

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN REMUNERASI TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI
UPTD UNIT PUSKESMAS GOMBONG II**

Priyatno
**Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Putra Bangsa Kebumen**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan remunerasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II. Responden pada penelitian ini adalah pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II yang berjumlah 33 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program *SPSS 23 for windows*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji t, koefisien determinasi ,uji korelasi dan analisis jalur.

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II berpengaruh negatif dan signifikan. Remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II, menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan. Beban kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II, menunjukkan berpengaruh negatif dan signifikan. Remunerasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II, menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II, menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi struktural I menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,404, ini berarti 40,4% variabel *kepuasan kerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II* dipengaruhi oleh beban kerja dan remunerasi, sedangkan sisanya sebesar 59,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Kemudian hasil uji koefisien determinasi struktural II menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,635, ini berarti 63,5% variabel *kinerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II* dipengaruhi oleh beban kerja, remunerasi, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 36,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

Kata Kunci : beban kerja, remunerasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintahan atau swasta memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, salah

satunya adalah tujuan organisasi yaitu untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan dan juga untuk mencapai tujuan pribadi karyawan (Simamora, 2006:12). Puskesmas merupakan organisasi pemerintahan yang melayani masyarakat dalam bidang kesehatan, harus mampu memberikan pelayanan semaksimal mungkin. Pelayanan yang maksimal ini merupakan hasil kerja (kinerja) yang

dituntut sesuai dengan standart operasional puskesmas. Tenaga kesehatan merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi tidak terlepas dari dukungan semua tenaga administrasi dan tenaga lainnya yang berada dalam lingkungan dimaksud.

Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, dihitung dalam jangka waktu satu tahun. Target pekerjaan dihitung baik secara kualitas maupun kuantitas sebagai acuan untuk evaluasi hasil pekerjaan tahun berikutnya. Kinerja menjadi menjadi rendah jika diselasaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan (Sitepu, 2013).

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 34 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang Pegawai Negeri Sipil. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.

Pencapaian hasil prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Gombong II masih banyak capaian sasaran kinerja yang tidak mengalami peningkatan atau tetap dari tahun sebelumnya, bahkan ada beberapa pegawai yang mengalami penurunan, hal tersebut menunjukan bahwa kinerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II mengalami penurunan kinerja. Penurunan tersebut menggambarkan banyak kegiatan yang tidak tercapai dari target yang telah disepakati bersama antara pegawai dengan pimpinannya.

Menurut Davis (1995:105) mendefinisikan kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaan antara apa yang diharapkan pegawai dari

dari pekerjaan kantornya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terikat dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, ketekunan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil dan hubungan sosial di dalam pekerjaan.

Tujuan organisasi mustahil akan tercapai, ketika kerja sama antara anggota organisasi tersebut tidak dijadikan pedoman dalam melaksanakan visi dan misi organisasi. Salah satu faktor yang menyebabkan seseorang mendapatkan kepuasan kerja yaitu adanya kerja sama yang solid dengan kondisi kerja yang nyaman. Beberapa kasus yang sering terjadi di Puskesmas Gombong II, yaitu ketika ada pegawai yang bertugas pada salah satu unit layanan tidak bisa melaksanakan tugasnya, maka pegawai yang lain tidak langsung menggantikan tugas tersebut, sehingga pelayanan terhadap masyarakat menjadi terganggu.

Istilah pegawai senior dan yunior yang diterapkan oleh beberapa pegawai senior, selalu dijadikan acuan ketika ada penugasan dari atasan, bahwa pegawai yunior yang pantas dan mampu untuk melaksanakan tugas tersebut karena alasan usia, tetapi ketika ada imbalan jasa yang diberikan, maka pegawai senior yang lebih berhak karena masa kerja.

