nilai t tabel= 1,96
7. Hipotesis 7: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Hipotesis 7 diterima karena memiliki nilai t hitung= 4,44 lebih besar dari t tabel= 1,96

4.2. Pembahasan:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan didapatkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dari bidan dan perawat pada setiap puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat. Temuan ini menyatakan bahwa ketika pengembangan karir ditingkatkan maka motivasi juga akan meningkat.

Temuan ini, mendukung penelitian terdahulu dari Manggis, dkk (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Hermawati, dkk (2019) yang juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada dasarnya, pengembangan karir yang positif akan berpengaruh positif juga bagi para bidan dan perawat. Oleh karena itu, berdasarkan hasil olah data dapat dikatakan bahwa, Puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat telah menerapkan pengembangan karir yang baik untuk mendukung para bidan dan perawat sehingga memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari bidan dan perawat pada setiap Puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat. Temuan ini menyatakan bahwa ketika kompensasi semakin meningkat maka motivasi juga semakin meningkat.

Temuan ini mendukung penelitian terdahulu dari Nalim, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Susanto (2016) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Setiap Puskesmas yang ada di Kabupaten Manggarai Barat tentunya memberikan kompensasi kepada setiap bidan dan perawat yang bertugas karena kompensasi tersebut sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh bidan dan perawat

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari bidan dan perawat di Kabupaten Manggarai Barat. Temuan ini menyatakan bahwa semakin besar motivasi dari bidan dan perawat maka akan meningkatkan kinerja dari bidan dan perawat,

Temuan ini, mendukung penelitian dari Manggis, dkk (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian dari Nalim, dkk (2020) juga mendukung temuan ini yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada dasarnya bahwa motivasi yang positif akan berpengaruh positif pula bagi kinerja. Oleh karena itu,

berdasarkan hasil olah data, dapat dikatakan bahwa motivasi yang tinggi dari bidan dan perawat akan mendukung untuk memberikan kinerja yang baik.

4. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari bidan dan perawat pada setiap Puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat. Temuan ini menyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja dari bidan dan perawat.

Temuan ini mendukung penelitian dari Manggis, dkk (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari Hermawati, dkk (2019) juga mendukung temuan ini yang menyatakan bahwa pengembangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada dasarnya bahwa pengembangan karir yang positif akan berpengaruh positif terhadap kinerja dari bidan dan perawat.

5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari bidan dan perawat pada setiap puskesmas yang ada di Kabupaten Manggarai Barat. Temuan ini menyatakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai menurut bidan dan perawat maka akan meningkatkan kinerja dari bidan dan perawat.

Temuan ini mendukung penelitian dari Manurung (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain ini penelitian dari Kurniawan, dkk (2019) mendukung temuan ini yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya pengaruh yang positif dari kompensasi akan mempengaruhi kinerja secara positif dari bidan dan perawat.

6. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui motivasi

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dari bidan dan perawat pada setiap puskesmas yang ada di Kabupaten Manggarai Barat. menyatakan bahwa ketika pengembangan karir ditingkatkan maka motivasi juga akan meningkat sehingga mempengaruhi peningkatan pada kinerja.

Temuan ini, mendukung penelitian terdahulu dari Umar (2015) mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi karyawan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari Dewi dan Utama (2016) bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja. Pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap motivasi yang akan membuat karyawan akan meningkatkan kinerja

7. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dari bidan dan perawat pada setiap puskesmas yang ada di Kabupaten Manggarai Barat. Temuan ini menyatakan bahwa ketika kompensasi ditingkatkan maka motivasi juga akan meningkat sehingga mempengaruhi peningkatan pada kinerja.

Temuan ini, mendukung penelitian terdahulu dari Maharwati, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Kompensasi merupakan salah faktor yang dapat memotivasi bidan dan perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Selain itu penelitian dari Armantari (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

