

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

Pada tahun 2010 berdiri Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan sebagai rumah sakit yang kedua dalam rangka pemerataan akses pelayanan kesehatan strata kedua bagi masyarakat Kabupaten Sleman. Keberadaan RSUD Prambanan memberikan kemudahan bagi masyarakat Sleman bagian timur dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang memadai. Untuk mengetahui gambaran pelaksanaan Tugas Pokok Fungsi RSUD Prambanan, disusun profil Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan Sleman tahun 2014 yang berisi data hasil kegiatan Tahun 2014.

Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan terletak di Jl. Prambanan - Piyungan Km.7 Dusun Delegan, Desa Sumberharjo, Kecamatan Prambanan Kabupaten Sleman. Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan berdiri pada akhir tahun 2009 berdasarkan Surat Ijin Bupati Sleman Nomor: 503/2316/DKS/2009 tentang Izin Penyelenggaraan Sementara Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan. Kemudian diperkuat dengan terbitnya Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah

Pemerintah Kabupaten Sleman. Pelaksanaan tugas, fungsi, dan tata kerja diatur dalam Peraturan Bupati Sleman Nomor 49 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan. Sebagai pengakuan legal terhadap berdirinya RSUD Prambanan dilakukan pengurusan ijin operasional yang kemudian terbit Surat Keterangan Kode RSUD Prambanan 3404168 dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Sekretaris Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik, Direktorat Jenderal Pelayanan Medik Nomor: IR.02.01/I.1/2456/2010 tertanggal 30 April 2011.

Penelitian ini dilaksanakan 2 minggu dengan populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di RSUD Prambanan dengan minimal sampel 75 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menyebar kuesioner sebanyak 150 kuesioner ke seluruh pegawai yang bekerja di RSUD Prambanan.

2. Deskripsi Responden

Gambaran kondisi responden memberikan penjelasan tentang deskripsi responden berkenaan dengan analisis variabel penelitian. Deskripsi responden diperoleh gambaran seperti disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden

| No. | Karakteristik Responden | Frekuensi | Persentase |
|------------|---|---------------------------------|---|
| 1. | Jenis Kelamin a. Pria b. Wanita | 35 115 | 23,3 76,7 |
| 2. | Usia a. 21-30 Tahun b. 31-40 Tahun c. 41-50 Tahun | 95 32 23 | 63,3 21,3 15,3 |
| 3. | Lama Kerja a. < 1 Tahun b. 1-3 Tahun c. > 3 Tahun | 20 42 88 | 13,3 28,0 58,7 |
| 4. | Pendidikan Terakhir a. SMA/SMK b. Diploma 3 c. Strata 1 (S-1) d. Strata 2 (S-2) Status Kerja a. PNS b. NON PNS | 20 95 29 6 66 84 | 13,3 63,3 19,3 4,0 44,0 56,0 |
| | Total | 150 | 100,0 |

Sumber: Data primer diolah 2019 lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 150 responden penelitian, mayoritas responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 115 orang (76,7) dan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (23,3%). Responden dengan usia terbanyak yaitu 21-30 tahun yaitu 95 orang (63,3%). Responden dengan lama kerja terbanyak yaitu > 3 tahun sebanyak 88 orang (58,7%). Pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah Diploma 3 sebanyak 95 orang (63,3%) dan mayoritas status kerja responden adalah Non PNS sebanyak 84 orang (56,0%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Kompensasi (X1)

Untuk mengetahui secara lebih detail dari jawaban dari pertanyaan variabel kompensasi dalam analisis deskriptif maka dapat dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 2 Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi (X1)

| No. | Pernyataan | Tren |
|--------------------------------------|--|------|
| Gaji | | |
| 1 | Gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang saya jalankan dan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki | 3.31 |
| 2 | Gaji pokok yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan keluarga dan kebutuhan dasar hidup | 3.06 |
| 3 | Gaji pokok dibayarkan tepat waktu | 4.17 |
| Tunjangan dan/atau Jasa Medis | | |
| 4 | Besarnya tunjangan dan/atau jasa medis yang diberikan kepada saya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya | 3.19 |
| 5 | Rumah sakit memberikan tunjangan dan/atau jasa medis kepada saya secara adil | 3.15 |
| 6 | Tunjangan dan/atau jasa medis yang diberikan sudah obyektif berdasarkan pencapaian dan penilaian kinerja secara keseluruhan | 3.09 |
| 7 | Besarnya resiko dan tanggung jawab pekerjaan sudah sesuai dengan tunjangan dan/atau jasa medis yang saya terima saat ini | 2.99 |
| 8 | Tunjangan jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan dan posisi saya bekerja di instansi | 3.29 |
| 9 | Tunjangan dan/atau jasa medis dibayarkan tepat waktu | 2.91 |
| 10 | Tunjangan hari raya yang diberikan memadai | 3.33 |

dilanjut...

