



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DINAS KESEHATAN KOTA YOGYAKARTA

Triyono*, Suparyadi dan Ambar Lukitaningsih
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja dinas kesehatan kota yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode sensus. Populasi penelitian merupakan sampel dalam penelitian ini yaitu petugas surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta yang berjumlah 45 orang. Instrumen penelitian berupa angket kuisioner berskala likers dengan alat analisis data adalah regresi ganda dengan uji t untuk regresi parsial dan uji F untuk regresi ganda. Tingkat signifikan adalah 0,05. Berdasarkan analisa data hasil penelitian dengan teknik regresi ganda maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh signifikan positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Petugas Suveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. Dengan di ketahui t hitung $> t$ tabel ($2,755 > 1,679$), nilai β 0,333 (2) terdapat pengaruh signifikan positif Kompensasi terhadap Kinerja Petugas Suveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. Dengan di ketahui t hitung $> t$ tabel ($2,440 > 1,679$), nilai β 0,300. (3) terdapat pengaruh signifikan positif Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Petugas Suveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. Dengan di ketahui F hitung $> F$ tabel ($15,671 > 2,84$), nilai R^2 0,534.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Kinerja, Kompensasi

The Influence of Leadership Style and Compensation against the Performance of Yogyakarta Health Department

Abstract

This research aims to know the influence between leadership style and compensation towards the performance of Yogyakarta Health Department. It used sensus method. Surveillance officers are the population also sample in this research amount to 45 people. The instrument used questionnaire with likert scale and analyse tool used double regression with T test and F test through significance of 0.05. The result can be concluded that (1) there is a significant positive effect on the Performance Leadership Style of Surveillance office at the Health department Yogyakarta with significant $t > t$ table ($2.755 > 1.679$), the value of β of 0.333 (2) there is a significant positive effect on the Performance Compensation of Surveillance office at the Health department Yogyakarta. with significant $t > t$ table ($2.440 > 1.679$), the value of β of 0.300. (3) there is a significant effect positive leadership style and Compensation for Performance of Surveillance office at the Health department Yogyakarta with significant the F count $> F$ table ($15.671 > 2.84$), the value of R^2 0.534.

Keywords: Compensation, Leadership Style, Performance

PENDAHULUAN

Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah menetapkan bidang kesehatan merupakan urusan wajib yang harus di laksanakan oleh Kabupaten /Kota. Pembangunan kesehatan bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud kesehatan masyarakat, baik dalam bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif agar setiap warga masyarakat dapat mencapai derajat kesehatan yang setinggi tingginya, baik fisik, mental dan sosial serta harapan berumur panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut Winslow menetapkan suatu syarat yang sangat penting, yaitu harus ada pengertian, bantuan dan partisipas masyarakat secara teratur dan terus menerus. Kesehatan merupakan faktor utama dalam kehidupan pribadi manusia.

Kesehatan sangat berperan dalam membentuk kecerdasan kesejahteraan pribadi manusia untuk membangun Negara menjadi kuat. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang kesehatan, sebab dengan sistem kesehatan yang baik di harapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Reformasi kesehatan merupakan respon terhadap perkembangan tuntutan global, sebagai suatu upaya untuk mengadaptasi sistem kesehatan yang mampu meningkatkan derajat kesehatan manusia, untuk memenuhi tuntutan zaman yang sedang berkembang. Reformasi kesehatan harus berwawasan masa depan, yang memberikan jaminan bagi perwujudan hak hak asasi manusia. Sebagai implementasi Peraturan Pemerintah nomor 25 Tahun 2000 Bab II pasal 2 Kewenangan Bidang Kesehatan, di perlukan Sumber Daya Manusia dan system surveilans yang handal sehingga mampu mengatasi masalah

masalah kesehatan yang muncul di masyarakat secara efektif dan efisien.

Surveilans merupakan suatu proses pengamatan terus menerus dan sistematis terhadap terjadinya penyebaran penyakit serta kondisi yang memperbesar resiko penularan dengan melakukan pengumpulan data secara sistematis sebagai aktifitas rutin, pengolahan dan analisa serta interpretasinya sehingga menghasilkan informasi epidemiologi, penyebaran informasi serta tindak lanjut untuk perbaikan dan perubahan.

