

Motivation Role In Mediating The Influence Of Leadership And Compensation On Puskesmas Employees Performance In BPJS Kesehatan Singaraja Branch Office Work Area

Peran Motivasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kerja BPJS Kesehatan Kantor Cabang Singaraja

I Made Pasek Suka Okadarma^{1*}, Kadek Rai Suwena², Komang Krisna Heryanda³

Pascasarjana Prodi Ilmu Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha^{1,2,3}

BPJS Kesehatan¹

okadarma.pasek@gmail.com¹, rai.suwena@undiksha.ac.id², krisna.heryanda@undiksha.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

In the era of National Health Insurance (JKN), Community Health Centers (Puskesmas) have a major role in realizing cost quality control. To ensure this, BPJS Kesehatan implements a Capitation payment system for Performance Based on Health Centers (KBK). If Puskesmas wants to get 100% capitation, they have to fulfilled three indicators. However, there are still many Puskesmas in BPJS Health Singaraja Branch Office working area not able to achieve 100% KBK score. Other research shows if KBK is not achieved it will affect the service quality and satisfaction. Other various studies show positive relation between employee performance with leadership, compensation and motivation as mediation. Study objective is to determine motivation role in mediating leadership impact and compensation on Puskesmas employees performance in the BPJS Kesehatan - Singaraja Branch office working area. Study population is each KBK indicator PIC, using total sampling method. Analyzed using a Structural Equation Model based on Partial Least Square. This research show a positive and significant impact between leadership on motivation; compensation for motivation; leadership on performance; compensation for performance; motivation on Puskesmas employees performance. Also work motivation can mediate the leadership impact and significantly mediate compensation impact on Puskesmas employees performance to achieve KBK targets.

Keywords: Motivation, Leadership, Compensation, Performance, Community Health Center,

ABSTRAK

Dalam era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Puskesmas memiliki peran utama untuk mewujudkan kendali mutu biaya. Untuk memastikan hal tersebut berjalan dengan baik, BPJS Kesehatan menerapkan sistem pembayaran Kapitasi kepada Puskesmas Berbasis Kinerja (KBK). Terdapat tiga indikator yang wajib dipenuhi jika Puskesmas ingin mendapatkan Kapitasi 100%. Namun masih banyak Puskesmas di Wilayah kerja BPJS Kesehatan Kantor Cabang Singaraja belum dapat mencapai nilai KBK 100%. Penelitian lain menunjukkan apabila KBK tidak tercapai akan berpengaruh kepada kualitas dan kepuasan layanan. Di sisi lain berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kinerja pegawai dengan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi sebagai mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di wilayah kerja BPJS kesehatan kantor Cabang Singaraja. Populasi pada penelitian ini PIC KBK untuk masing-masing indikator KBK dengan metode total sampling. Dianalisa menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi; kompensasi terhadap motivasi; kepemimpinan terhadap kinerja; kompensasi terhadap kinerja; motivasi terhadap kinerja pegawai puskesmas target KBK. Serta motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan dan juga memediasi pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas untuk mencapai target KBK.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja, Puskesmas,

1. Pendahuluan

Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan salah satu kebijakan untuk mendukung pelaksanaan program pembangunan sosial di Indonesia. Hal ini sejalan dengan amanat UUD 1945, dimana negara hadir melalui perlindungan sosial untuk mewujudkan keadilan sosial. Begitu juga berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 5 ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu dan terjangkau. JKN menerapkan sistem rujukan berjenjang mengharuskan peserta BPJS untuk mendatangi Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) sebelum berobat ke rumah saki (Rahmadani, 2022). FKTP adalah fasilitas kesehatan yang melakukan pelayanan kesehatan perorangan yang bersifat non spesialis untuk keperluan observasi, diagnosis, perawatan, pengobatan, dan/atau pelayanan kesehatan lainnya (Depkes RI, 2022). Salah satu FKTP tingkat pertama adalah Puskesmas. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 75 Tahun 2014 tentang Pusat kesehatan Masyarakat, Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan salah satu organisasi nirlaba atau sektor public yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan. Peranan utama puskesmas adalah memberikan jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas dan profesional serta bisa terjangkau oleh semua masyarakat. Dalam kegiatan operasionalnya, puskesmas merupakan badan yang tidak mengutamakan keuntungan. Puskesmas harus memberikan pelayanannya sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan oleh peraturan dan perundang-undangan yang telah berlaku (Mahardika dan Supadmi, 2014).

Puskesmas sebagai salah satu organisasi resmi pemerintah, tentunya terdapat beberapa hal dan elemen penting yang mempengaruhinya. Salah satu elemen penting dalam organisasi adalah SDM dan sejatinya tujuan sebuah organisasi dapat dicapai melalui kinerja karyawan. Menurut (Marthis & Jackshon, 2011) kinerja berkaitan dengan produktivitas dan output yang dihasilkan bagi individu ataupun kelompok kolektif pada sebuah organisasi, menyelaraskan terhadap otoritas dan tanggung jawab didalam mengejar sasaran organisasi, dan tetap mematuhi peraturan hukum dan standar etika. Studi yang dilakukan (Ode et al., 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap capaian kinerja karyawan. Beberapa hal tersebut sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Henifah (2018) dan Rubandiyah (2019) yaitu kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Puskesmas.