Lanjutan

| Fasilitas Lain | | |
|-----------------------|---|------|
| 11 | Rumah sakit sudah memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas untuk pegawainya, seperti sarana dan prasarana kerja, tempat ibadah, tempat parkir dan kantin | 3.21 |
| 12 | Jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan sosial lainnya yang diberikan memadai | 3.54 |
| 13 | Rumah sakit memberi kesempatan yang sama untuk mengikutikan pelatihan | 3.68 |
| 14 | Rumah sakit memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah saya lakukan | 3.35 |
| 15 | Saya mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang telah saya lakukan | 3.39 |

Sumber: Data primer diolah 2019 lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian terendah dengan nilai tren sebesar 2,91 terdapat pada indikator tunjangan dan atau jasa medis pertanyaan nomor 9 yaitu “Tunjangan dan/atau jasa medis dibayarkan tepat waktu“, sedangkan penilaian tertinggi dengan nilai tren sebesar 4,17 terdapat pada indikator gaji pertanyaan nomor 3 yaitu “Gaji pokok dibayarkan tepat waktu“.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mengetahui secara lebih detail dari jawaban dari pertanyaan variabel lingkungan kerja dalam analisis deskriptif maka dapat dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 3 Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| No. | Pernyataan | Tren |
|---|---|------|
| Fasilitas Kerja | | |
| 1 | Sistem sirkulasi udara di tempat saya bekerja beroperasi dengan baik | 3.32 |
| 2 | Saya merasa nyaman dengan suhu ruangan tempat saya bekerja | 3.29 |
| 3 | Pencahayaannya ditempat saya bekerja cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja | 3.55 |
| 4 | Rumah sakit memberikan fasilitas ruang istirahat yang baik | 3.19 |
| 5 | Penataan ruangan dan tempat kerja membuat saya memiliki ruang gerak yang cukup | 3.41 |
| 6 | Kebersihan di lingkungan kerja sudah dikelola secara baik | 3.31 |
| 7 | Akses terhadap internet sudah baik sehingga tidak mengganggu aktivitas saya dalam bekerja | 3.57 |
| 8 | Tingkat keamanan di tempat saya bekerja membuat saya merasa aman dalam bekerja | 3.61 |
| 9 | Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan | 3.64 |
| Hubungan Antara Pegawai dan Pimpinan | | |
| 10 | Pimpinan selalu bersikap ramah dan santun serta memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian | 3.82 |
| 11 | Pimpinan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas pekerjaan | 3.63 |
| 12 | Pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan | 3.51 |

dlanjut...

Lanjutan...

| No. | Pernyataan | Tren |
|------------------------------------|---|------|
| Hubungan Dengan Rekan Kerja | | |
| 13 | Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan dan saya menganggap tidak hanya sebatas rekan kerja tapi sudah seperti bagian dari keluarga | 4.07 |
| 14 | Bila terjadi kesalahpahaman diantara rekan kerja bisa langsung segera diselesaikan | 3.96 |
| 15 | Kerjasama antar rekan kerja di rumah sakit ini sudah berjalan dengan baik | 3.97 |

Sumber: Data primer diolah 2019 lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian terendah dengan nilai tren sebesar 3,19 terdapat pada indikator fasilitas kerja pertanyaan nomor 4 yaitu “Rumah Sakit memberikan fasilitas ruang istirahat yang baik“, sedangkan penilaian tertinggi dengan nilai tren sebesar 4,07 terdapat pada indikator hubungan dengan rekan kerja pertanyaan nomor 13 yaitu “Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan dan saya menganggap tidak hanya sebatas rekan kerja tapi sudah seperti bagian dari keluarga “.

c. Kepuasan Kerja (Y1)

Untuk mengetahui secara lebih detail dari jawaban dari pertanyaan variabel kepuasan kerja dalam analisis deskriptif maka dapat dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 4 Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

| No. | Pernyataan | Tren |
|---|--|------|
| Kepuasan Terhadap Pekerjaan | | |
| 1 | Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya | 3.38 |
| 2 | Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya | 3.64 |
| 3 | Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh rumah sakit | 3.99 |
| 4 | Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki Gaji pokok yang saya terima saat ini sudah memuaskan dan sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban | 3.81 |
| Kepuasan Terhadap Imbalan | | |
| 5 | Gaji pokok yang saya terima saat ini sudah memuaskan dan sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban | 3.83 |
| 6 | Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh rumah sakit diluar gaji pokok yang saya terima | 3.79 |
| 7 | Saya merasa puas karena pembagian insentif medis sudah adil bagi seluruh pegawai | 4.00 |
| 8 | Gaji keseluruhan yang saya terima sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja | 3.94 |
| Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan | | |
| 9 | Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan | 3.97 |
| 10 | Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan | 3.85 |
| 11 | Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas- tugas kerja | 3.81 |

dlanjut...