Ketidaktepatan waktu yang dilakukan dalam pengumpulan laporan tentunya mempengaruhi kinerja dari pegawai, karena untuk melaksanakan kegiatan selanjutnya, kegiatan yang dilakukan sebelumnya harus sudah selesai baik pelaksanaan maupun pelaporannya, sehingga jika laporan tertunda pengumpulannya, maka kegiatan selanjutnya pun akan tertunda dalam pelaksanaannya.

Mutasi perawat sebanyak tiga orang semenjak tahun 2017 membuat beban kerja perawat semakin berat. Penambahan program yang mengharuskan setiap puskesmas harus mampu persalinan di puskesmas, menambah beban kerja bidan semakin tinggi, karena semua bidan

mendapat jadwal piket di malam hari dengan jumlah bidan yang terbatas. Kurangnya tenaga pendaftaran membuat beberapa tenaga kesehatan harus turun tangan untuk menjadi petugas pendaftaran

Istilah beban kerja merujuk kepada seberapa besar dari kapasitas pekerja yang jumlahnya terbatas, yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan. Berdasarkan permasalah-permasalahan tersebut cukup jelas bahwa semakin banyak pekerjaan yang dibebankan membutuhkan waktu dan tenaga yang cukup banyak. Semakin banyak beban kerja yang diberikan semakin kurang fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Perubahan sistem perhitungan pemberian tunjangan atau jasa pelayanan yang digantikan dengan istilah remunerasi dengan tujuan sebagai penyemangat kerja ternyata mempunyai dugaan sebagai akibat dari menurunnya kinerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II. Remunerasi sebagai jasa pelayanan yang diberikan kepada tenaga medis dan non medis mempunyai perhitungan yang berbeda dari tunjangan atau jasa pelayanan yang diberikan sebelumnya. Perhitungan remunerasi menurun sebesar 10% dari jasa pelayanan yang harus diterimakan oleh para pegawai sebagai haknya ternyata kurang dapat diterima.

Mangkunegara (2005:74) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pada organisasi berfungsi dalam hal pengembangan struktur gaji yang baik dan seimbang dalam rangka peningkatan kinerja, hal ini diwujudkan dengan adanya perubahan pada sektor internal organisasi berupa perubahan atau penataan ulang sistem penggajian (remunerasi). Adanya struktur gaji yang baik akan berdampak pada kinerja yang optimal dari masing-masing pegawai. Remunerasi ini bertujuan untuk memberikan motivasi dan nilai keadilan bagi setiap pegawai agar berkompetitif secara sehat untuk memberikan kinerja yang optimal dan membawa citra yang baik di masyarakat,

maka sistem penggajian (remunerasi) ini mempunyai andil besar dalam memotivasi pegawai untuk melakukan kinerja yang tinggi dan optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: *Pengaruh Beban Kerja Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II.*

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000 :67), 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.

Menurut Hasibuan (2001:34), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta kesempatan.

Menurut Simamora (2004:409), kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Menurut Dessler (2009:127), kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang dari proses pekerjaan tertentu secara berencana untuk menghasilkan sesuatu baik secara kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, tetapi apabila

akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien (Prawirosentono, 1999:27).

Menurut Desseler (2007:12) kinerja dapat diukur melalui lima indikator:

- 1) Kualitas pekerjaan , meliputi akuisisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan/perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi regularitas, dipercaya dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi meliputi, pencegahan, pemborosan dan pemeliharaan.

Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2003:78), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan Handoko (2000:193), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerja yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi (Sutrisno, 2009:74).

Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2004:475) adalah sebagai berikut :

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara susuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*.

Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari

a) pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

b) *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Situasi kerja yaitu perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi

- kerja yang stabil.
- 2) Kerjasama antar karyawan yaitu faktor sosial karyawan perlu ditingkatkan dengan membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, sehingga karyawan akan semangat dalam bekerja dan puas memiliki atasan yang baik, mengetahui situasi dan kondisi bawahan, menghargai serta menghormati kemampuan kerja bawahan, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan komunikasi kerjasama yang baik antar sesama karyawan.
 - 3) Imbalan yang diterima dalam bekerja. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
 - 4) Kesempatan untuk maju. Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

Beban Kerja

Menurut Menpan (1997:46), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara Komaruddin (1996:235) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja

organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Peraturan Menteri Dalam Negeri dalam Muskamal, 2010). Selain untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, pengukuran beban kerja juga dilakukan untuk menetapkan jumlah jam kerja dan jumlah orang yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu (Komaruddin, 1996).

O'Donnell & Eggemeier sebagaimana dikutip oleh Reny (2014), bahwa pengukuran beban kerja secara garis besar digolongkan menjadi tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

- a) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- b) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, didalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1987).
- c) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja:

1. Faktor Eksternal (luar tubuh)
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik
 - b. Organisasi
 - c. Lingkungan Kerja
2. Faktor Internal (dalam tubuh)
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Seperti umur, ukuran tubuh, kesehatan dll.

Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diadopsi dari penelitian (Putra dalam Dani, 2013) adalah sebagai berikut:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya cakupan SKP. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengajaran tindakan, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Remunerasi

Berbagai macam literatur yang digunakan, adanya ketidak konsistensi dalam penggunaan istilah remunerasi dan kompensasi. Hal tersebut terjadi karena minimnya literatur yang membahas secara lebih rinci konsep remunerasi. Jika ada itu pun terbatas dalam hal menyamakan dengan istilah kompensasi. Remunerasi itu sendiri berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan/ pegawai dalam suatu organisasi/ perusahaan.

Remunerasi merupakan imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaanya di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.

Peraturan Bupati Kebumen Nomor 92 Tahun 2016 menyatakan remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun.

Adapun unsur dari sistem remunerasi meliputi pemberi dan penerima, pola jabatan dan kepangkatan, dasar penghitungan, cara pemberian, batas waktu pemberian dan sanksi atas suatu pelanggaran. Terdapat pedoman penetapan remunerasi dalam penerapan di puskesmas yang berstatus sebagai badan layanan umum (BLU) yakni harus memenuhi standart proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan dan kinerja operasional.

Adapun Landasan Hukum Kebijakan Remunerasi adalah sebagai berikut:

- 1) UU No. 28/1999 tentang penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari KKN.
- 2) UU No. 43/1999 tentang perubahan atas UU No. 8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- 3) UU No. 17/2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang 2005-2015.
- 4) Konvensi ILO No.100 tahun 1999, bunyinya, *'Equal remuneration for jobs of equal value'* (Pekerjaan yang sama nilai atau bobotnya harus mendapat imbalan yang sama)
- 5) Peraturan Bupati Kebumen No. 92 tahun 2016 tentang Remunerasi Pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen Unit Pusat Keahlian Masyarakat dan Unit

Pengobatan Paru.

Handoko, (2011:156) berpendapat bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain sebagai berikut:

1) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Pegawai menerima kompensasi berupa gaji, upah, atau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, dan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, hal ini akan secara langsung berdampak pada peningkatan produktifitas.

2) Menunjukkan Keseimbangan dan Keadilan.

Ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan yang ia duduki, sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

3) Memajukan Lembaga atau Perusahaan.

Semakin berani suatu lembaga memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolak ukur bahwa semakin berhasil lembaga tersebut membangun prestasi kerja pegawainya, karena pemberian remunerasi tinggi hanya mungkin dilakukan apabila lembaga tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan remunerasi yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju lembaga tersebut.

4) Meningkatkan Produktifitas Kerja

Pemberian Kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Pengukuran besar kecilnya remunerasi dapat dilihat dari komponen remunerasi yang diterapkan dalam instansi atau perusahaan tersebut.