Selanjutnya untuk mencapai kinerja optimal, gaya pemimpin juga memiliki pengaruh signifikan terhadap capaian kinerja suatu organisasi yang berarti bahwa gaya kepemimpinan turut menjadi penentu dalam capaian kinerja suatu organisasi (Depitra & Soegoto, 2016). Pempimpin harus dapat menjadi motivator bagi jajarannya untuk terus menjaga motivasi karyawannya sehingga dapat terus meningkatkan kinerja. Menurut (Sutrisno, 2016) motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang merangsang individu untuk terlibat dalam aktifitas ataupun tugas tertentu. Besar kecilnya prestasi dan kinerjanya dalam sebuah organisasi ditentukan dari kuat dan lemahnya motivasi kerja (Anoraga, 2009). Hal ini juga terungkap pada penelitian yang dilakukan Siahaan & Dachi (2021) dan Setyawan & Wilya (2021), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja Puskesmas.

Selanjutnya terdapat kompensasi sebagai salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Menurut (Panggabean, 2004) kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi yang tidak sesuai akan menurunkan kinerja. Menurut (Hasibuan, 2012) kompensasi mencakup berbagai jenis imbalan finansial dan non finansial yang didapatkan karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung, dampak

kontribusi karyawan terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basori, 2020), (Dewi et al., 2022) dan (Presilawati et al., 2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Puskesmas.

Kapitasi merupakan sistem pembayaran yang digunakan untuk pembayaran kepada FKTP di era JKN. Sistem pembayaran kapitasi adalah suatu mekanisme pembayaran kepada pemberi pelayanan kesehatan (PPK) yang diberikan dalam jumlah yang tetap sesuai dengan penduduk atau peserta yang menjadi tanggung jawab PPK yang memberikan pelayanan kesehatan. Untuk meningkatkan mutu pelayanan dengan sistem pembayaran kapitasi berbagai kalangan mendorong agar pembayaran berbasis kinerja atau *pay for performance* diimplementasikan. Salah satunya adalah dengan metode pembayaran berbasis kinerja yang diimplementasikan pada FKTP. Berdasarkan Peraturan BPJS Kesehatan No 7 Tahun 2019 dilakukan penyesuaian terhadap indikator dari pembayaran kapitasi atau yang dikenal dengan Kapitasi Berbasis Kinerja (KBK) yang masih digunakan hingga saat ini. Adapun yang dilakukan penyesuaian yaitu pada indikator prolanis, yaitu diubah dari yang sebelumnya hanya melihat tingkat partisipasi menjadi peserta prolanis dengan kondisi kesehatan yang stabil. Sehingga indikator KBK yang harus dicapai agar Puskesmas mendapatkan pembayaran kapitasi secara penuh atau 100% meliputi untuk angka kontak paling sedikit 150‰ (serratus lima puluh permil), rasio rujukan rawat jalan kasus non spesialisik paling banyak 2% dan rasio peserta prolanis terkendali paling sedikit 5% yang di entri kedalam aplikasi *Primary Care* (P-Care) yang digunakan oleh FKTP. Untuk meningkatkan motivasi kerja Puskesmas dalam pelayanan JKN. Pembayaran berbasis kinerja pada FKTP memicu terjadinya peningkatan kualitas klinis dalam perawatan klinis dan meningkatkan pengalaman pasien terhadap peran dokter umum pada layanan tingkat pertama (Khasanah & Nadjib, 2023). Selain berdampak pada hilangnya pendapatan Puskesmas dari Kapitasi, tidak tercapainya KBK memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan peserta di fasilitas kesehatan tingkat pertama khususnya indikator angka kontak sebagaimana penelitian yang dilakukan (Khujaefah et al., 2020).

Seiring dengan perkembangan cakupan kepesertaan JKN di wilayah kerja BPJS Kesehatan Kantor Cabang Singaraja yang telah mencapai 99,30% dari total penduduk Buleleng dan Jembrana sebesar 1.154.223 per 1 Agustus 2023. Peningkatan kepesertaan JKN harus dibarengi dengan peningkatan kualitas layanan kesehatan. Sebanyak 88,12% atau sebesar 1.719.848 peserta JKN melakukan kunjungan sehat ataupun sakit ke Puskesmas pada periode satu tahun terakhir, tertinggi di bandingkan dengan jenis FKTP lainnya seperti dokter praktek perorangan, klinik pratama ataupun dokter gigi praktek perorangan. Sejak di implementasikannya KBK dengan indikator yang sudah di lakukan evaluasi pada tahun 2019 hingga saat ini masih ditemukan capaian KBK di Puskesmas kabupaten wilayah Buleleng dan Jembrana yang merupakan wilayah kerja BPJS Kesehatan Cabang Singaraja belum mencapai target yang ditetapkan sehingga kaptitasi yang diterima Puskesmas tidak penuh 100%. Hal tersebut berdampak pada berkurangnya pendapatan Puskesmas dari Kapitasi.

Pada Periode Januari 2022 hingga Juni 2023 dari 20 Puskesmas di kabupaten Buleleng hanya sebesar 20% Puskesmas yang dapat mencapai target KBK 100% secara terus menerus sedangkan di kabupaten Jembrana hanya 10% Puskesmas yang dapat mencapai target KBK 100% secara terus menerus. Tidak tercapainya KBK 100% pada periode Januari 2022 hingga Juni 2023 mengakibatkan pemerintah daerah kabupaten Buleleng kehilangan pendapatan melalui kapitasi sebesar Rp. 1.640.479.080,- sedangkan kabupaten Jembrana kehilangan pendapatan sebesar Rp. 657.314.803,- dari pembayaran kapitasi. Sehingga penting sekali agar Puskesmas dapat mencapai KBK 100% di era JKN dalam rangka peningkatan mutu pelayanan fasilitas kesehatan tingkat pertama. Pemerintah melalui Kementerian Kesehatan juga telah mengeluarkan Permenkes 21 Tahun 2016 tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional untuk Jasa Pelayanan Kesehatan dan Dukungan Biaya Operasional pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah yang saat ini telah dirubah

menjadi Permenkes 6 Tahun 2022 yang bertujuan agar Puskesmas dapat melakukan pengelolaan dana kapitasi dengan optimal untuk meningkatkan kualitas yang akan berdampak terhadap kinerja Puskesmas itu sendiri.