Lanjutan...

| No. | Pernyataan | Tren |
|--------------------------------------|---|------|
| 12 | Atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja | 3.69 |
| Kepuasan Terhadap Rekan Kerja | | |
| 13 | Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik | 3.83 |
| 14 | Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja | 3.67 |
| 15 | Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan | 3.89 |
| Kesempatan Promosi | | |
| 16 | Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik | 3.46 |
| 17 | Seluruh pegawai di rumah sakit ini diberikan kesempatan yang sama, adil dan obyektif untuk mendapatkan promosi | 3.55 |
| 18 | Frekuensi waktu untuk promosi untuk pegawai dirasakan sudah tepat | 3.65 |
| 19 | Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai | 3.75 |
| 20 | Proses kenaikan jabatan di rumah sakit terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi | 3.96 |

Sumber: Data primer diolah 2019 lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian terendah dengan nilai tren sebesar 3,38 terdapat pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan pertanyaan nomor 1 yaitu “Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya “, sedangkan penilaian tertinggi dengan nilai tren sebesar 4,00 terdapat pada indikator kepuasan terhadap imbalan

pertanyaan nomor 7 yaitu “Saya merasa puas karena pembagian insentif medis sudah adil bagi seluruh pegawai “.

d. Kinerja (Y2)

Untuk mengetahui secara lebih detail dari jawaban dari pertanyaan variabel kinerja dalam analisis deskriptif maka dapat dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja (Y2)

| No. | Pernyataan | Tren |
|----------------------------------|---|------|
| Efektivitas dan Efisiensi | | |
| 1 | Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan | 3.37 |
| 2 | Saya memiliki keterampilan dan ketelitian untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan sesuai dengan yang diharapkan | 3.61 |
| 3 | Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai | 3.33 |
| 4 | Saya telah menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja | 3.82 |
| 5 | Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten | 3.19 |
| 6 | Saya mampu menentukan dan mengatur waktu serta prioritas kerja secara efektif dan efisien | 3.11 |
| Tanggung Jawab | | |
| 7 | Saya merasa mempunyai tanggung jawab dan mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja | 2.99 |
| 8 | Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya | 3.18 |
| 9 | Saya berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan | 3.60 |

dilanjut...

Lanjutan

| No. | Pernyataan | Tren |
|------------------|--|------|
| 10 | Saya akan melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan | 3.61 |
| 11 | Saya telah memahami konsekuensi keputusan dan tindakan yang diambilnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya | 3.59 |
| Disiplin | | |
| 12 | Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan rumah sakit | 3.68 |
| 13 | Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh manajemen | 4.12 |
| 14 | Saya selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya | 3.95 |
| 15 | Saya senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi- instruksi yang diberikan baik oleh manajemen maupun atasan | 3.98 |
| Inisiatif | | |
| 16 | Saya sering mengajukan gagasan atau ide kreatif serta inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan | 4.09 |
| 17 | Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik | 3.54 |
| 18 | Saya memiliki inisiatif mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah | 3.43 |
| 19 | Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah | 3.45 |
| 20 | Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan | 3.48 |

Sumber: Data primer diolah 2019 lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian terendah dengan nilai tren sebesar 2,99 terdapat pada indikator tanggungjawab terhadap pekerjaan pertanyaan nomor 7 yaitu “Saya merasa mempunyai tanggung jawab dan mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan

teman kerja“, sedangkan penilaian tertinggi dengan nilai tren sebesar 4,12 terdapat pada indikator Disiplin terhadap imbalan pertanyaan nomor 13 yaitu “Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh manajemen “.

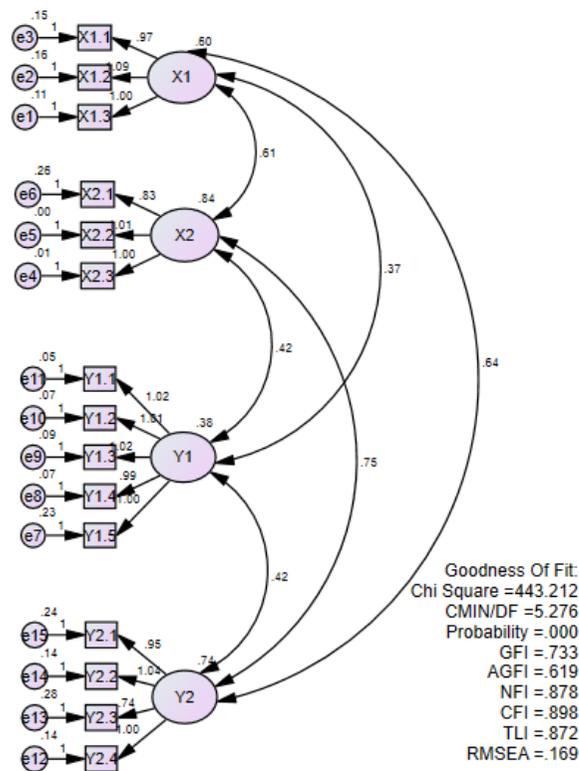
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Indikator

