


UPAJIWA
Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daerah Rakyat

 PRODI MAGISTER MANAJEMEN
 FAKULTAS EKONOMI
 UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
 upajiwa_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id

 ISSN 2614-0853 (cetak)
 ISSN 2579-535X (online)

ANALISIS KINERJA BERBASIS KEPUASAN KERJA (Studi Pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kabupaten Sleman)

Suci Mentari Suganda

Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
 sucimentarisuganda11@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Latifa Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa. Metode Pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrument penelitian. Sampel sebanyak 100 karyawan, teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling. Analisis jalur menggunakan SPSS 18.0 dan *SmartPLS* 3.2.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan, Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja variabel Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja

Performance Analysis Based on Job Satisfaction (At The Queen Latifa General Hospital in Sleman District)

Abstract

The purpose of this study was to analyze Work Compensation and Discipline on Employee Performance at Queen Latifa General Hospital through Job Satisfaction as an intervening variable. This research data collection method uses research instrument. Sample of 100 employee. The sampling technique was purposive sampling. The analysis techniques used is path analysis with the SPSS 18.0 and SmartPLS 3.2.8. The results of the study are Compensation variable has a positive and significant effect on job satisfaction, Work Discipline Variable has a positive and significant effect on job Satisfaction, Compensation variable does not have a positive effect on employee performance, Work Discipline Variable does not have a positive and significant effect on employee performance, Job Satisfaction Variables have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keyword: Compensation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Queen Latifa merupakan salah satu rumah sakit yang berada di Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berawal dari pendirian Balai Pengobatan dan Rumah Bersalin (BPRB) yang dirintis oleh Bapak Syaifudin dan Ibu Siti Purwanti pada tahun 2001. Seiring dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat dan kebutuhan pelayanan kesehatan, sehingga BPRB meningkatkan kualitas pelayanannya hingga akhir pada tahun 2009 memiliki ijin operasional Rumah Sakit.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa merupakan usaha yang memberikan pelayanan kesehatan yang didalamnya terdapat pula suatu layanan masyarakat. Bagaimana kinerja pihak Rumah Sakit Umum Queen Latifa memberikan pelayanan kepada pasien agar pasien merasa puas dan nyaman. Karena keberhasilan suatu perusahaan dalam bidang jasa pelayanan (Rumah Sakit) bergantung pada yang kinerja yang baik dan berkualitas.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah Rumah Sakit/organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Pemberian kompensasi harus cukup dan sesuai tuntutan pekerjaannya. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis, apabila pihak Rumah Sakit Umum Queen Latifa tidak memberikan kompensasi pada karyawan yang memiliki bakat atau prestasi dalam bidang pekerjaannya atau bahkan sesuai maka akan menimbulkan konflik antara karyawan dan pihak Rumah Sakit.

Disiplin yang baik merupakan bagian dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajibannya yang diberikan pihak Rumah Sakit Umum

Queen Latifa. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan terutama Rumah Sakit yang pertama yaitu fokus pada disiplin. Setiap perusahaan terutama pihak Rumah Sakit Umum Queen Latifa sangat berharap agar seluruh karyawannya mematuhi aturan atau norma-norma yang telah dibuat oleh pihak Rumah Sakit Umum Queen Latifa sebagai standar, karena jika disiplin kerja seorang karyawan itu tinggi maka kepuasan kerja dan kinerja akan tinggi dan tujuan-tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang akan pekerjaannya. Maka dari itu pihak Rumah Sakit Umum Queen Latifa perlu mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin supaya dapat menciptakan suasana nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, dan pada akhirnya karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa merasa nyaman, senang dan mencintai pekerjaannya serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Queen Latifa. Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (2) Untuk mengetahui Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (3) Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (4) Untuk mengetahui Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (5) Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para

karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Wibowo (2016), Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Nawawi (2011) Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Torang (2013) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Yani tahun 2012 (*dalam Widodo, 2016*) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2013). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2014).

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, Rivai. 2014). Menurut Simamora (2001) (*dalam Sinambela. 2016*) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan Norma sosial.

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Karyawan perlu mendapatkan perhatian yang baik karena telah memberikan tenaga berupa fisik dan pikiran para perusahaan dan sudah selayaknya mendapatkan imbalan jasa dari perusahaan (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2012). Menurut Consuegra (2010), Kepuasan merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa istilah kinerja dari kata-kata *job performance* atau *actual performance* yaitu berupa hasil kerja karyawan atau pegawai baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan Simanjutak (2011) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Harsuko (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah peran karyawan dalam melaksanakan strategi organisasi baik berhubungan dengan aplikasi kompetensi yang dimiliki secara individu maupun kerjasama tim. Menurut Abdullah (2014) menyatakan bahwa Kinerja (hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas dalam kurun waktu

tertentu. Beberapa Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada Lima indikator, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran dapat disimpulkan hipotesis awal sebagai berikut:

- H1: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
- H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
- H3: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H4: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H5: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kabupaten Sleman, sedangkan obyek penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan rumah sakit umum queen latifa berjumlah 175 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan rumah sakit umum queen latifa, Sampel berjumlah 100 karyawan. Teknik Sampel penelitian menggunakan *Purposive Sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrument penelitian. Peneliti memberikan daftar pernyataan atau pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Ada pun isi dari kuesioner meliputi karakteristik responden dan pernyataan tentang variabel yang akan diteliti. Sedangkan

Penskalaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* dengan skor 1 s/d 5.