Maka berdasarkan pada beberapa pemaparan diatas dapat dilihat bahwa, pencapaian kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Kepemimpinan baik akan mendorong tercapainya kinerja, begitu juga kompensasi, semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan membantu meningkatkan capaian kinerja. Karyawan akan semakin termotivasi untuk memberikan capaian kinerja yang baik. Kinerja FKTP yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan salah satunya di nilai melalui pencapaian Kapitasi Berbasis Kinerja (KBK). Pembayaran KBK pada FKTP bagian dari pengembangan sistem kendali mutu pelayanan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Tidak tercapainya KBK oleh Puskesmas berdampak pada kepuasan peserta berkurangnya pendapatan Puskesmas dari pembayaran kapitasi oleh BPJS Kesehatan. Sehingga pada penelitian ini, kinerja yang dimaksud adalah terkait dengan pencapaian KBK Puskesmas. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di wilayah kerja bpjs kesehatan kantor cabang singaraja.

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah sifat atau karakter, atau cara seseorang di dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen, dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Gorda, 2006). Secara ringkas kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins, 2006). Kepemimpinan mengacu pada kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar melakukan kehendak pemimpinnya (Siagian, 2002). Kepala puskesmas sebagai seorang pemimpin memiliki peranan yang penting dalam hal mengatur dan mengelola seluruh kegiatan di puskesmas termasuk pegawainya baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan di puskesmas. Menurut (Wirajaya, 2015) kepemimpinan kepala puskesmas dapat diukur dalam hal keteladanan, motivator, informatif dan komunikatif dan pengambil keputusan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan baik berbentuk uang maupun barang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan kepada organisasi (Hasibuan, 2006). pemberian kompensasi bertujuan untuk penarikan yang efektif, kepuasan kerja, motivasi, menekan turn over pegawai dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Notoatmodjo, 2003). Menurut (Rivai, 2019) dan (Badriyah, 2015) gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kerja dan jasa pelayanan. Menurut (Hasibuan, 2012) bahwa Peraturan pemerintah dan peraturan perundang-undangan yang mendorong pemberian kompensasi kepada pegawai diberikan sesuai dengan ketentuan. Pemberian kompensasi menurut (Rivai, 2019) dapat diukur dengan indikator gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kerja dan dalam hal pemberi layanan Kesehatan di puskesmas dapat di ukur juga dengan jasa pelayanan.

Motivasi

motivasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan berbagai faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu (Winardi, 2011). Motivasi juga merupakan daya pendorong yang membuat seseorang lebih bersemangat untuk bekerja agar dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan (Hasibuan, 2004). Pemberian motivasi kepada pegawai memiliki beberapa tujuan yaitu mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat, meningkatkan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai, menciptakan kondisi dan hubungan kerja yang baik serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian motivasi penting dilakukan karena pemimpin memerlukan kerja sama yang baik dengan pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2001). Menurut (Afandi, 2018) motivasi dapat diukur melalui pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, prestasi kerja, pengakuan atasan dan tanggung jawab.

Kinerja

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2015) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai seorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode yang telah ditetapkan. Kinerja ini dipengaruhi banyak faktor diantaranya kepemimpinan, motivasi kerja dan masih banyak lainnya. Kinerja sendiri dapat diukur dengan beberapa indikator dan menurut (Bernardin & Russel, 2003) kinerja dapat diukur menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya dan hubungan antar perseorangan.

Kapitasi Berbasis Kinerja

Pembayaran kapitasi berbasis kinerja (KBK) adalah sebuah penyesuaian besaran tarif kapitasi berdasarkan hasil penilaian pencapaian indikator pelayanan kesehatan perseorangan yang disepakati berupa hasil Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) dalam rangka meningkatkan mutu layanan. Pembayaran KBK pada FKTP merupakan bagian dari Pengembangan sistem kendali mutu pelayanan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pelayanan kesehatan (Peraturan BPJS Kesehatan Nomor 2 Tahun 2019). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kapitasi berbasis kinerja (KBK) adalah angka kontak, rasio rujukan rawat jalan non spesialisistik dan rasio peserta prolanis terkendali.

Hipotesis Penelitian

Jawaban sementara dari permasalahan peran motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di wilayah kerja BPJS Kesehatan Cabang Singaraja, adalah:

- H₁ : ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada Puskesmas di Wilayah Kerja BPJS Kesehatan Kantor Cabang Singaraja.
- H₂ : ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai pada Puskesmas di Wilayah Kerja BPJS Kesehatan Kantor Cabang Singaraja.
- H₃ : ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Wilayah Kerja BPJS Kesehatan Kantor Cabang Singaraja.
- H₄ : ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Wilayah Kerja BPJS Kesehatan Kantor Cabang Singaraja.

H₅ : ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Wilayah Kerja BPJS Kesehatan Kantor Cabang Singaraja.

