

# PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ERIA BUNDA PEKANBARU RIAU

Habib Sani<sup>1)</sup>, Dewita Suryati Ningsih<sup>2)</sup>, Taufiqurrahman<sup>2)</sup>

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : [habibsani49@gmail.com](mailto:habibsani49@gmail.com)

*The Effect Of Compensation And Discipline On Performance Through Nurse's Work Satisfaction As Intervening Variables In Eria Bunda Hospital In Pekanbaru*

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect of work compensation and work discipline on job satisfaction of nurses, to determine the effect of work compensation and work discipline on nurse performance, to determine the effect of job satisfaction on nurses performance, and to determine the effect of work compensation and work discipline on nurses performance. through the job satisfaction of nurses at Eria Bunda Hospital. The population in this study was the Nurse at Eria Bunda Hospital. The sampling method used in this study was saturated sample method, with total sample 104 nurses. Data analysis used the path analysis method with the help of the SmartPLS Version 3.0 program. The results show that there is an effect of compensation on job satisfaction, there is no effect of work discipline on job satisfaction of nurses, there is an effect of compensation on job satisfaction of nurses, there is an effect of compensation on job satisfaction of nurses, there is an effect of job satisfaction on nurse performance, there is an effect of compensation on performance through job satisfaction of nurses and there is no effect of work discipline on performance through job satisfaction of nurses at RSIA Eria Bunda Pekanbaru.*

*Keywords: Compensation, Discipline, Satisfaction and Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen dasar dari setiap perusahaan, karena sumber daya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi dan strategi bagi perusahaan, sehingga keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan. Oleh karena begitu pentingnya kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka diperlukan upaya-

upaya oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

Menurut UU RI No. 38 tahun 2014, perawat adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan telah diakui oleh pemerintah. Layanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan professional dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan yang ditujukan kepada individu, keluarga,

kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit. Perawat dalam memberikan pelayanannya dilakukan secara konstan, terus menerus dan menjadi kontribusi dalam menentukan kualitas rumah sakitnya (Nursalam, 2011).

Rumah Sakit Eria Bunda Sebagai organisasi atau lembaga yang bergerak dibidang jasa pelayanan medis, Rumah Sakit Eria Bunda dituntut untuk mampu memberikan pelayanan bermutu bagi pasien yang datang berobat. Namun, pada kenyataannya dalam kurun waktu 5 tahun terakhir Rumah Sakit Eria Bunda ini mengalami penurunan dalam penilaian kinerja karyawannya. Pemenuhan harapan karyawan Rumah Sakit Eria Bunda ternyata tidak selalu diikuti oleh pemenuhan harapan rumah sakit, sebab tingkat kinerja yang diharapkan rumah sakit tidak selalu dapat terpenuhi. Kinerja perawat yang baik merupakan cara terbaik dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat sehingga sangat perlu diperhatikan.

Fenomena yang terjadi di rumah sakit terdapatnya cakupan pelayanan yang masih belum memenuhi standar nilai, yang disebabkan oleh kinerja perawat yang belum optimal, lamanya perawat memberikan obat kepada pasien, kurangnya efisiensi waktu yang ditangani perawat dalam merawat pasien, banyaknya keluhan dari pasien.

Namun tidak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang bersumber dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat. Oleh sebab itu rumah sakit harus memfokuskan

masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat (Ilyas, 2015).

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**

Tahun	Jumlah perawat	Disiplin			General Kompetensi			Teknikal Skill		
		KB	B	SB	KB	B	SB	KB	B	SB
2015	101	48	46	20	45	36	16	46	39	
		7 (7%)	(48%)	(45%)	(20%)	(44%)	(36%)	(16%)	(45%)	(39%)
2016	109	6	46	57	27	48	34	20	49	40
		(6%)	(42%)	(52%)	(25%)	(44%)	(31%)	(18%)	(45%)	(37%)
2017	106	8	45	53	27	48	31	21	41	44
		(8%)	(42%)	(50%)	(26%)	(45%)	(29%)	(20%)	(39%)	(44%)
2018	104	41	53	29	42	33	24	44	36	
		10 (10%)	(40%)	(40%)	(28%)	(40%)	(32%)	(23%)	(42%)	(35%)

Berdasarkan pada tabel 1 diatas dapat dilihat data kinerja perawat RSIA Eria Bunda pada tahun 2015 sampai tahun 2018, diantaranya adalah data Disiplin, General Kompetensi, dan Tekhnikal Skill perawat RSIA Eria Bunda yang berfluktuatif. Kinerja perawat yang kurang baik, menunjukkan bahwa kurang maksimalnya kinerja perawat di RSIA Eria Bunda, sebaliknya Kinerja perawat yang baik bahkan sangat baik, menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSIA Eria Bunda sudah atau bisa dikatakan sangat maksimal.