a. Uji Validitas

Validitas adalah konsep pengukuran untuk mengetahui tingkat keabsahan dan kesahihan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas berguna untuk menguji apakah item-item pertanyaan di dalam kuesioner sudah masuk akal dan benar. Suatu pengukuran dikatakan valid apabila dapat mengukur tujuan dengan benar. Alat ukur yang tidak valid akan memberikan hasil ukur yang tidak sesuai dengan tujuan. (Sugiyono, 2010). Pengukuran validitas faktor dalam pada penelitian menggunakan analisis konfirmatori atau *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Analisis konfirmatori atau *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) digunakan untuk menguji suatu konstruk teoritis (Ghozali, 2014). Sebelum melakukan pengujian hipotesis, perlu dilakukan analisis konfirmatori. *Confirmatory factor analysis* merupakan validitas dengan masing-masing indikator dilihat dari berapa besar

loading factor, dalam banyak riset indikator yang dianggap valid jika besar loading factor $\geq 0,70$, akan tetapi dalam riset-riset yang belum mapan loading factor $\geq 0,50-0,60$ masih dapat ditolerir, penulis mengambil batas bawah loading factor dengan $\geq 0,50$ masih dapat diterima, dan apabila terdapat indikator atau butir pertanyaan yang tidak valid maka sebaiknya dilakukan pembuangan dan di run kembali sehingga mendapatkan hasil yang valid (Ghozali, 2014). Hasil uji konfirmatori dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 1 *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*

Tabel 4. 6 Hasil Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

| Indikator | <i>Faktor Loading</i> | Keterangan |
|------------------|------------------------------|-------------------|
| X1.3 | 0.917 | Valid |
| X1.2 | 0.906 | Valid |
| X1.1 | 0.886 | Valid |
| X2.3 | 0.996 | Valid |
| X2.2 | 1.000 | Valid |
| X2.1 | 0.829 | Valid |
| Y1.5 | 0.787 | Valid |
| Y1.4 | 0.916 | Valid |
| Y1.3 | 0.905 | Valid |
| Y1.2 | 0.925 | Valid |
| Y1.1 | 0.942 | Valid |
| Y2.4 | 0.917 | Valid |
| Y2.3 | 0.769 | Valid |
| Y2.2 | 0.924 | Valid |
| Y2.1 | 0.856 | Valid |

Sumber: Data primer diolah 2019 lampiran 5

Hasil uji validitas variabel kinerja medis dapat disimpulkan bahwa indikator valid semua karena mempunyai nilai *faktor loading* > 0,5 sehingga indikator variabel X1, X2, Y1 dan Y2 diatas tidak ada yang di drop dari kuesioner penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi dari pengukuran suatu model. Variabel konstruk mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi apabila nilai *Construct reliability* (Cr) $\geq 0,70$. Reliabilitas dalam SEM dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas

| No . | Varia bel | Indika tor | Standar Loading | Standar Loading ² | Measureme n Error | Construct Reliability |
|------|-----------|--------------------|-----------------|------------------------------|-------------------|-----------------------|
| 1 | X1 | X1.3 | 0.917 | 0.841 | 0.159 | 0.930 |
| | | X1.2 | 0.906 | 0.821 | 0.179 | |
| | | X1.1 | 0.886 | 0.785 | 0.215 | |
| | | Total | 2.709 | 2.447 | 0.553 | |
| | | Total ² | 7.339 | | | |
| 2 | X2 | X2.3 | 0.996 | 0.992 | 0.008 | 0.961 |
| | | X2.2 | 1.000 | 1.000 | 0.000 | |
| | | X2.1 | 0.829 | 0.687 | 0.313 | |
| | | Total | 2.825 | 7.981 | 0.321 | |
| | | Total ² | 7.981 | | | |
| 3 | Y1 | Y1.5 | 0.787 | 0.619 | 0.381 | 0.953 |
| | | Y1.4 | 0.916 | 0.839 | 0.161 | |
| | | Y1.3 | 0.905 | 0.819 | 0.181 | |
| | | Y1.2 | 0.925 | 0.856 | 0.144 | |
| | | Y1.1 | 0.942 | 0.887 | 0.113 | |
| | | Total | 4.475 | 4.020 | 0.980 | |
| | | Total ² | 20.026 | | | |
| 4 | Y2 | Y2.4 | 0.917 | 0.841 | 0.159 | 0.924 |
| | | Y2.3 | 0.769 | 0.591 | 0.409 | |
| | | Y2.2 | 0.924 | 0.854 | 0.146 | |
| | | Y2.1 | 0.856 | 0.733 | 0.267 | |
| | | Total | 3.466 | 12.013 | 0.981 | |
| | | Total2 | 12.013 | | | |