H₆ : ada pengaruh kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Wilayah Kerja BPJS Kesehatan Kantor Cabang Singaraja.

H₇ : ada pengaruh kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Wilayah Kerja BPJS Kesehatan Kantor Cabang Singaraja.

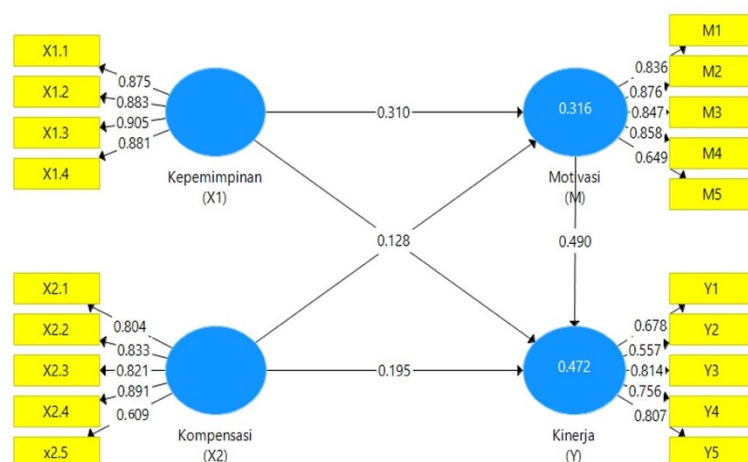
3. Metode Penelitian

Penelitian peran motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di wilayah kerja BPJS Kesehatan Cabang Singaraja merupakan jenis penelitian kuantitatif kausal dimana populasi penelitian adalah PIC Angka kontak Komunikasi, satu orang dokter sebagai PIC rujukan non spesialisistik dan satu orang PIC pengelola program pengelolaan penyakit kronis pada 20 Puskesmas di Kabupaten Buleleng dan 10 puskesmas di kabupaten Jembrana yang masuk dalam wilayah kerja BPJS Kesehatan Cabang Singaraja dengan total 90 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Dalam mengumpulkan data Dalam pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert menggunakan *google form* yang dianalisa menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan outer model dan Inner model.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Suatu indikator dapat dikatakan valid jika mempunyai loading factor di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Output SmartPLS untuk loading factor memberikan hasil sebagaimana Gambar 1. Pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa semua loading factor indicator penelitian bernilai diatas 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indicator penelitian bersifat valid



Gambar 1. Outer Loading Penelitian

Hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha atau Composite Reliability harus masing masing konstruk adalah >0,7 maka alat ukur bersifat reliabel

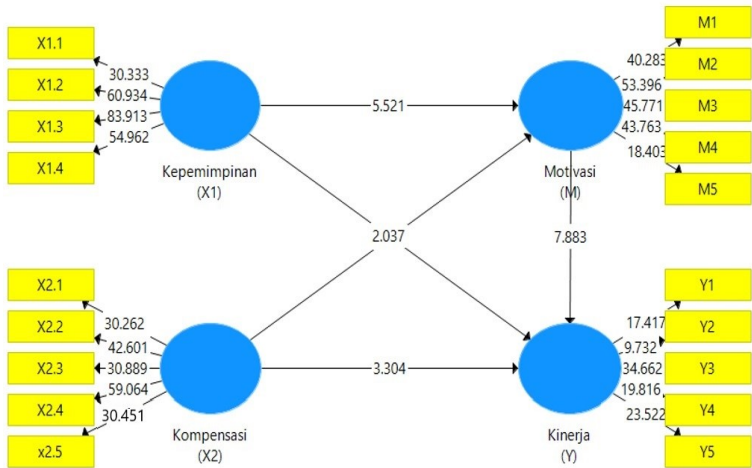
Tabel 1. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepemimpinan (X ₁)	0.909	0.936	0.786
Kompensasi (X ₂)	0.741	0.836	0.562
Motivasi (M)	0.873	0.909	0.668

Kinerja (Y)	0.772	0.848	0.531
Sumber : Output data SmartPLS			

Hasil Analisis Jalur

Ditemukan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas untuk mencapai target capaian Kapitasi Berbasis Kinerja (KBK) yang ditetapkan oleh BPJS Kesehatan. Hal itu dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Outer Model

Pada gambar 2. dapat dilihat nilai pengaruh langsung dari kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (M) sebesar 5,521. Nilai pengaruh langsung kompensasi (X2) terhadap motivasi (M) sebesar 5,814. Nilai pengaruh langsung kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 2,037. Nilai pengaruh langsung kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 3,304. Nilai pengaruh langsung motivasi kerja (M) terhadap Kinerja (Y) sebesar 7,883. Untuk pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (M) sebesar 4,266. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (M) sebesar 4,518.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing pengaruh variabel baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Nilai signifikansi dari pengaruh variabel dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengaruh Variabel Penelitian

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X ₁) -> (M)	0,310	0,310	0,056	5,521	0,000
(X ₂) -> (M)	0,344	0,348	0,059	5,814	0,000
(X ₁) -> (Y)	0,128	0,127	0,063	2,037	0,042
(X ₂) -> (Y)	0,195	0,193	0,059	3,304	0,001
(M) -> (Y)	0,490	0,491	0,062	7,883	0,000
(X ₁) -> (M) ->(Y)	0,152	0,153	0,036	4,266	0,000
(X ₂) -> (M) ->(Y)	0,169	0,171	0,037	4,518	0,000

Sumber : Olah Data SmartPLS

a. Uji pengaruh langsung.