Dari data diatas, dapat dilihat penilaian Disiplin, General Kompetensi, dan Tekhnikal Skill perawat cenderung mengalami naik turun setiap tahunnya. Selain itu jumlah perawat yang mendapat penilaian kurang baik terhadap Disiplin, General Kompetensi dan Tekhnikal Skill cenderung meningkat. Dengan semakin meningkatnya jumlah paramedis yang mendapatkan penilaian kerja kurang baik hal ini tentu menunjukkan kinerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru belum cukup baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu

kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas sesuatu pekerjaan (Handoko, 2001). Howell dan Dipboye (Munandar, 2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka para tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sedangkan Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dengan perasaan yang positif karyawan diharapkan bekerja dengan baik untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman seseorang (Colquitt, 2015). Ini menggambarkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya dan apa yang dia pikirkan tentang pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas-tugas mereka atau mengambil bagian mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas-tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas mereka. Platis (2015) menyebutkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Sejumlah faktor yang berimbas pada stabilitas kerja karyawan seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian

karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Mangkunegara, 2002). Menurut Locke Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan (Saranya, 2014).

Fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit yaitu masih banyaknya perawat yang merasa belum puas dengan pekerjaannya, karna setiap pekerjaan seseorang membutuhkan pencapaian, dengan tidak tercapainya pencapaian tersebut perawat merasa belum puas dan ketidakpuasan perawat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2 Tingkat Labour Turnover pada RS Eria Bunda Tahun 2015-2018**

Tahun	Jumlah Perawat Di Awal Tahun	Jumlah Perawat Masuk	Jumlah Perawat Keluar	Jumlah Perawat Di Akhir tahun	LTO (%)
A	B	C	D	E	F
2015	99	8	6	101	6
2016	101	10	2	109	2
2017	109	4	7	106	7
2018	106	2	4	104	4

Dari tabel 2 dapat dilihat labour turnover perawat RS Eria Bunda Pekanbaru periode 2015-2018. Terlihat bahwa terjadi fluktuatif pada setiap tahunnya. Tingginya tingkat labour turnover merupakan salah satu bentuk ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja

secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000).

Rumah Sakit Eria Bunda juga memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kinerjanya, dan seharusnya memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam hal outputnya. Namun kenyataannya, hal ini tidak diimbangi dengan kinerja karyawan yang terus meningkat. Karena kompensasi yang diberikan perusahaan seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan yang terus meningkat, hal ini bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

**Tabel 3**

No	Lama Bekerja (Tahun)	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan (Rp)	Total Gaji (Rp)
1	> 10	3.096.700	975.65	4.072.350
2	> 8 – 10	2.564.555	723.355	3.288.910
3	> 6 – 8	2.220.394	630.48	2.850.874
4	> 4 – 6	2.018.540	499.705	2.158.245
5	> 2 – 4	1.664.432	499.705	2.164.137
6	> 2	1.513.120	499.705	2.012.825

Pada tabel 3 dapat dilihat kompensasi yang di terima oleh perawat beragam sesuai dengan lamanya perawat bekerja. Hasil dari wawancara terhadap perawat secara langsung didapatkan bahwa perawat masih belum puas dengan kompensasi yang didapatkan sehingga para perawat masih belum maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Karena loyalitas karyawan tersebutlah maka perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Faktor disiplin kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja para karyawan. Menurut J Ravianto Putra (1998) dalam penelitian YG Hita (2012), disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Kenyataannya, tingkat disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Eria Bunda masih rendah dengan masih ada pelanggaran-pelanggaran. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik akan tanggung jawab individu terhadap tugas-tugasnya, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