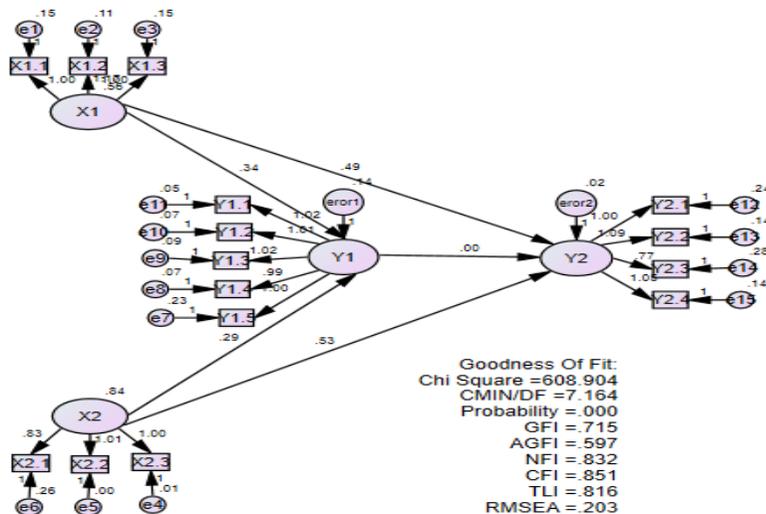
Sumber: Data primer diolah 2019 lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa semua variabel konstruk mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi *Construct reliability* (Cr) $\geq 0,70$. Dengan demikian instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian telah layak digunakan untuk mengambil data penelitian.

5. Pengujian *Goodness of Fit Index* dan Hipotesis

a. Uji *Goodness of Fit Index* Model I (Model Awal)

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan *fit* jika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit overall model* digunakan untuk mengetahui apakah model hipotetik didukung oleh data empirik. Hasil uji model awal dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 2 Model I (Model Awal)

Hasil komputasi dengan program AMOS untuk model SEM ini dihasilkan indeks-indeks *goodness of fit* seperti diberikan pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4. 8 Goodness of Fit Index Model Awal

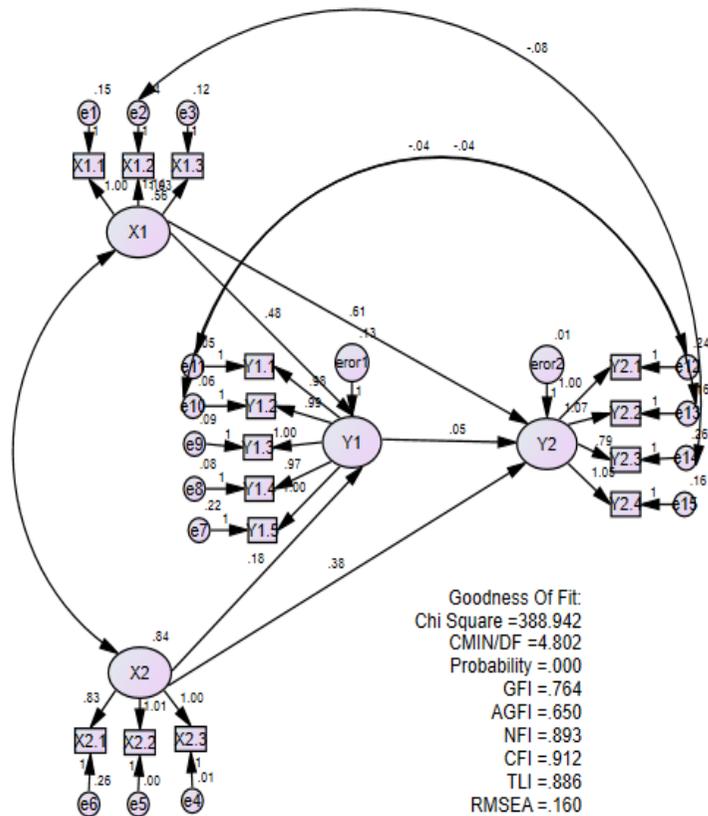
| <i>Goodness of Fit</i> | Hasil Analisis | <i>Cut-off Value</i> | Keterangan |
|--------------------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|
| χ^2 (<i>Chi-Square</i>) | 608,904 | Diharapkan kecil | Kurang |
| Probability | 0,000 | $\geq 0,05$ | Kurang |
| CMIND/DF | 7,164 | ≤ 2 | Kurang |
| GFI | 0,715 | $\geq 0,90$ | Kurang |
| AGFI | 0,597 | $\geq 0,90$ | Kurang |
| TLI | 0,816 | $\geq 0,95$ | Marginal |
| NFI | 0,832 | $\geq 0,90$ | Marginal |
| CFI | 0,851 | $\geq 0,90$ | Marginal |
| RMSEA | 0,203 | $\leq 0,08$ | Kurang |

Sumber: Data primer diolah 2019 lampiran 7

Hasil *Goodness of Fit* diperoleh nilai *Chi-Square* sebesar 608,904 dengan probabilitas 0,000 menunjukkan model belum fit karena nilainya belum sesuai dengan nilai yang direkomendasikan. Namun, perlu dilihat kriteria fit yang lain yaitu GFI, AGFI, TLI, CFI, NFI, dan RMSEA untuk menyimpulkan *goodness of fit overall model*. Nilai RMSEA sebesar 0,203 menunjukkan bahwa model masih kurang sesuai dengan nilai yang direkomendasikan. Pengujian *goodness of fit* secara keseluruhan disimpulkan bahwa model belum dapat dikatakan fit, oleh karena itu dilakukan modifikasi model II.