H1: nilai t-hitung $5,521 > 1,96$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas. H2: nilai t-hitung $5,81 > 1,96$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pegawai Puskesmas. H3: nilai t-hitung $2,307 > 1,96$ dengan nilai sig. $0,042 < 0,05$. Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas. H4: t-hitung $3,304 > 1,96$ dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas. H5: nilai t-hitung $7,883 > 1,96$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas.

b. Uji pengaruh tidak langsung

H6: nilai t-hitung $4,266 > 1,96$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas. H7: nilai t-hitung $4,518 > 1,96$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas di wilayah kerja BPJS Kesehatan Cabang Singaraja untuk mencapai target KBK. Hal ini berarti semakin baik persepsi pegawai terhadap kepemimpinan, akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan kata lain, pola kepemimpinan yang dirasakan positif oleh pegawai akan dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Kepala Puskesmas memiliki peranan yang sangat penting dalam mengatur dan mengelola seluruh kegiatan di puskesmas. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh karena segala bentuk aktivitas manajemen di tingkat puskesmas baik perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan puskesmas diatur dan dikelola oleh kepala puskesmas. Terlebih dalam era JKN, puskesmas tidak hanya berkewajiban menjalankan tugas pokok puskesmas dalam upaya pencegahan penyakit melalui program kerja yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan. Puskesmas yang memenuhi syarat kerjasama dengan BPJS Kesehatan wajib bekerjasama dengan BPJS Kesehatan untuk memberikan pelayanan kepada peserta JKN baik itu promotive preventif ataupun juga kuratif dan rehabilitative sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerjasama dengan prinsip kendali mutu kendali biaya.

Banyaknya program yang dikerjakan sering kali tidak dapat berjalan dengan baik apabila persepsi karyawan terhadap kepala puskesmas tidak baik. Sehingga penting sekali bagi kepala Puskesmas sebagai pimpinan untuk dapat melakukan sinkronisasi program kerja puskesmas baik itu tugas pokok puskesmas ataupun target kendali mutu dan kendali biaya melalui program KBK yang diterapkan BPJS Kesehatan dalam pembayaran kapitasi. Kepala puskesmas harus memberikan motivasi dalam penelitian ini yang berkaitan dengan pencapaian KBK, karena apabila capaian KBK tidak tercapai dengan maksimal maka pendapatan puskesmas akan berkurang. Kepala harus memberikan motivasi kerja kepada pegawainya agar dapat meningkatkan persepsi yang baik terhadap kepemimpinan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Maryati et al., 2021) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas. Kondisi sejalan juga ditemukan pada penelitian (Supriyono, 2021) bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian (Priyanto, 2016) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap

motivasi kerja. Motivasi tidak dapat dipisahkan oleh kepemimpinan kerja yang seringkali merupakan harapan bagi pegawai gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa Kepemimpinan kerja dapat menimbulkan motivasi yang tinggi, motivasi akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan pegawai dalam bekerja terpenuhi maka Kepemimpinan kerja akan terwujud dengan baik. Sehingga untuk dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai Puskesmas, kepala Puskesmas wajib membimbing pegawainya untuk dapat mencapai kinerja dengan memberikan keteladanan, informatif dan komunikatif sehingga dalam mengambil keputusan dapat diterima dengan baik oleh para pegawai Puskesmas.

Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas di wilayah BPJS Kesehatan Cabang Singaraja untuk mencapai KBK sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal tersebut berarti bahwa apabila kompensasi yang diterima oleh pegawai telah baik maka akan meningkatkan motivasi pegawai puskesmas untuk bekerja lebih baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam era JKN, pengelolaan kapitasi yang dibayarkan oleh BPJS Kesehatan kepada Puskesmas telah diatur secara teknis melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Penggunaan Jasa Pelayanan Kesehatan Dan Dukungan Biaya Operasional Pelayanan Kesehatan dalam pemanfaatan dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional pada fasilitas kesehatan Tingkat Pertama milik pemerintah daerah. Pada permenkes tersebut telah diatur bahwa dari biaya kapitasi yang diterima oleh Puskesmas sekurang-kurangnya 60% dapat dialokasikan untuk jasa pelayanan kesehatan.