Menurut Pora dalam Iswanto dkk (2011), indikator remunerasi diantaranya adalah :

1) Kelayakan/ Kewajaran, yaitu remunerasi yang diberikan sudah layak untuk menghidupi keluarga sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

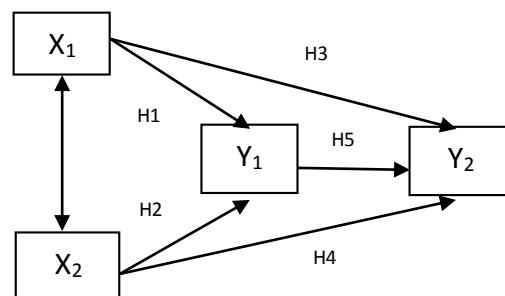
2) Keadilan/Keseimbangan

Remunerasi yang diberikan remunerasi yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan dengan melihat keuangan organisasi.

3) Tepat, yaitu remunerasi yang diberikan sesuai dengan kinerja yang telah dievaluasi berdasarkan parameter yang telah ditentukan.

Model Empiris

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X_1) dan Remunerasi (X_2), sedangkan variabel bebas pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y_1), Kinerja (Y_2) dan lebih jelasnya digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan model empiris yang telah dijelaskan, hipotesis ini sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II.

H₂: Ada pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II.

H₃: Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II.

H₄: Ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja pada pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II.

H₅: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II.

METODELOGI PENELITIAN

Subjek penelitian adalah pegawai

UPTD Unit Puskesmas Gombong II, sedangkan yang menjadi obyek penelitian adalah Pengaruh Beban Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II.

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner yang ditunjukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemeberian nilai berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi megacu pada semua kelompok orang, kejadian, atau benda yang menarik peneliti inginkan untuk diteliti (Sekaran, 2011:2400). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II sejumlah 33 pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:118). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yaitu pegawai yang bekerja pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II yang berjumlah 33 pegawai.

Teknis pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh/ sensus. Meneurut Sugiyono (2010:124) mengatakan bahwa sampling jenuh/ sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan metode sampling jenuh/ sensus dilakukan karena semua populasi dinilai memiliki kriteria tertentu untuk diteliti. Jadi sampel yang akan diteliti ada 33 pegawai.

Analisis dan Pembahasan

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dari setiap variabel dapat diukur dengan menggunakan *Pearson Corelation*, dengan taraf signifikansi 5% dan r tabel 0,3440. Jika signifikansi dibawah 0,05 maka butir pernyataan dinyatakan valid dan jika tingkat signifikansi diatas 0,05 maka dinyatakan tidak valid. Berikut hasil Uji Validitas dari masing-masing variabel:

Beban Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Ket
X ₁ _1	0,592	0,3440	0,000	Valid
X ₁ _2	0,579	0,3440	0,000	Valid
X ₁ _3	0,502	0,3440	0,003	Valid
X ₁ _4	0,606	0,3440	0,000	Valid
X ₁ _5	0,435	0,3440	0,011	Valid
X ₁ _6	0,775	0,3440	0,000	Valid
X ₁ _7	0,412	0,3440	0,017	Valid
X ₁ _8	0,504	0,3440	0,003	Valid

Remunerasi

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Ket
X ₁ _1	0,774	0,3440	0,000	Valid
X ₁ _2	0,786	0,3440	0,000	Valid
X ₁ _3	0,796	0,3440	0,000	Valid
X ₁ _4	0,783	0,3440	0,000	Valid

Kepuasan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Ket
Y ₁ _1	0,604	0,3440	0,000	Valid
Y ₁ _2	0,887	0,3440	0,000	Valid
Y ₁ _3	0,868	0,3440	0,000	Valid
Y ₁ _4	0,640	0,3440	0,000	Valid

Kinerja

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Ket
Y ₂ _1	0,878	0,3440	0,000	Valid
Y ₂ _2	0,685	0,3440	0,000	Valid
Y ₂ _3	0,608	0,3440	0,000	Valid
Y ₂ _4	0,835	0,3440	0,000	Valid
Y ₂ _5	0,634	0,3440	0,000	Valid