**Tabel 4**

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Hari Kerja Perawat dalam 1 Tahun	Jumlah Hari Kerja Seluruh Perawat dalam 1 Tahun	Jumlah Ketidakhadiran Perawat	Persentase (%)
2015	101	305	30805	1543	5.5
2016	109	306	33358	1736	5.2
2017	106	305	32350	1659	5.1
2018	104	305	31720	1798	5.7

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat adanya permasalahan absensi, dilihat dari total absen yang meningkat setiap tahunnya terutama pada tahun 2018 sebanyak 5.7%. Jadi dapat disimpulkan berdasarkan data diatas bahwa perawat RSIA Eria Bunda masih mengalami permasalahan disiplin waktu dan absensi, yang mana merupakan salah satu indikator penilaian kinerja. Apabila masalah ini tetap dibiarkan maka akan berdampak buruk pada kinerja perawat dan akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit. Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul.

### **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Eria Bunda di Pekanbaru”**

#### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Eria Bunda ?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja perawat terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja

perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda ?

7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja perawat terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda ?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja perawat terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja perawat terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda

#### **TELAAH PUSTAKA**

##### **Kompensasi**

Samsudin (2006) mengemukakan sebagai berikut “kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas

jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial). Indikator kompensasi menurut Husein Umar (2007) yaitu :

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Upah
5. Premi
6. Pengobatan
7. Asuransi

### **Disiplin Kerja**

Keith Davis (1985-366) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Indikator Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2009) yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Fathoni, 2009) Indikator kepuasan kerja menurut Suwatno dan Priansa, 2011 yaitu :

1. Sifat umum pekerjaan (pekerjaan itu sendiri)
2. Kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan
3. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang
4. Penghargaan tentang hasil pekerjaan yang diberikan atasan

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2013)

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara 2013 yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung Jawab
5. Inisiatif
6. Kemampuan
7. Keterampilan Kerja

### **Hipotesis**

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru

H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit EriaBunda Pekanbaru

H3: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru

H4: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada

Perawat Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru

H6: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru

H7: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru sebanyak 104 orang perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non Probability Sampling (Sampling Jenuh). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 orang perawat.

### Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Data primer, data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Baik dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data primer pada penelitian

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Identitas Responden

#### Jenis Kelamin

**Tabel 5 Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Laki-laki	11	10,60
Perempuan	93	89,40
Jumlah	104	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 5 di atas menggambarkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 11 orang atau 10,60%, dan perempuan sebanyak 93 orang. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa perbandingan antara laki-laki dan perempuan yang bekerja sebagai karyawan memiliki perbedaan cukup jauh dimana responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki sehingga mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Kondisi ini karena sebagai rumah sakit untuk ibu dan anak sehingga kebutuhan akan karyawan perempuan lebih besar dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

#### Umur

**Tabel 6 Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Umur**

Tingkat Umur (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
26 – 30	4	3,80
31 – 35	26	25,00
36 – 40	71	68,30
>40	3	2,90
Jumlah	104	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel hasil penelitian di atas menggambarkan bahwa berdasarkan dari 104 responden sebagian besar adalah berumur 36-40 tahun, kemudian diikuti yang berumur 31-35 tahun dengan jumlah 26 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru didominasi oleh responden yang berumur 36-40, rentang umur tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merupakan karyawan yang berumur produktif.

### Pendidikan Terakhir

**Tabel 7 Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Diploma	104	100
Jumlah	104	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir seluruh memiliki jenjang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 104 orang atau 100%. Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan akhir yaitu tingkat pendidikan Diploma. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari sisi intelektualitas karyawan memiliki tingkat pendidikan yang tergolong tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana tingkat pendidikan juga mempunyai pengaruh terhadap keahlian, pengetahuan dan perilaku karyawan.

### Masa Kerja

**Tabel 8 Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1-5	1	1,0
6-10	16	15,40
11-15	83	79,80
>15	4	3,80
Jumlah	104	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan masa kerja sebagian besar memiliki masa kerja antara 11 hingga 15 tahun yaitu sebanyak 83 orang atau 79,80%. Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki masa kerja yang cukup lama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari sisi masa kerja karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana masa kerja juga mempunyai pengaruh terhadap keahlian dan keterampilan kerja karyawan.