Penetapan proporsi ditetapkan oleh pemerintah daerah dengan mempertimbangkan tunjangan yang diterima dari pemerintah daerah, kegiatan operasional puskesmas dalam rangka mencapai target kinerja dan kebutuhan obat, alat kesehatan dan bahan medis habis pakai. Kondisi tersebutlah yang memotivasi pegawai puskesmas untuk berusaha mencapai target kinerja KBK dengan maksimal. Apabila KBK tidak tercapai dengan maksimal tentu jasa pelayanan yang merupakan salah satu indikator kompensasi pada sebuah pelayanan kesehatan akan menjadi berkurang yang dapat mengurangi motivasi pegawai Puskesmas dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan cara terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai (Sutrisno, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mubaroq & Zulkarnaen, 2017) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan (Sukma et al., 2015) bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut disebabkan karena keputusan kepala puskesmas dalam memberikan kompensasi didasarkan pada peraturan pemerintahan dan perundang-undangan yang berlaku dengan telah mempertimbangkan indikator seperti halnya lama bekerja, prestasi kerja dan ketercapaian kinerja pegawai, absensi kehadiran. Begitu juga dengan pembagaian jasa layanan yang diterima dari pembayaran kapitasi berdasarkan Permenkes No. 6 Tahun 2022 Tentang Penggunaan Jasa Pelayanan Kesehatan Dan Dukungan Biaya Operasional Pelayanan Kesehatan Dalam Pemanfaatan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah telah memperhitungkan dari jenis ketenagaan, jabatan dan juga kehadiran dari pegawai puskesmas tersebut. Hal tersebut sejalan dengan (Hasibuan, 2012) bahwa Peraturan pemerintah dan peraturan perundang-undangan lah yang mendorong kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai puskesmas di wilayah BPJS Kesehatan Cabang Singaraja target KBK sebagaimana yang telah ditetapkan. Hal ini berarti kepemimpinan kepala puskesmas yang baik akan mampu meningkatkan capaian kinerja dari pegawai puskesmas. Dengan kata lain tindakan seorang pemimpin yang dinilai positif kepada para pegawai dapat meningkatkan semangat untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas karena kepemimpinannya sudah sesuai dengan harapan pegawai puskesmas. Pada penelitian ini peran kepala puskesmas tidak hanya sebagai motivator dalam memberikan dukungan dan bimbingan kepada para pegawai puskesmas untuk dapat meningkatkan kinerja, melainkan kepala puskesmas juga harus menjadi teladan pegawai dalam berperilaku yang sehingga menjadi acuan pegawai dalam bekerja. Tak hanya itu pegawai puskesmas juga merasakan bahwa kepala puskesmas dapat memberikan solusi yang tepat untuk menyelesaikan suatu masalah yang menyebabkan indikator KBK tidak tercapai. Hal tersebut dilakukan oleh kepala Puskesmas berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi rutin yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan kepala Kepala Puskesmas dengan melibatkan Dinas Kesehatan selaku pemerintah daerah dan tim kendali mutu kendali biaya.

Pada penelitian ini ditemukan masih ada kepala puskesmas yang tidak memberikan arahan apa yang harus ditindaklanjuti oleh pegawai setelah kepala puskesmas mendapatkan monitoring dan evaluasi dari BPJS Kesehatan. Komunikasi melalui arahan kepala puskesmas apabila tidak dilakukan dengan baik akan berpotensi menurunkan capaian kinerja KBK. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Henifah, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala puskesmas berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan capaian kinerja. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Presilawati et al., 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor. Penelitian tersebut juga di perkuat oleh penelitian yang dilakukan (Rubandiyah, 2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala puskesmas menjadi salah faktor yang menentukan kinerja Puskesmas. Peran kepala puskesmas wajib melakukan pengorganisasian, pengawasan serta evaluasi dari puskesmas sebagaimana yang tertuang dalam peraturan Menteri Kesehatan tentang pedoman manajemen puskesmas. Perilaku kepala puskesmas dapat menjadi motivasional apabila mampu menciptakan kepuasan kerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dengan memberikan dukungan, pelatihan, bimbingan dan ganjaran yang diperlukan (Robbins, 2007).

Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas di wilayah kerja BPJS Kesehatan Cabang Singaraja dalam mencapai target KBK yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai puskesmas dalam mencapai kinerja KBK yang telah ditetapkan dengan maksimal.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai puskesmas dari sisi ketepatan pembayaran gaji sudah dirasakan dengan baik oleh pegawai begitu juga dengan jasa pelayanan yang diterima dari pembayaran kapitasi oleh BPJS Kesehatan telah dibagikan secara adil karena telah memperhitungkan tingkat Pendidikan, jabatan, status kepegawaian, masa kerja ataupun beban kerja dari pegawai. Kompensasi tidak langsung yang dalam hal ini fasilitas kerja, lingkungan kerja yang nyaman yang disediakan untuk pegawai mampu menunjang pencapaian kinerja mampu mempengaruhi tingkat capaian dari KBK tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2022) yang menemukan bahwa kompensasi yang diberikan mempengaruhi kinerja pegawai

puskesmas seririt I. Hal tersebut juga di dukung (Basori, 2020) bahwa pemberian kompensasi yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di sleman. Berdasarkan teori yang dikemukakan (Hasibuan, 2001) bahwa pemberian kompensasi antara lain untuk meningkatkan kepuasan peserta yang nantinya akan menjaga stabilitas dari karyawan itu sendiri dan menekan angka *turn over* sehingga pegawai akan fokus dan berkonsentrasi untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai target yang ditetapkan. Pemberian kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat sehingga yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang bisa memberikan jaminan kepuasan kerja pegawai sehingga memungkinkan organisasi untuk mendapatkan, memelihara dan mempekerjakan pegawai dengan sikap dan perilaku yang positif dan mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja (Siagian, 2002).

Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai puskesmas di wilayah kerja BPJS Kesehatan Cabang Singaraja dalam upaya mencapai target KBK yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi pegawai puskesmas akan mampu meningkatkan capaian kinerja. Dengan kata lain pemberian motivasi kepada pegawai menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi akan memberikan kekuatan pendorong dalam perilaku individu pegawai yang mengarahkannya untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adanya konsekuensi pengurangan pembayaran kapitasi oleh BPJS Kesehatan apabila target dari indikator KBK tidak tercapai secara maksimal menjadi dorongan yang berdampak positif dan memberikan efek jera bagi puskesmas hal tersebut sehingga seluruh pegawai ikut dilibatkan untuk dapat mencapai target kinerja KBK tersebut. Namun hal tersebut belum sepenuhnya di dukung oleh kondisi kerja yang nyaman belum terlalu dirasakan oleh pegawai puskesmas untuk mencapai target KBK. Hal tersebut sejalan dengan studi literatur yang dilakukan (Aryani, 2022) bahwa ketersediaan sarana prasarana, ketersediaan sistem informasi dan tata Kelola yang dapat meningkatkan motivasi kerja dengan kondisi kerja yang nyaman menjadi faktor yang mempengaruhi tercapainya indikator KBK.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maujudah, 2018) bahwa faktor konsekuensi dengan pengurangan pembayaran kapitasi apabila target indikator KBK tidak tercapai menjadi motivasi pegawai puskesmas untuk meningkatkan kinerja sehingga target KBK dapat tercapai. Hal tersebut juga sejalan dengan teori Herzberg bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan faktor pendorong untuk mencapai target kinerja (Afandi, 2018). Penelitian ini juga sejalan dengan (Siahaan & Dachi, 2021) bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai di puskesmas. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan (Priyanto, 2016) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari pegawai. Motivasi kerja menjadikan pegawai terlibat secara langsung untuk meraih target kinerja yang ditetapkan. Motivasi kerja kepada pegawai puskesmas untuk mencapai target KBK memang perlu ditingkatkan selain sebagai pemberi layanan kesehatan kepada masyarakat tujuan dari diimplementasikannya KBK untuk mencapai pelayanan JKN yang efisien dan efektif dengan prinsip kendali mutu kendali biaya dapat dirasakan oleh peserta JKN yang terdaftar pada Puskesmas.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Pada penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, yang berarti bahwa motivasi dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas di wilayah kerja BPJS Kesehatan Cabang Singaraja untuk mencapai target KBK yang ditetapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala puskesmas telah mampu menjalankan perannya sebagai motivator untuk memberikan

motivasi kepada pegawainya dan melakukan pengambilan keputusan yang tepat untuk mengantisipasi kinerja pegawai agar dapat mencapai target kinerja KBK yang ditetapkan sehingga puskesmas tidak terkena konsekuensi pengurangan pembayaran kapitasi oleh BPJS Kesehatan.

Aktivitas manajemen kepala puskesmas harus dilakukan dengan baik dalam menjalankan fungsi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan guna menunjang ketercapaian dari indikator KBK. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut dalam upaya mencapai target KBK kepala puskesmas wajib menunjukkan keteladanan yaitu dengan memahami secara detail tentang implementasi KBK dilapangan sehingga dapat memberikan informasi dan komunikatif terhadap seluruh tim untuk menerapkan keputusan strategi yang diambil untuk dilaksanakan dalam upaya mencapai target. Sehingga dapat menjadi motivator terhadap seluruh jajaran karena sejatinya motivasi tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan kerja. Dengan kepemimpinan kerja yang baik dapat menimbulkan motivasi yang tinggi, motivasi akan tinggi jika keinginan serta kebutuhan pegawai dalam bekerja dapat terpenuhi maka kepemimpinan kerja akan terwujud dengan baik. Untuk itu dalam mencapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Priyanto, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut juga di dukung dalam penelitian (Maryati et al., 2021) dan (Irvansyah et al., 2019) bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa dalam proses kepemimpinan, pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh jajarannya karena memimpin ada untuk memotivasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di wilayah BPJS Kesehatan Cabang Singaraja untuk mencapai target KBK. Dengan kata lain kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu, sebaliknya apabila kompensasi yang dirasakan oleh pegawai kurang baik maka dapat menurunkan kinerja pegawai yang dikarenakan menurunkan motivasi dari pegawai.

Konsekuensi berkurangnya pendapatan dari pembayaran Kapitasi oleh BPJS Kesehatan kepada Puskesmas apabila tidak tercapainya KBK adalah yang mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas untuk mencapai KBK. Dengan kata lain faktor pekerjaan itu sendirilah yang menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai KBK. Sehingga apabila target kinerja KBK tercapai maka pegawai akan menerima kompensasi melalui jasa pelayanan dari pembayaran kapitasi tersebut. Ditengah ketidakpastian kompensasi dari pembayaran insentif ataupun tunjangan kinerja penerimaan kapitasi menjadi hal yang dapat dipastikan akan dibayarkan oleh BPJS Kesehatan setiap tanggal 15 setiap bulannya. Dana kapitasi tersebutlah yang digunakan oleh puskesmas untuk melakukan membiayai operasional puskesmas dari pembayaran jasa pelayanan ataupun biaya operasional seperti pembelian Bahan Medis Habis Pakai (BMHP).

Hasil temuan pada penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Ardiansyah & Hasmawaty, 2021) bahwa motivasi berperan sebagai *full mediating*, yang berarti bahwa motivasi mampu berperan sebagai mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja, hal tersebut juga di dukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantari Dewi & Ardana, 2022) dan juga penelitian (Realita, 2020) serta (Wijaya, 2012) yang memperkuat bahwa motivasi mampu menjadi mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Priyanto, 2016) dan juga penelitian (Supriyono, 2021) yang menemukan bahwa motivasi tidak mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut disebabkan karena pada objek penelitian yang dilakukan perusahaan tempat bekerja tidak melakukan kewajiban perusahaan untuk menyesuaikan upah minimum perusahaan sebanyak tiga kali berturut-turut. Berdasarkan hasil

tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi menjadi sangat penting untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sebagai teori yang di ungkapkan oleh (Notoatmodjo, 2003) bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk pekerjaan yang efektif, kepuasan kerja, motivasi, menekan turn over pegawai dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

5. Penutup

Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi; kompensasi terhadap motivasi; kepemimpinan terhadap kinerja; kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di wilayah kerja BPJS Kesehatan Cabang Singaraja terhadap kinerja untuk mencapai target Kapitasi Berbasis Kinerja (KBK). Serta motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan dan juga memediasi pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di wilayah kerja BPJS Kesehatan Cabang Singaraja untuk mencapai target Kapitasi Berbasis Kinerja (KBK).