Perubahan iklim global yang terjadi pada saat ini atau akrab dikenal sebagai *global warming* memberikan dampak peningkatan resiko terhadap kesehatan manusia seperti penyebaran penyakit malaria, demam berdarah, diare dan penyakit akibat vektor lainnya. Sistem surveilans berbasis masyarakat telah terbukti dapat menyediakan informasi dan bukti yang sangat berguna untuk memajukan upaya pencegahan dan pengendalian penyakit. Surveilans berbasis masyarakat yang ditujukan untuk pengamatan penyakit penyakit umum dan kejadian vital terbukti lebih sesuai dan memiliki efisiensi dalam hal sumber daya. Dalam rangka peningkatan derajat kesehatan masyarakat, Pemerintah Kota Yogyakarta melalui Dinas Kesehatan merasa perlu untuk melakukan penguatan sistem surveilans melalui pengembangan surveilans berbasis masyarakat sehingga masalah masalah kesehatan dan keberhasilan pelaksanaan program pengendalian penyakit dapat terpantau setiap saat. Pengembangan surveilans berbasis masyarakat di Kota Yogyakarta di lakukan dengan mengembangkan sistem surveilans yang di sebut sebagai surveilans kelurahan. Dengan pentingnya peran surveilans, setiap petugas surveilans harus memiliki kinerja yang tinggi. Secara teori kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi.

Bawa dalam melaksanakan tugas pekerjaan, surveilans kelurahan di koordinir oleh surveilans tingkat kabupaten / kota yang di sebut *Distris Surveilans Officel* (DSO). Dalam praktek selama ini petugas DSO telah memberi kepada setiap petugas surveilans kelurahan buku “Pedoman Kegiatan Petugas Surveilans Kelurahan Kota Yogyakarta”, Gaji bulanan sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP), Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang besarnya bisa bervariasi, serta mengadakan pertemuan pertemuan koordinasi dan Diklat untuk menyamakan persepsi dan pengetahuan, namun pada kenyataannya motivasi kerja dan kinerja petugas surveilans belum menunjukan hasil yang sesuai harapan. Hal ini di tenggarai masih adanya Kejadian Luar Biasa (KLB) kasus penyakit tertentu setiap tahun.

LANDASAN TEORI Gaya Kepemimpinan

Model kepemimpinan Indonesia Ki Hajar Dewantara dalam Sedarmayanti (2006; 2014) Tut Wuri Handayani di jadikan falsafah pendidikan bangsa, menyebutkan bahwa sebaiknya seorang pemimpin memegang prinsip dasar (bahasa jawa), yakni:

1. Ing Ngarso Sung Tulodo, pemimpin harus dapat memberi teladan dan wawasan masa depan kepada pengikutnya.
2. Ing Madyo Mangun Karso, pemimpin harus dapat membangun kebersamaan yang kuat dengan pengikutnya.
3. Tut Wuri Handayani, pemimpin harus dapat mendorong, mendukung, membantu dan memberi kesempatan kepada pengikutnya untuk terus berkembang dan menjadi individu lebih baik.

Robert House dalam Kreitner & Kinicki (2005 :30-18), menyebutkan empat

gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu : (1)kepemimpinan yang direktif/mengarahkan, (2) kepemimpinan yang mendukung, (3) kepemimpinan partisipatif, (4) kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditampilkan Surveilans Kota (DSO) dalam mempengaruhi surveilans kelurahan untuk mencapai tujuan surveilans. Indikator yang dijadikan parameter dalam penelitian ini antara lain Kepemimpinan yang direktif/mengarahkan, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian.

Kompensasi

Kompensasi menjadi faktor yang turut mempengaruhi kinerja petugas surveilans, keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan. Kompensasi bagi organisasi /perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (h.Handari Nawawi, 2005 :315). Bagi sebagian petugas surveilans untuk mendapatkan uang adalah satu satunya alasan mengapa mereka bekerja., namun yang lain berpendapat uang hanyalah salah satu dari banyaknya kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Mereka akan lebih dihargai lagi apabila menerima fasilitas dan simbul status lainnya dari mereka bekerja.

Bentuk kompensasi menurut Melayu Hasibuan (1995:133) menjelaskan lebih rinci tentang bentuk kompensasi sebagai berikut :

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang baik langsung maupun tidak

langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah Kompensasi langsung adalah upah dasar dan sistem penggajian ditambah pembayaran yang didasarkan pada kinerja. Kompensasi tidak langsung adalah kategori yang umum berupa benefit program perlindungan bagi karyawan, asuransi kesehatan, gaji yang dibayarkan pada waktu tidak bekerja, dan berbagai benefit lain bagi kesejahteraan karyawan.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang termasuk kinerja petugas surveilans Imahmudi, 2007:20). Motivasi kerja merupakan rangsangan yang mendorong petugas surveilans melakukan tugasnya sebagai pekerjaan. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi kerja surveilans, akan mempengaruhi tingkat kinerja surveilans. Ada empat teori isi motivasi yang mendominasi pemikiran organisasi saat ini. Keempat teori motivasi menurut MsShane dan Von Glinov (2003: 132-134) adalah : *Maslow's Needs Hierarchy Theory*. Teori ini dikembangkan oleh Abraham Maslow yang dikenal dengan needs hierarchy theory, teori ini menyebutkan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima kebutuhan yang bertingkat, dari tingkatan yang terendah adalah (1) kebutuhan fisik (*physiological needs*). (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*). (3) kebutuhan akan kasih sayang, perhatian dan interaksi dengan sesama. (4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) (5) kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*).