### Pengujian Kualitas Data Uji Validitas Data

#### Convergen Validity

**Tabel 9 Outer Loading**

	Disiplin	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi
DK1	0,864115			
DK2	0,915187			
DK3	0,792096			
K1			0,853245	
K2			0,838089	
K3			0,695602	
K4			0,706308	
K5			0,772308	
K6			0,735421	
K7			0,822717	
KK1		0,83723		
KK2		0,864858		
KK3		0,733575		
KK4		0,904996		
KOM1				0,614337
KOM2				0,733593
KOM3				0,849956
KOM4				0,852343
KOM5				0,764289

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan sajian data dalam tabel 9 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading  $> 0,7$ . Namun, terlihat masih terdapat indikator yang memiliki nilai outer loading  $< 0,7$ . Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Ghazali (2011), nilai outer loading antara  $0,5 - 0,6$  sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah  $0,5$ , sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### Discriminant Validity

**Tabel 10 Cross Loading**

	Disiplin	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi
<b>DK1</b>	0,864115	0,764636	0,54793	0,758206
<b>DK2</b>	0,915187	0,752798	0,629888	0,770411
<b>DK3</b>	0,792096	0,673688	0,574676	0,750345
<b>K1</b>	0,563499	0,579187	0,853245	0,638087
<b>K2</b>	0,563499	0,518125	0,838089	0,585774
<b>K3</b>	0,445237	0,428446	0,695602	0,476385
<b>K4</b>	0,534879	0,415634	0,706308	0,460166
<b>K5</b>	0,571	0,45417	0,772308	0,568505
<b>K6</b>	0,441983	0,393382	0,735421	0,414375
<b>K7</b>	0,566741	0,515572	0,822717	0,56
<b>KK1</b>	0,660511	0,83723	0,42209	0,764635
<b>KK2</b>	0,765467	0,864858	0,521956	0,793977
<b>KK3</b>	0,658914	0,733575	0,571457	0,698818
<b>KK4</b>	0,759286	0,904996	0,534141	0,795027
<b>KOM1</b>	0,176108	0,251656	0,173169	0,374337
<b>KOM2</b>	0,632978	0,64153	0,534897	0,733593
<b>KOM3</b>	0,755505	0,786284	0,592238	0,849956
<b>KOM4</b>	0,811083	0,808513	0,60723	0,852343
<b>KOM5</b>	0,675007	0,709914	0,497028	0,764289

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat

dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik.

**Tabel 11 Average Variant Extracted (AVE)**

	AVE
<b>Disiplin</b>	0,737226
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,701521
<b>Kinerja</b>	0,603903
<b>Kompensasi</b>	0,542268

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan sajian data dalam tabel 11 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel disiplin, kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja  $> 0,5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

#### Composite Reliability

**Tabel 12 Composite Reliability**

	Composite Reliability
<b>Disiplin</b>	0,893476
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,903357
<b>Kinerja</b>	0,913863
<b>Kompensasi</b>	0,848089

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian  $> 0,6$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa

keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

### Cronbach Alpha

**Tabel 13 Cronbach Alpha**

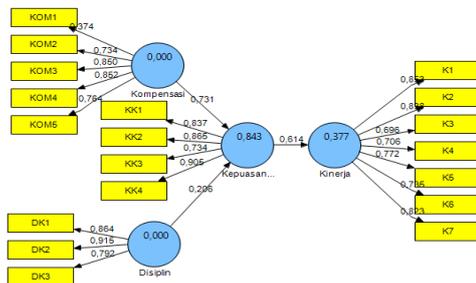
	Cronbachs Alpha
Disiplin	0,819932
Kepuasan Kerja	0,855572
Kinerja	0,889859
Kompensasi	0,776154

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 13, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### Skema Model Partial Least Square (PLS)

**Gambar 1 Inner Model**



Sumber: Data Olahan, 2021

### Evaluasi Inner Model

#### 1. Uji Path Coefficient

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki path coefficient dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai path

coefficient pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut

### 2. Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,6821. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 68,21%. Sedangkan sisanya sebesar 31,79% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 14 T-Statistics dan P-Values**