Dari pengujian keempat variabel diperoleh r hitung > r tabel dan tingkat signifikan < 0,05 data tersebut menandakan semua valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari variabel. Uji realibilitas dinyatakan sah jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 atau $> 60\%$, sedangkan dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,6 atau $< 60\%$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari data di bawah ini:

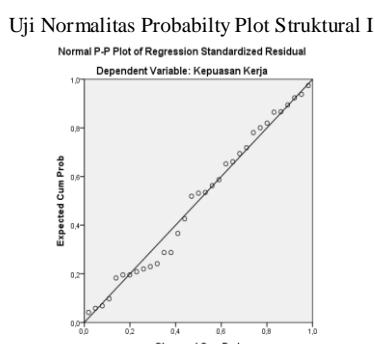
Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Beban Kerja (X_1)	0,674	Reliabel
Remunerasi (X_2)	0,795	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y_1)	0,744	Reliabel
Kinerja (Y_2)	0,784	Reliabel

Dari pengujian keempat variabel diperoleh *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 atau $> 60\%$. data tersebut menandakan semua reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Salah satu pengujian normalitas ini menggunakan *Probability Plot*. Suatu regresi dikatakan normal apabila:

1. Jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data dikatakan berdistribusi normal.
2. Jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk variabel penelitian disajikan sebagai berikut:

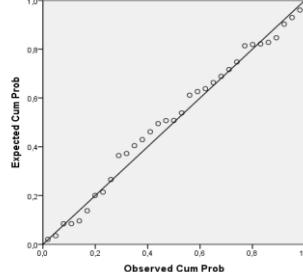


Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Normalitas Probability Plot Struktural I

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi antar variabel bebas (independen), maka model regresi tersebut terdapat problem multikolinearitas (multikol), sedangkan model regresi yang baik seharusnya dalam model regresi tidak terjadi diantara variabel independen (Ghozali, 2011:95). Suatu regresi tidak mempunyai multikolinearitas apabila mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan atau mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0,1. Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Uji multikolinearitas Struktural I

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	1,000	1,000	Bebas Multikol
Remunerasi	1,000	1,000	Bebas Multikol

Uji multikolinearitas Struktural II

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	1,000	1,000	Bebas Multikol
Remunerasi	1,000	1,000	Bebas Multikol
Kepuasan Kerja			

Dari hasil kedua uji multikolinearitas tersebut mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan atau mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0,1 maka keduanya bebas multikol.

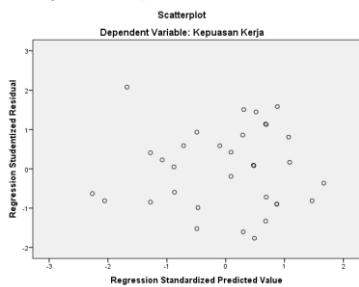
Uji Heteroskedastisitas

Pengujian apakah data bersifat heteroskedastisitas ataukah tidak diuji dengan metode *scatterplot* dengan

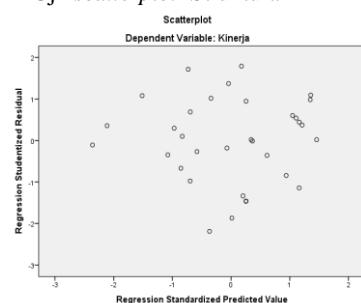
memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SREID (nilai residualnya).

Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar atau menyempit.

Uji scatterplot Struktural I



Uji scatterplot Struktural I



Dari uji keduanya tidak terdapat pola tertentu/menyebar, maka asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas (beban kerja, remunerasi terhadap variabel intervening (kepuasan kerja) dan variabel terikat (kinerja) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hasil Uji t Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coeffe Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
Constant	11,454	2,624		4,365	,000
X1	-,286	,106	,366	-,2,685	,012
X2	,558	,136	,559	4,100	,000

a. Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada data di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,012

$< 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-2,685 > t_{tabel}$ sebesar $-2,039$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa beban mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II.

b. Hubungan Remunerasi dan Kepuasan kerja

Hasil uji t pada data di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel remunerasi (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $4,100 > t_{tabel}$ sebesar $2,039$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa remunerasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II.