Alderfer's ERG Theary. ERG theory yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer. Teori ini merevisi tingkatan kebutuhan yang

di kemukakan Maslow dari lima tingkatan menjadi tiga tingkatan. *ERG theory* menyatakan bahwa tiga kategori kebutuhan itu adalah (1) eksistensi (*existance*), (2) kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan individu lain (*relatedness*) dan (3) kebutuhan untuk berkembang (*grow*). *Herzberg's Motivator-Hygiene Theory*. *Motivator-hygiene theory* berbeda dari *Maslow* dan *Alderfer's needs hierarchy theory model* karena teori ini tidak menyarankan orang untuk mengubah kebutuhannya setiap saat. Teori yang di kembangkan oleh Frederick Herzberg, teorinya mempunyai tujuan bahwa karyawan termotivasi utamanya oleh kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*) dan kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), seperti pengenalan, tanggung jawab, kemajuan, prestasi dan pertumbuhan pribadi. *McClelland's Theory of Learned Need* mempelajari tiga kebutuhan sekunder yang dia pertimbangkan dari sumber penting dalam motivasi yaitu : kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*), kebutuhan keanggotaan (*need for affiliation*) dan kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*).

Kinerja

Dari hasil studi Lazer dan Wikstrom (1977) (dalam Rivai 2011:563) terhadap formulir penilaian kinerja 125 perusahaan yang ada di USA. Faktor yang paling umum muncul di 61 perusahaan adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, intelelegensi, pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi dan organisasi. Dari aspek aspek yang di nilai dalam penilaian kinerja tersebut dapat di kelompokan menjadi 3 antara lain :(a) Kemampuan Teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik

dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya, (b) Kemampuan Konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan dan (c) Kemampuan Hubungan Interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja surveilans dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh surveilans kelurahan pada kurun waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundungan undangan yang berlaku sebagai pelaksanaan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya. Indikator yang dijadikan parameter untuk mengukur kinerja surveilans kelurahan dalam penelitian ini meliputi : (a) Kemampuan Teknis, (b) Kemampuan Konseptual dan (c) Kemampuan Hubungan Interpersonal.

METODE PENELITIAN

Penetapan sampel penelitian menggunakan teknik sensus. Dengan demikian semua petugas surveilans kelurahan di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta yang berjumlah 45 orang semua menjadi sampel dalam penelitian ini, yang juga merupakan populasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala Likert dengan skor 1-5. Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan yaitu menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan telah dilakukan penelitian terhadap seluruh petugas Surveilans Kelurahan yang ada di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta yang berjumlah 45 orang. Adapun gambaran tentang sampel dalam penelitian ini, dapat dilihat tabel berikut ini :

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1. Petugas Surveilans berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	(%)
1.	SMU / SMK	37	82,2
2.	D3	2	4,4
3.	S1	6	13,3
JUMLAH		45	100

Sumber: Data Primer 2014

Hasil dari penyebaran kuisioner diketahui bahwa tingkat pendidikan dari 45 orang petugas Surveilans Kelurahan Di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta sebagian besar adalah SMU/ SMK sebanyak 37 (82,2 %), berpendidikan S1 sebanyak 6 (13,3 %), berpendidikan D3 sebanyak 2 (4,4 %).

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 2. Petugas Surveilans berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki laki	25	55,6
2.	Perempuan	20	44,4
Jumlah		45	100

Sumber: Data Primer 2014

Berdasarkan jenis kelamin dari 45 orang petugas Suveilans Kelurahan di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta, sebanyak 25 (55,6 %) adalah petugas berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 20 orang petugas Surveilans Kelurahan berjenis kelamin perempuan.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 3. Petugas Surveilans berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	(%)
1.	< 35 tahun	22	48,9
2.	35 – 50 tahun	23	51,1
Jumlah		45	100

Sumber: Data Primer 2014

Berdasarkan umur dari responden yang berjumlah 45 , yang berumur < 35 tahun sebanyak 22 (48,9 %) , yang berumur 35 – 50 tahun sebanyak 23 (51,1 %). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian petugas Surveilans Kelurahan Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta adalah petugas petugas dengan kategori sangat produktif sebanyak 48,9 % dan kurang produktif sebesar 51,1 %.