	T Statistics ( O/STERR )	T-Tabel	Keterangan
Disiplin -> Kepuasan Kerja	1,664425	1,984	Tidak Berpengaruh
Disiplin -> Kinerja	1,547582	1,984	Tidak Berpengaruh
Kepuasan Kerja -> Kinerja	7,396331	1,984	Berpengaruh
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	6,193981	1,984	Berpengaruh
Kompensasi -> Kinerja	4,527712	1,984	Berpengaruh
Disiplin->Kinerja melalui Kepuasan Kerja			Tidak Berpengaruh
Kompensasi->Kinerja melalui Kepuasan Kerja			Berpengaruh

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 14 di atas, dapat diketahui bahwa dari tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, terdapat empat hipotesis yang dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai t-hitung >t-tabel. Sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya

memiliki pengaruh yang signifikan. Kemudian ada tiga variabel yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini karena sistem kompensasi yang tepat dan sesuai dengan keinginan semua pihan akan membuat karyawan bekerja secara optimal karena yakin bahwa mereka pasti akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan hingga menimbulkan kepuasan bagi perusahaan. Sebaliknya, jika sistem kompensasi hanya memperhatikan keinginan perusahaan saja maka akan menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan yang akan bermuara pada tingginya tingkat keluar masuk karyawan dalam perusahaan karena mereka merasa kurang dihargai sesuai dengan usaha yang telah mereka lakukan bagi perusahaan. Imbalan keuangan adalah suatu faktor yang menghasilkan kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki dalam Nawab dan Bhatti, 2011).

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan**

Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak mempengaruhi kepuasan kerja

seseorang dalam suatu organisasi atau institusi kerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja (kinerja karyawan). Hubungan antara kompensasi dan kinerja yaitu Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Selain itu, hubungan antara kompensasi dan kinerja juga dijelaskan dalam teori pengharapan yang mengatakan bahwa seseorang akan mengeluarkan upaya-upaya tingkat tinggi untuk kinerjanya, apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai pengharapan (Robbins, 2001).

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketaatan jam kerja, tingkat kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan ketaatan terhadap SOP tidak memiliki berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006). Penelitian Indrawati (2013) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga akan meningkat.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dimana disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, disiplin juga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
2. Tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
3. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
4. Tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
5. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
6. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
7. Tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

## Saran

1. Agar kompensasi dapat diterapkan dengan baik, maka dalam penerapannya perlu memperhatikan berbagai aspek seperti pimpinan perlu memperhatikan besaran upah dan gaji agar sesuai dengan beban kerja perawat sehingga dapat memberikan dorongan kepada perawat agar bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat selesai tepat waktu.
2. Disiplin dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat terwujud dengan cara menerapkan sistem pengawasan yang lebih tepat agar perawat melakukan pekerjaan dan tugas tepat pada waktunya, serta menerapkan peraturan kerja dengan baik. Manajemen Rumah Sakit perlu melakukan beberapa perbaikan dalam penerapan peraturan terutama memberikan pemahaman kepada setiap perawat untuk menerima setiap peraturan secara objektif agar fungsi pengawasan berjalan dengan lebih baik.
3. Untuk meningkatkan kinerja maka, manajemen Rumah Sakit perlu menerapkan pelimpahan tanggung jawab yang jelas dan tegas agar perawat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, memberikan dukungan terhadap perawat agar lebih bersemangat dalam bekerja dan menghindari konflik antar perawat maupun atasan.
4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, perlu memperhatikan besaran

kompensasi yang diberikan kepada perawat dalam bentuk upah dan gaji serta lebih mengapresiasi setiap pekerjaan perawat agar perawat merasa lebih dihargai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- C., Reklitis, P., & Zimeras, S, 2015, "Relation between jobsatisfaction and job performance in healthcare services", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Colquitt, Jason. Jeffery A. LePine, Michael J. Wesson, 2015, *Organizational behavior : improving performance and commitment in the workplace*, McGraw-Hill Education —Fourth edition.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya*, Andi offset. Yogyakarta, 2011
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regrest*. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2004. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hita, YG. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Intervening Variabel Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ilyas, Yaslis. 2014. *Perencanaan SDM Rumah Sakit*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia. Jakarta
- James A. F. Mathis. Alfonsus Jackson. 2012. *Manajemen Jilid I Edisi 8*. Erlangga. Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi 10 th*. Edisi Indonesia. Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Martoyo, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas UI (UI-Press). Jakarta