b. Uji *Goodness of Fit Index* Model II (Model Akhir)

Hasil uji model akhir untuk memperoleh hasil *goodnes of fit* dilakukan modifikasi nilai residual dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 3 Model II (Model Akhir)

Hasil komputasi dengan program AMOS untuk model SEM ini dihasilkan indeks-indeks *goodnes of fit* seperti diberikan pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9 Goodness of Fit Index Model Akhir

| <i>Goodness of Fit</i> | Hasil Analisis | <i>Cut-off Value</i> | Keterangan |
|--------------------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|
| χ^2 (<i>Chi-Square</i>) | 388,942 | Diharapkan kecil | Kurang |
| Probability | 0,000 | $\geq 0,05$ | Kurang |
| CMIND/DF | 4,802 | ≤ 2 | Kurang |
| GFI | 0,764 | $\geq 0,90$ | Kurang |
| AGFI | 0,650 | $\geq 0,90$ | Kurang |
| TLI | 0,886 | $\geq 0,95$ | Marginal |
| NFI | 0,893 | $\geq 0,90$ | Marginal |
| CFI | 0,912 | $\geq 0,90$ | Baik |
| RMSEA | 0,160 | $\leq 0,08$ | Kurang |

Sumber: Data primer diolah 2019 lampiran 8

Hasil *Goodness of Fit* diperoleh nilai *Chi-Square* sebesar 388,942 dengan probabilitas 0,000 menunjukkan model belum fit karena nilainya belum sesuai dengan nilai yang direkomendasikan. Namun, perlu dilihat kriteria fit yang lain yaitu GFI, AGFI, TLI, CFI, NFI, dan RMSEA untuk menyimpulkan *goodness of fit overall model*. Nilai CFI sebesar 0,912 menunjukkan bahwa model fit karena sesuai dengan nilai yang direkomendasikan. Pengujian *goodness of fit* secara keseluruhan disimpulkan bahwa model dapat dikatakan fit.

c. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian berupa hubungan antar variabel yang diuji dengan cara melihat uji secara parsial masing-masing

variabel. Untuk menerima hipotesis alternatif bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dinilai dari nilai C.R. Hipotesis alternatif diterima apabila nilai $C.R \geq 2$ atau $P \leq 0,05$. Ringkasan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 10 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

| Hipotesis | Estimate | C.R. | P | Keterangan |
|-----------|----------|-------|-------|------------|
| X1 → Y1 | 0,479 | 4,667 | 0,000 | Diterima |
| X2 → Y1 | 0,183 | 2,386 | 0,017 | Diterima |
| Y1 → Y2 | 0,053 | 0,753 | 0,452 | Ditolak |
| X1 → Y2 | 0,610 | 6,364 | 0,000 | Diterima |
| X2 → Y2 | 0,380 | 6,707 | 0,000 | Diterima |

Sumber: Data primer diolah 2019 lampiran 8

Penjelasan hasil analisis untuk mengetahui pengaruh antar masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil statistik uji t (C.R) pada tabel 4.10 untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai C.R sebesar 4,667 dan t tabel 1,97 (df=132, p=0,05) dengan nilai signifikansi 0,000, karena $C.R > t$ tabel ($4,667 > 1,97$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), serta koefisien mempunyai nilai positif maka hipotesis yang menyatakan bahwa

“kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” diterima.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil statistik uji t (C.R) pada tabel 4.10 untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai C.R sebesar 2,386 dan t tabel 1,97 (df=132, p=0,05) dengan nilai signifikansi 0,017, karena $C.R > t$ tabel ($2,386 > 1,97$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), serta koefisien mempunyai nilai positif maka hipotesis yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” diterima.

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik uji t (C.R) pada tabel 4.10 untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai C.R sebesar 6,364 dan t tabel 1,97 (df=132, p=0,05) dengan nilai signifikansi 0,000, karena $C.R > t$ tabel ($6,364 > 1,97$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), serta koefisien mempunyai nilai positif maka hipotesis yang menyatakan bahwa

“kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik uji t (C.R) pada tabel 4.10 untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai C.R sebesar 6,707 dan t tabel 1,97 (df=132, p=0,05) dengan nilai signifikansi 0,000, karena $C.R > t$ tabel ($6,707 > 1,97$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), serta koefisien mempunyai nilai positif maka hipotesis yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai” diterima.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik uji t (C.R) pada tabel 4.10 untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai C.R sebesar 0,753 dan t tabel 1,97 (df=132, p=0,05) dengan nilai signifikansi 0,452, karena $C.R < t$ tabel ($0,753 < 1,97$), dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), serta koefisien mempunyai nilai positif maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai” ditolak.

H6: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja.