Hasil Uji t Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coeffe Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
Constant	11,057	2,666		4,17	,000
X1	-,246	,904	,310	-,2,612	,014
X2	,292	,135	,288	2,159	,039
Y1	,489	,145	,482	3,372	,002

a. Hubungan Beban Kerja dan Kinerja

Hasil uji t pada data di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar $0,014 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-2,612 > t_{tabel}$ sebesar $-2,042$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II.

b. Hubungan Remunerasi dan Kinerja

Hasil uji t pada data di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel remunerasi (X_2) sebesar $0,039 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,159 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa remunerasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II.

c. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja

Korelasi antar variabel dijelaskan sbb:

Hasil uji t pada data di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,372 > t_{tabel}$ sebesar 2,042. Hasil tersebut mengindikasikan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefesien Determinasi

Hasil Koefesien Determinasi Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664	,442	,404	1,66493

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan remunerasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,404 hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan remunerasi berpengaruh sebesar 40,4% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 59,6 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Koefesien Determinasi Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818	,670	,635	1,32293

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja, remunerasi dan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,635 hal ini menunjukkan bahwa beban kerja ,remunerasi dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 63,5% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 36,5 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

	X1	X2	Y1	Y2
X1	Pear. Correl	1	,014	-,359
	Sig		,939	,040
	N	33	33	33
X2	Pear. Correl	,014	1	,554
	Sig	,939		,001
	N	33	33	33
Y1	Pear. Correl	-,359	,554	1
	Sig	,040	,001	
	N	33	33	33
Y2	Pear. Correl	-,479	,551	,752
	Sig	,005	,001	,000
	N	33	33	33

1. Korelasi antara beban kerja (X_1) dengan remunerasi (X_2) sebesar 0,014 adalah sangat lemah dan searah (positif) artinya semakin tinggi beban kerja semakin tinggi remunerasi, tetapi tidak signifikan karena angka signifikansi sebesar 0,939 $> 0,05$.
2. korelasi antara beban kerja (X_1) dengan kepuasan kerja (Y_1) sebesar -0,359 berarti hubungan korelasi antara beban kerja (X_1) dengan kepuasan kerja (Y_1) adalah cukup kuat dan berlawanan (negatif) artinya semakin tinggi beban kerja semakin rendah kepuasan kerja, serta signifikan karena tingkat signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$.
3. Korelasi antara beban kerja (X_1) dengan kinerja (Y_2) sebesar -0,479 berarti hubungan korelasi antara beban kerja (X_1) dengan kinerja (Y_2) adalah cukup kuat dan berlawan (negatif) artinya beban kerja semakin tinggi maka kinerja semakin rendah, serta signifikan karena tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$.
4. korelasi antara remunerasi (X_2) dengan kinerja (Y_2) sebesar 0,551 berarti hubungan korelasi antara remunerasi (X_2) dengan kinerja (Y_2) adalah kuat dan searah (positif) artinya remunerasi semakin tinggi maka kinerja juga semakin tinggi, serta signifikan karena tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

Analisis Jalur

Persamaan substruktural terdiri dari dua persamaan dimana X_1 dan X_2 adalah variabel eksogen (bebas), Y_1 adalah variabel intervening dan Y_2 adalah variabel endogen (terikat) sehingga diperoleh persamaan sbb:

Persamaan substruktural I

$$Y_1 = PY_1 X_1 + PY_1 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y_1 = -0,366 + 0,559 + 0,772$$

Kesimpulan:

Setiap bertambah nilai X_1 (Beban Kerja) sebesar 1 skala likert , sedangkan nilai X_2 (Remunerasi) tetap, maka akan menurunkan nilai Y_1 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,366, sebaliknya jika X_2

(Remunerasi) bertambah sebesar 1 skala likert, sedangkan sedangkan nilai X_1 (Beban Kerja) tetap maka maka akan menaikan Y_1 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,559.