2. Analisis Hipotesis

H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja petugas surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) = 0,333 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkat kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

Hasil t hitung sebesar 2,755 ($t \text{ hitung} > t \text{ table/ 1,679}$) dengan demikian hipotesa keempat (H4) terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja petugas surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta

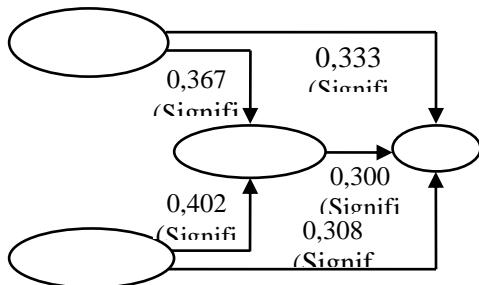
H2: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja petugas surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

Koefisien regresi kompensasi (X2) = 0,300 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkat kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. Nilai t hitung sebesar 2,440 ($t \text{ hitung} > t \text{ table/ 1,679}$), dengan demikian hipotesa kelima (H5) terbukti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja petugas surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

H3: Diduga gaya kepemimpinan dan kompensasi, berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja petugas surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

Dari hasil analisis uji ANOVA diperoleh nilai F sebesar 15,671 dengan tingkat signifikan 0,000. ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y2) Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. Hasil R^2 sebesar 0,534 ini menunjukkan pengaruh positif, dengan demikian hipotesa ke tujuh (H7) terbukti bahwa gaya kepemimpinan , kompensasi, motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja petugas surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

3. Analisis Jalur



Gambar 4.2
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

- 1) Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\beta X_1 Y_1) \times (\beta Y_1 Y_2)$$

$$= 0,367 \times 0,300 = 0,110$$
- 2) Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\beta X_2 Y_1) \times (\beta Y_1 Y_2)$$

$$= 0,402 \times 0,300 = 0,121$$

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta

Dari hasil analisis uji (Tabel 4.13) pada t hitung nilai sebesar 2,755 dengan tingkat signifikan 0,009. ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

Dari kuisioner gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja kurang baik, seperti di tunjukkan pada kuisioner kinerja kemampuan teknis nomor 1 yang berbunyi “ Karyawan ini mampu mengidentifikasi tentang gejala berbagai macam penyakit”, di mana sebanyak 68,9 % menjawab “KD dan JR”. Hal ini tidak sesuai

dengan teori penilaian kinerja dari hasil studi Lazer dan Wikstrom (1977) (dalam Rivai 2011:563) bahwa aspek aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja antara lain : Kemampuan Teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan , metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

Hal yang sama juga ditunjukkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan orientasi hasil pada kuesioner yang berbunyi “DSO selalu menekankan agar laporan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya” diperoleh hasil sebanyak 31,1 % responden menjawab “SL dan SR”, sebanyak 68,9 % responden menjawab “KD, JR, TP”. dan gaya kepemimpinan orientasi hasil pada kuisioner yang berbunyi “DSO menghendaki isi laporan harus serinci mungkin” diperoleh hasil sebanyak 22,2 % responden menjawab “SL dan SR”, sebanyak 77,8 % responden menjawab “KD, JR, TP”. Dari kuisioner gaya kepemimpinan orientasi hasil nomor 10 dan 11 menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja kurang baik, seperti di tunjukkan pada kuisioner nomor 4 (tabel 4.20) yang berbunyi “Karyawan ini mampu membuat laporan hasil pekerjaan dengan baik”, di mana sebanyak 57,8 % menjawab “KD dan JR”. Hal ini sesuai dengan teori penilaian kinerja dari hasil studi Lazer dan Wikstrom (1977) (dalam Rivai 2011:563) bahwa aspek aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja antara lain: Kemampuan Teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta

Dari hasil analisis statistik (tabel 4.13) pada uji t diketahui bahwa nilai t sebesar 2,440 dengan tingkat signifikan positip sebesar 0,019 (< 0.05). ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positip terhadap kinerja kerja Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

Dari kuisioner kompensasi langsung menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja kurang baik, seperti di tunjukkan pada kuisioner yang berbunyi “ Karyawan ini memahami tugasnya dan bagaimana melaksanakan tugasnya itu dengan baik”, di mana sebanyak 44,5 % menjawab “KD, JR dan TP”. Hal ini sesuai dengan teori Kompensasi Bernadin dan Rusell (1993:420) bahwa Kompensasi langsung adalah upah dasar dan system penggajian di tambah pembayaran yang didasarkan pada kinerja.