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dijelaskan pada table 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Pengujian Pengaruh Variabel Intervening I

| Interaksi | Nilai | Keterangan |
|----------------------|--|-------------------------|
| Kompensasi – kinerja | 0,610 | Pengaruh langsung |
| Kompensasi – kinerja | 0,025 | Pengaruh tidak langsung |
| Kesimpulan | Pengaruh langsung > pengaruh tidak langsung artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai. | |

Sumber: Data primer diolah 2019 lampiran 8

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja.

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dijelaskan pada table 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Pengujian Pengaruh Variabel Intervening II

| Interaksi | Nilai | Keterangan |
|----------------------------|--|-------------------------|
| Lingkungan kerja – kinerja | 0,380 | Pengaruh langsung |
| Lingkungan kerja – kinerja | 0,010 | Pengaruh tidak langsung |
| Kesimpulan | Pengaruh langsung > pengaruh tidak langsung artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. | |

Sumber: Data primer diolah 2019 lampiran 8

B. Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan. Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan terhadap pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan.

Tingginya kompensasi dari hasil analisis akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil jawaban kuesioner dalam variable kompensasi menunjukkan bahwa bahwa indikator dengan nilai yang tertinggi dari kompensasi adalah gaji dengan pernyataan gaji yang dibayarkan tepat waktu. Artinya bahwa selama ini kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan ketentuan rumah sakit dan diberikan tepat waktu. Sedangkan, indikator tunjangan dan/atau jasa medis

dibayarkan tepat waktu menempati tren terbawah. Namun dalam kuesioner variable kepuasan kerja, indikator saya merasa puas karena pembagian insentif medis sudah adil bagi seluruh pegawai menduduki tren tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang dibayarkan sudah sesuai dengan pembagian haknya namun hanya kurang tepat dalam waktu pemberian atau mundur dari waktu seharusnya.

Temuan penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Manik (2017) dan Kusuma (2015) yang menunjukkan hasil nilai koefisien path sebesar 0,464 dengan nilai hitung sebesar 6,129 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Karyawan (Y), besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di Unit Kerja Pelayanan Penunjang Medis Rumah Sakit Al Islam Bandung adalah sebesar 35.29%. Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Yaseen (2013) yang menunjukkan bahwa gaji, pengakuan, peluang promosi, dan pekerjaan yang bermakna adalah faktor manajemen kompensasi yang memiliki efek langsung pada kepuasan kerja pada dokter.

Kepuasan merupakan respon rasa puas atau tidak puas yang dirasakan oleh setiap individu yang ada didalam organisasi banyak dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kompensasi yang

didapatkannya setelah melaksanakan pekerjaannya yang dirasakan oleh individu tersebut (Kusuma, 2015). Kompensasi merupakan penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. (Nawawi, 2011).

Kompensasi yang diterima oleh individu atau karyawan yang bekerja didalam suatu organisasi atau perusahaan umumnya berupa finansial yang diterima langsung oleh karyawan seperti gaji, upah, bonus, insentif, komisi dan ada juga pemberian yang tidak langsung diantaranya mengikutkan karyawan kedalam program asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, asuransi jaminan hari tua (Kusumah, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian sebelumnya dapat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi diberikan terhadap pegawai dapat menjadi pertimbangan dalam pengelolaan sumberdaya manusia sehingga staf memperoleh perasaan dan rasa tersendiri, sehingga memberikan kepuasan pegawai di RSUD Prambanan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai signifikan $0,017 < 0,05$ maka lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan. Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan.

Temuan penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Husaini dkk (2016), Oldemar (2015), Roham (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika iklim organisasi di dalam sebuah organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Oldemar, 2015). Lingkungan yang kondusif menjadi perhatian khusus rumah sakit sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya perawat itu dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. lingkungan kerja yang

nyaman menembuhkan ketenangan mendukung aktivitas staf, sehingga dapat memberikan kepuasan pegawai di RSUD Prambanan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Prambanan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Prambanan. Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di RSUD Prambanan.

Hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa bahwa indikator dengan nilai yang tertinggi dari kompensasi adalah gaji dengan pernyataan gaji yang dibayarkan tepat waktu. Artinya bahwa selama ini kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan ketentuan rumah sakit dan diberikan tepat waktu.

Temuan penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hadiyatno (2012), Komara dan Nelliawati (2014) yang menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bandung. Sistem pembayaran kompensasi yang dirasakan tidak adil mempengaruhi

perilaku kerja pegawai yang terlihat dari kinerja pegawai yang tidak menunjang tujuan institusi.

Kinerja *atau performance* merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Hadiyatno, 2012).

Upaya peningkatan kinerja yang optimal atau tinggi maka pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan secara profesional, yaitu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi. Setiap pegawai dalam melakukan pekerjaannya, memperoleh penghasilan sesuai dengan prestasi kerjanya atau memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum serta mendapatkan kompensasi Komara dan Nelliawati (2014).

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian sebelumnya dapat diyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai memberikan manfaat untuk pemenuhan kebutuhan dan

tujuan tertentu, maka adanya kompensasi tersebut dapat meningkatkan tanggung jawab dan kinerja di RSUD Prambanan.