5. KESIMPULAN

1. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi dari bidan dan perawat pada Puskesmas yang ada di Kabupaten Manggarai Barat. Hal tersebut menyimpulkan bahwa ketika pengembangan karir ditingkatkan maka motivasi dari bidan dan perawat juga meningkat. Pihak Puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat telah melakukan proses pengembangan karir yang baik oleh karena itu proses pengembangan karir yang baik ini perlu dipertahankan agar dapat meningkatkan motivasi dari setiap bidan dan perawat.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi dari bidan dan perawat pada Puskesmas yang ada di Kabupaten Manggarai Barat. Hal tersebut menyimpulkan bahwa ketika kompensasi dilakukan secara baik dan benar maka motivasi dari bidan dan perawat juga meningkat. Pihak Puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat telah memberikan kompensasi sesuai dengan yang diharapkan oleh bidan dan perawat oleh karena itu proses pemberian kompensasi ini perlu dipertahankan agar motivasi dari bidan dan perawat tetap meningkat.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari bidan dan perawat pada Puskesmas yang ada di Kabupaten Manggarai Barat. Hal tersebut menyimpulkan bahwa ketika bidan dan perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dari bidan dan perawat juga tinggi. Bidan dan Perawat pada Puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat telah memiliki motivasi yang tinggi oleh karena itu motivasi kerja ini perlu dipertahankan agar dapat meningkatkan kinerja kerja.
4. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari bidan dan perawat pada Puskesmas yang ada di Kabupaten Manggarai Barat. Hal tersebut menyimpulkan bahwa ketika pengembangan karir ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat. Proses pengembangan karir yang ada di setiap Puskesmas yang ada di Kabupaten Manggarai Barat sudah dilakukan dengan baik dengan adanya hal ini maka kinerja dari bidan dan perawat di Puskesmas Manggarai Barat dapat meningkat.
5. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari bidan dan perawat pada Puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat. Hal tersebut menyimpulkan bahwa ketika proses pemberian kompensasi dilakukan dengan baik maka kinerja juga akan meningkat. Salah satu faktor penyebab meningkatnya kinerja adalah kompensasi. Proses pemberian Kompensasi dari Puskesmas kepada bidan dan perawat sudah dilakukan dengan baik sehingga kinerja dari bidan dan perawat juga meningkat. Proses pemberian kompensasi ini perlu dipertahankan.
6. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dari bidan dan perawat pada Puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat. Hal tersebut menyimpulkan bahwa, ketika proses pengembangan karir ditingkatkan melalui motivasi maka kinerja dari bidan dan perawat juga akan meningkat. Temuan ini, semakin menguatkan asumsi bahwa Puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat memiliki proses pengembangan karir yang positif. Oleh karena itu, proses pengembangan karir ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan
7. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dari bidan dan perawat pada Puskesmas di Kabupaten Manggarai barat. Hal tersebut menyimpulkan bahwa, ketika kompensasi ditingkatkan melalui motivasi maka kinerja dari bidan dan perawat juga meningkat. Temuan ini, semakin menguatkan asumsi bahwa Puskesmas di Kabupaten Manggarai Barat telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan dari bidan dan perawat sehingga dapat memotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan jurnal ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Tuty Lindawati selaku dosen pembimbing dan,
2. Penulis juga berterimakasih kepada dewan redaksi jurnal mandala yang membantu dalam mereview artikel ini sehingga dapat dipublikasikan.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang., Mujiati, Wayan., dan Mudiarta, Wayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiansyah, Naufal and Andriyani. 2019. “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank JATIM Cabang Bojonegoro).” *Journal Of Management Diponegoro* 8(4):13.
- Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham. 2011. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hermawati, Komang., Sudja, Nengah., dan Suardhika, Nengah. 2019. “The Effect of Career Development and Characteristics of Individuals on Performance of Employees in Indonesian Art Institute Denpasar Through Motivation As Mediation.” *International Journal of Soft Computing and Engineering* 2(2).
- Hernita. 2017. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 1(3):72–90.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Kenelak dan Pio. 2016. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya.” *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 4(4):1–10.
- Kurniawan, Afriadie., Yunus, Mukhlis., dan Majid, Shabri. 2019. “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh.” *Manajemen Dan Inovasi* 8:119–33.
- Manggis, I. Wayan., Yuesti Anik., dan Sapta, Ketut Setia. 2018. “The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village.” *International Journal of Contemporary Research and Review* 9(07):20901–16
- Mangkunegara, A.A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manurung, Erwin Ferry. 2020. “The Effects of Transformational Leadership, Competence and Compensation on Work Motivation and Implications on the Performance of Lecturers of Maritime College in DKI Jakarta.” *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7(6):112
- Murwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Muspawi, Mohamad. 2017. “Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17(1):114–22.
- Nalim., Haryono, Siswoyo., dan Muchran, Murniady. 2020. “The Effect of Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation.” *Journal of Governance and Public Policy* 7(2):78–87.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajamada University Press.

- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 *Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2015. *Organizational Behavior*. Edisi 16. New Jersey: Pearson.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sumardjo, Mahendro., dan Priansa, Donni Juni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suwatno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Widyanti. 2019. *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep)*. Banjarmasin: Uniska MAB