Saran

Untuk Dinas Kesehatan setempat berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan baik langsung ataupun tidak langsung sehingga diperlukan adanya pelatihan secara konsisten kepada kepala puskesmas terkait manajemen puskesmas dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan puskesmas. Selain itu diperhatikan adanya perhatian terhadap kepastian penerimaan tunjangan kinerja yang dianggarkan dari anggaran pemerintah daerah di luar penerimaan dari pembayaran kapitasi dan juga kelengkapan fasilitas kerja untuk menunjang aktifitas kerja pegawai puskesmas. Untuk Kepala Puskesmas di wilayah kerja penelitian ini, hendaknya perlu memperhatikan aspek perilakunya terutama kemampuan dalam memotivasi pegawai dengan memberikan perhatian dan tanggapan atas hasil kerja yang dicapai pegawai dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat terkait dengan pekerjaannya. Selain itu perlu adanya perhatian terhadap kondisi kerja pegawai dengan menjaga suasana kerja yang kondusif dengan membangun komunikasi yang baik antara seluruh jajaran puskesmas. Serta untuk peneliti selanjutnya, dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini sehingga perlu diperhatikan penambahan sampel dengan karakteristik yang lebih beragam dan mampu mencerminkan peran pegawai puskesmas dalam mencapai target kinerja. Selain mengukur kinerja pegawai secara kuantitatif sebaiknya juga menggunakan desain kualitatif agar lebih mendalam dalam mengeksplorasi berbagai hal tentang kinerja pegawai puskesmas.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia.
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Ardiansyah, R., & Hasmawaty, H. A. R. (2021). Pengaruh Sistem Penilaian dan Kompensasi terhadap Motivasi Berdampak pada Kinerja Pegawai di Masa Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 192–208. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.379>
- Aryani, A. D. (2022). Factors Affecting the Achievements of Performance-Based Capitation: A Scoping Review. *Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional*, 2(1), 53–65. <https://doi.org/10.53756/jjkn.v2i1.52>
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). CV Pustaka Setia.
- Basori, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Sleman*.

- <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><https://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. . (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc Graw-Hill Inc.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Unikom*, 16(2), 185–188.
- Dewi, D. A. P. R., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Jurnal Emas*, 3(3), 71–90.
- Gorda, I. G. N. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Astabrata Bali Denpasar bekerjasama STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Haji Masagung.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Henifah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 35–43. <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i1.17>
- Irvansyah, A., Baharuddin, & Iksan, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Petugas Puskesmas di Kabupaten Bantaeng. *YUME : Jurnal Of Management*, 2(2).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, U., & Nadjib, M. (2023). Dampak Implementasi Pembayaran Berbasis Kinerja (Pay For Performance) Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) Terhadap Kualitas Layanan Kesehatan Berbagai Negara. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(5), 3658–3675. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Khujaefah, K., Ratnawati, R., & Yuliyanti, S. (2020). Hubungan Tingkat Pencapaian Indikator Kapitasi Berbasis Kompetensi (KBK) Dengan Kepuasan Pasien. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 23(3), 205–213. <https://doi.org/10.22435/hsr.v23i3.3214>
- Mangkunegara, A. A. A. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marthis, R. L., & Jackshon, J. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Salemba Empat.
- Maryati, S., Awatara, I. G. D., & Rahayu, B. S. (2021). *Dampak Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*.
- Maujudah, S. A. (2018). *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Pencapaian Indikator Kapitasi Berbasis Komitmen Pelayanan Pada Puskesmas Di Wilayah DKI Jakarta Tahun 2018*.
- Mubarq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah Mea*, 1(3), 72–89.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Organisasi*. PT Rineka Cipta.
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Ekonomi, F., & Padjadjaran, U. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(E ISSN: 2655-5638), 61–78.

- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(DNU 14 TH), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>
- Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomika-Bisnis*, 07(02), 105–114.
- Realita, T. N. (2020). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Kinerja Pegawai. *Manajemen Dan Bisnis Jurnal*, 6, 75–82.
- Rivai. (2019). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi XI*. PT Indeks.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi B. Molan, ed*. Prentice Hall.
- Rubandiyah, H. I. (2019). Faktor Kinerja Puskesmas di Kota Semarang. *HIGEIA: Journal of Public Health Research and Development*, 3(1), 87–98. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/higeia>
- Setyawan, I. K., & Wilya, I. D. A. Y. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1259–1267.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Siahaan, D. P., & Dachy, R. A. (2021). Hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Sigompul Kecamatan Lintongnihuta Kabupaten Humbang Hasundutan tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 1373–1380.
- Sukma, S. H., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 25(1), 1–7. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Supriyono, B. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(3), 2261–2281.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media.
- Wijaya, F. E. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Ultima Accounting*, 4(2), 52–71.
- Winardi, J. (2011). *Motivasi Pemasukan Dalam Manajemen* (Edisi VI). PT Raja Grafindo Persada.
- Wirajaya, M. K. M. (2015). *Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Denpasar*. Universitas Udayana.
- Yuliantari Dewi, N. K., & Ardana, I. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 230. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p02>