Hal yang sama juga ditunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi langsung pada kuesioner yang berbunyi “Gaji yang saya terima sudah sebanding dengan pekerjaan saya” diperoleh hasil sebanyak 28,9 % responden menjawab “SL dan SR”, sebanyak 71,1 % responden menjawab “KD, JR, TP”. Dari kuisioner kompensasi langsung menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja kurang baik, seperti di tunjukkan pada kuisioner yang berbunyi “Karyawan ini mampu menyusun rencana sosialisasi pencegahan penyakit kepada masyarakat”, di mana sebanyak 53,3 % menjawab “KD dan JR”. Hal ini sesuai dengan teori Kompensasi Bernadin dan Rusell (1993:420) bahwa Kompensasi langsung adalah upah dasar dan sistem penggajian di tambah pembayaran yang didasarkan pada kinerja.

Pengaruh Bersama-sama Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta

Dari hasil analisis uji pada uji F nilai sebesar 15,671 dengan tingkat signifikan 0,000. ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada hasil analisis pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh nilai 0,333 dan pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,110. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening belum mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Pada hasil analisis pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja diperoleh nilai 0,402 dan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,121. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening belum mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Dari uraian diatas nampak jelas bahwa motivasi kerja surveilans justru menurunkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara langsung terhadap Kinerja Surveilans.

Variabel Dominan

Dari persamaan regresi 2, nampak bahwa tidak ada variabel yang benar benar

dominan, karena perbedaan hasilnya kecil, sehingga dengan demikian dalam rangka memperbaiki kinerja surveilans, melalui tiga variabel ini perlu diperbaiki, yaitu diawali dengan perbaikan gaya kepemimpinan DSO dan Kompensasi yang diterima oleh petugas surveilans. Karena melalui perbaikan gaya kepemimpinan DSO dan perbaikan kompensasi yang diterima petugas surveilans inilah akan meningkatkan motivasi kerja petugas surveilans, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerjanya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa model penelitian yang digunakan hanya mampu membantu penjelasan sebesar 0,534 atau 53,4 % artinya adalah bahwa masih terdapat variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja surveilans yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1) Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta dengan nilai t hitung sebesar 2,898 dengan tingkat signifikan 0,006.
2. Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1) Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta dengan nilai t hitung sebesar 3,177 dengan tingkat signifikan 0,003.
3. Gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1) Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta dengan nilai F hitung

- sebesar 12,424 dengan tingkat signifikan 0,000.
4. Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y_2) Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta dengan nilai t hitung sebesar 2,755 dengan tingkat signifikan 0,009.
 5. Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y_2) Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta dengan nilai t hitung sebesar 2,440 dengan tingkat signifikan 0,019.
 6. Motivasi (Y_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y_2) Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta dengan nilai t hitung sebesar 2,289 dengan tingkat signifikan 0,027.
 7. Gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (Y_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y_2) Petugas Surveilans di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta dengan nilai F hitung sebesar 2,289 dengan tingkat signifikan 0,027.

DAFTAR PUSTAKA

-----, 2011, Pedoman Kegiatan Petugas Surveilans Kelurahan Kota Yogyakarta, Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

Allen, Louis A, *The Profession of Management*, Terjemahan Tuhumeru, JMA, karya Management. PT Pembangunan, Jakarta, 1990

Armstrong, M, 1999, *Performance Management*, Clays, Ltd. St. Ives ple, England.

Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.

- De Cenzo, David A and Stephen P Robbin. *Human Resource Management*, Jhon Wiley & Sons, Inc., New York. 1996.
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan IV, Bumi Aksara Jakarta, 2001.
- Hasibuan, S.P. Melayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Gunung Agung, 1996.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson. *Management of Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall, 1996.
- Kreitner, Robert & Kincki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, Buku 2 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert & Kincki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Locke, E.A., 1997. *Esensi Kepemimpinan* (Terjemahan). Jakarta: Mitra Utama.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- McClelland, David C. et. Al. *The Achievement Motive*. New York: Irvington, Publisher, 1976.
- McShane, Steven L. And Von Glinow, Mary Ann, 2003, *Organizational Behavior, Second Edition*, the McGraw-Hill Companies, Inc., New York.
- Owens, Robert G. *Organizational Behavior in Educational*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.Inc. 1981
- Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE. Yogyakarta: 1999
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rucky, Ahmad S. 2001, *Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan*, Aditama, Bandung, 2009
- Simamora, Henri, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Steers, R.M. 1984. *Introduction to Organizational Behavior*. Glenview: Scott.
- Sudarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Masda Maja