4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Prambanan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Prambanan. Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai di RSUD Prambanan.

Hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa indikator dengan nilai yang tertinggi dari lingkungan kerja adalah pada indikator hubungan dengan rekan kerja dengan pernyataan pegawai RSUD Prambanan dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan dan saya menganggap tidak hanya sebatas rekan kerja tapi sudah seperti bagian dari keluarga. Selain itu hubungan dengan atasan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Atasan yang dapat memberikan perhatian akan kebutuhan karyawan adalah pemimpin yang baik. Atasan tersebut dapat membuat karyawan merasa diperhatikan Hal ini

juga dapat berdampak positif kreativitas karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Temuan penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena apabila lingkungan kerja fisik seperti: penerangan, warna, udara, musik, kebersihan, dan keamanan semakin baik, maka kinerja karyawan pun juga bertambah baik. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena apabila lingkungan kerja non fisik seperti: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan pun juga bertambah baik.

Lingkungan kerja keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya (Husaini dkk, 2016). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman, aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan

betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan tidak betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan (Gunawan, 2014).

Hal yang lebih penting saat ini adalah mempertahankan organisasi khususnya rumah sakit. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Putra, 2013) Rumah sakit yang berperan penting adalah karyawan/ pegawai, sebab yang menjadi pelaku utama dalam menjalankan segala operasional rumah sakit adalah karyawan/ pegawai itu sendiri. Apabila kinerja karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari bisnis yang dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian sebelumnya dapat didiyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dirasakan oleh pegawai dapat mendukung aktivitas kerja sehingga orientasi proses dapat tercapai dengan kinerja di RSUD Prambanan.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Prambanan.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikan $0,452 > 0,05$ maka kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Prambanan. Temuan penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Subakti (2013) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ini tidak terbukti. Tidak berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini disebabkan rendahnya gaji dan tunjangan serta tidak adanya insentif dan tidak adanya peluang karier dan promosi jabatan.

Kepuasan kerja telah menjadi subjek penting dalam suatu organisasi. Karyawan layak diperlakukan secara adil dan hormat. Kepuasan kerja sampai taraf tertentu merupakan cerminan dari perlakuan yang baik. Kepuasan kerja juga dapat dianggap sebagai indikator kesejahteraan emosional. Kepuasan dengan pekerjaan seseorang adalah komponen penting untuk kesejahteraan karyawan salah satunya di rumah sakit (Sattigeri dan Kulkarni (2017).

Pelayanan rumah sakit sangat erat kaitannya dengan kinerja sumber daya manusia. Penelitian Ibrahim *et. al* menunjukkan bahwa adanya kinerja diantara staf perawat mencerminkan tingkat kinerja yang relatif rendah dikarenakan kualitas perawatan dan proses keperawatan yang masih buruk (Ibrahim 2016).

6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) menyimpulkan bahwa kompensasi tidak kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai. dikarenakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($P1 \times P3 < P2$ yakni $0,2699 < 0,278$). Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah langsung dan tidak melalui kepuasan kerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan instansi kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai balas jasa sehingga instansi dapat beroperasi dan mencapai tujuan instansi. Kompensasi menjadi

salah satu alasan dan motif kuat bagi pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup. Melalui kompensasi finansial langsung pegawai mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya (Mundakir, 2018). Menurut Hasibuan (2006), tujuan dari pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin

Kompensasi finansial biasanya berbentuk gaji, upah, bonus dan tunjangan sedangkan kompensasi nonfinansial berbentuk hadiah barang, penghargaan, dan promosi jabatan. Baik kompensasi finansial maupun nonfinansial sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaji, bonus dan tunjangan yang diberikan dengan adil akan memberikan rasa senang dan puas bagi karyawan. Begitu juga dengan kompensasi nonfinansial seperti hadiah, penghargaan dan promosi jabatan, kompensasi jenis ini akan memberikan tingkat kepuasan pada karyawan karena kinerja dan prestasinya selama ini dihargai oleh perusahaan. Pemberian kompensasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, untuk lebih berprestasi dan mencapai target kerja yang telah ditentukan (Jufrizen, 2017).

Ketika karyawan telah puas dengan kompensasi yang diterimanya baik kompensasi dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus atau tunjangan maupun nonfinansial yang berupa hadiah, penghargaan maupun promosi jabatan maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa puas atau tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dan begitu juga sebaliknya kinerja karyawan akan menurun.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja pegawai di RSUD Prambanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktapriani (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses

produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Lukiyana, 2016).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung tanpa adanya mediasi kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudiningsih *et al.*, 2016) yang menjelaskan bahwa hubungan atasan dan bawahan serta hubungan di antara rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kualitas, kuantitas, efektivitas sumber daya dan ketepatan waktu. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula bila didukung oleh lingkungan yang menunjang kinerja tanpa adanya mediasi dari variabel kepuasan kerja.