Persamaan substuktural II

$$Y_2 = PY_2 X_1 + PY_2 X_2 + PY_2 Y_1 + \epsilon_2 \\ Y_1 = -0,310 + 0,288 + 0,482 + 0,604$$

Kesimpulan:

Setiap bertambah nilai X_1 (Beban Kerja) sebesar 1 skala likert , sedangkan nilai X_2 (Remunerasi) dan Y_1 (Kepuasan Kerja) tetap, maka akan menurunkan nilai Y_2 (Kinerja) sebesar 0,310, sebaliknya jika X_2 (Remunerasi) bertambah sebesar 1 skala likert, sedangkan nilai X_1 (Beban Kerja) dan Y_1 (Kepuasan Kerja) tetap maka maka akan menaikan Y_2 (Kinerja) sebesar 0,288, begitu juga apabila Y_1 (Kepuasan Kerja) naik 1 skala likert sedangkan yang lain tetap maka akan menaikan Y_2 (kinerja) sebesar 0,604.

Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect atau DE*)

1. Pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja
 $X_1 \rightarrow Y_1 = -0,366$
2. Pengaruh variabel remunerasi terhadap kepuasan kerja
 $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,559$
3. Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja
 $X_1 \rightarrow Y_2 = -0,310$
4. Pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,288$
5. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,482$

b. Pengaruh Tidak langsung (*Indirect Effect atau IE*)

1. Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (-0,366 \times 0,482) = -0,176$

2. Pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,559 \times 0,482) = 0,269$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect atau TE*)

1. Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (-0,366 + 0,482) = 0,116$$

2. Pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,559 + 0,482) = 1,041$$

3. Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y_2 = -0,310$$

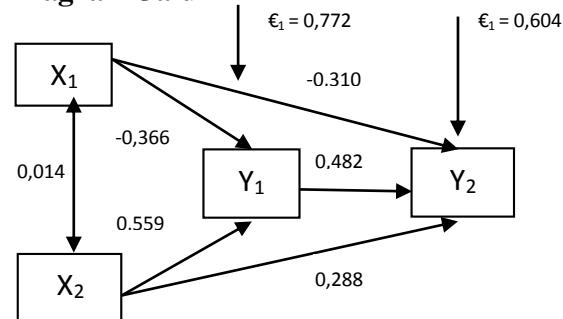
4. Pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,288$$

5. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,482$$

Diagram Jalur



Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II, pada 33 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II. Hal ini menandakan secara

- garis besar bahwa beban kerja yang diterima oleh pegawai cukup tinggi sehingga berakibat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai semakin rendah.
2. Remunerasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II. Walaupun dalam latar belakang penelitian saya menyatakan bahwa pegawai kurang menerima atau tidak puas dengan pemberian remunerasi dikabibatkan adanya penurunan besaran pemberian remunerasi, tetapi terbukti dengan hasil positif dan signifikan yang mempunyai arti bahwa semakin tinggi pemberian remunerasi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.
 3. Beban kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II. Beban kerja yang dibebankan kepada sebagian besar pegawai terbukti cukup tinggi sehingga berakibat menurunnya kinerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II, atau secara sederhana arti dari hasil negatif dan signifikan dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dibebankan maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.
 4. Remunerasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi remunerasi yang diterima, maka akan menciptakan kinerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Gombong II semakin tinggi.
 5. Kepuasan kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II. Kesimpulan dari hasil tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan akan berakibat semakin tinggi kinerja

yang dihasilkan.

6. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II adalah variabel remunerasi karena mempunyai nilai koefesien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel beban kerja dengan nilai *unstandardized coefficient B*. 0,558.
7. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II adalah variabel kepuasan kerja karena mempunyai nilai koefesien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya dengan nilai *unstandardized coefficient B*. 0,489.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian tersebut disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi manajemen UPTD Unit Puskesmas Gombong II, dari temuan hasil penelitian ini, dimana beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombong II. disarankan untuk aktif mengusulkan pengadaan pegawai baru atau pengadaan pegawai dari tenaga harian lepas dengan biaya mandiri, serta mampu mengkodisikan pegawainya agar tercipta suasana harmonis yang menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.
2. Bagi peneliti lain, disarankan agar penelitian yang akan datang tidak bertumpu pada satu lokasi penelitian, bisa diperluas setingkat wilayah kabupaten, serta menambah variabel lain di luar variabel yang telah dilakukan, karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja

- Rosda Karya.
- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Muhammad. 1987. *Psikologi Industri*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Dani, Pradyta, S. 2016: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten - Jawa Tengah -Indonesia. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Davis, Gordon B. 1995. *Sistem Informasi Manajemen*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Davis, Keith. 2000, *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20*. Semarang: UNDIP
- Handoko, T. Sani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. B.P.F.E. UGM.
- 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. B.P.F.E. UGM
- Hasibuan, Melayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati dkk. 2012. "Analisis Pendapatan dan Belanja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur". *Jurnal Ekonomi Universitas Mulawarman*
- Hessel. Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasrama.
- Iswanto.dkk. 2011. "Pengaruh Remunerasi, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pos (Persero) Bandung". *Jbtunikom. gdl*. No. 3720.
- Juariah & Rosyidah Umpu Malwa. 2016. "Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang". *Psikis-Jurnal Psikologi Islam*. Vol.2 No. 2 (2016) 161-171.
- Keban, T, Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik, Konsep Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Komarudin, Ahmad. 1996. *Dasar-dasar Manajemen Investasi*. Jakarta: Renika Cipta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkuprawira, S., dan Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghilia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Yogyakarta. BPFE.
- Muskamal. 2010. *Analisa Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. Makasar: PKP2A II LAN.
- Pembukaan Undang-Undang Dasar tahun 1945*. Alenia 4. 1945. Jakarta, Sekretariat Negara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*. 2008. Jakarta, Kemendagri.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta, Sekretariat Negara.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawain Nomor 34 tahun 2011 tentang*

- Pedoman Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawain Negara.* 2011. Jakarta, Badan Kepegawai Negara.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor Nomor 53 tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan.* 2012. Jakarta, Kementerian Kesehatan.
- Peraturan Bupati Kebumen Nomor 92 tahun 2016 tentang Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Puskesmas dan Balai Pengobatan Paru Kabupaten Kebumen.* 2016. Kebumen, Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.
- Prihatini. 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawa Inap RSUD Sidikalang. Skripsi Sarjana. Medan: Universitas Sumatra Utara Medan.
- Reny. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan PT Dian Hardesa Jakarta. Skripsi Sarjana. Jakarta: Universitas Borobudur Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi Alih Bahasa*: Hadiyana Pujatmaka. Edisi Keenam. Jakarta. Bhuana Ilmu Populer.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- 2007. *Perilaku Organisasi*: Jakarta. Salemba
- Roshidi. 1999. Pengaruh Iklim Organisasi ke Atas Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menegah: Kajian Kes di Daerah Padang Terap. Kedah. Tesis Sarjanan Sains Fakulti Sains Kognitif dan Pengembangan Manuasia Universiti Malasya Serawak. (<http://www.Webeastmy.com>)
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, D. dan Sugiarto. 2016. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjutak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE. UI
- Sitepu, Agripa, Toar. 2013. "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.1 No. 4, 1123-1133.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bndung: Alfabetha.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Hadi, 2004. Metodologi Research 2. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo
- Veithzal Rivai. 2005. *Performance Aprasial. Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