Uji Instrumen

Pengujian instrument untuk pengukuran konsep yang senyatanya berhubungan dengan validitas dan Pengujian instrumen untuk pengukuran konsep yang senyatanya berhubungan dengan validitas dan pengukuran seakuratnya dengan Reliabilitas, maka Pengujian instrumen penelitian yang dilakukan dengan bantuan Program Komputer SPSS Ver.17.00 yang meliputi, sebagai berikut: Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item (Wiyono, 2011). Item pernyataan/ pertanyaan dinyatakan valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya. Untuk melakukan uji validitas, menggunakan tehnik analisis terhadap korelasi bivariate Pearson. Dinyatakan signifikan jika, nilai sig. Dua sisi dibawah 0.05 atau nilai correlation Pearson (r hitung) diatas r tabel. Koefisien korelasi item-total dengan bivariate Pearson dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Dimana: R_{ix} = Koefisien Korelasi item-total (bivariate Person), i = Skor item, x = Skor Total, n = Banyaknya Subyek.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha (Cronbach's) dengan taraf signifikan 0.05 (Wiyono, 2011). Instrument dikatakan reliable apabila nilai $\alpha >$ nilai r product moment, reliabilitas kurang baik jika diperoleh nilai α kurang dari 0.6, sedangkan 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik. Adapun rumus reabilitas dengan metode Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_e^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas yang dicari, n = jumlah item pertanyaan yang diuji, $\sum \sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item, σ^2 = Varians total.

Analisis Data

Analisis data penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dan Analisis inferensial. **Analisis deskriptif** adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Untuk mengelompokan data pada masing-masing kategori perlu dibuat range (interval) dengan rumus sebagai berikut:

$$Int = \frac{\sum S_{max} - \sum S_{min}}{\sum_{i=1}^n K_i}$$

Dimana Int adalah Interval, $\sum S_{max}$ adalah Skor Total Maximum, $\sum S_{min}$ adalah Skor Total Minimum, $\sum K_i$ n $i=1$ adalah jumlah kategori.

Analisa Inferensial,

Pada penelitian ini untuk melakukan analisis inferensial menggunakan alat analisis yaitu Partial Least Squares (PLS), yaitu SEM yang berbasis variance, dengan software SmartPLS.

Analisis Jalur

Analisis jalur pada prinsipnya adalah melakukan analisis terhadap model jalur dari suatu diagram yang menghubungkan antara variabel independen (eksogen), intervening (eksogen/ endogen), dan dependen (endogen). Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah dari variabel eksogen ke variabel endogen. Menurut Sarwono (2007), analisis jalur dapat dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (Direct Effect), pengaruh tidak langsung (Indirect Effect), dan pengaruh total (Total Effect), dengan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)
 $X_n \rightarrow Y_1$ = sebesar koefisien parameter sesuai output (a)
 $X_n \rightarrow Y_2$ = sebesar koefisien parameter sesuai output (b)
 $Y_1 \rightarrow Y_2$ = sebesar koefisien parameter sesuai output (c)
2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)
 $X_n \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ = sebesar $a \times c$ (d)
3. Pengaruh Total (*Total Effect*)
 $X_n \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ = sebesar $a + d$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan uji analisis inferensial untuk menguji pengaruh antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai intervening. Karakteristik responden, variabel penelitian, dan pengujian hipotesis secara lengkap dijelaskan pada sub bab berikut. Oleh karena itu untuk melakukan pengujian dan validitas instrumen agar diketahui apakah instrumen yang digunakan sudah baik atau belum.

Pengujian Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan skor total item. Untuk melakukan uji validitas ini, dapat piranti lunak dengan teknik analisis korelasi bivariate pearson, maka indikator-indikator dikatakan valid jika tingkat signifikan $< 0,05$ atau 5% maka dikatakan valid. Akan tetapi, jika nilai r dengan tingkat signifikan $> 0,05$ atau 5% maka dikatakan tidak valid.

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Variabel Kompensasi diukur dengan menggunakan 13 butir pernyataan yang hasil uji validitasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Butir Pernyataan	r Hitung	Nilai Sig	Keterangan
XI.1	0.634	0.000	Valid
XI.2	0.675	0.000	Valid
XI.3	0.674	0.000	Valid
XI.4	0.718	0.000	Valid
XI.5	0.715	0.000	Valid
XI.6	0.735	0.000	Valid
XI.7	0.708	0.000	Valid
XI.8	0.578	0.000	Valid
XI.9	0.605	0.000	Valid
XI.10	0.774	0.000	Valid
XI.11	0.579	0.000	Valid
XI.12	0.492	0.000	Valid
XI.13	0.485	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 1, diatas menunjukkan bahwa dari 13 butir pernyataan tentang variabel Kompensasi dinyatakan valid karena semua butir mempunyai korelasi dengan taraf sig < 0.05.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel Disiplin Kerja diukur dengan menggunakan 9 butir pernyataan yang hasil uji validitasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r Hitung	Nilai Sig	Keterangan
X2.1	-0.187	0.063	Tidak Valid
X2.2	0.396	0.000	Valid
X2.3	0.448	0.000	Valid
X2.4	0.384	0.000	Valid
X2.5	0.365	0.000	Valid
X2.6	0.401	0.000	Valid
X2.7	0.319	0.001	Valid
X2.8	0.429	0.000	Valid
X2.9	0.549	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 2, diatas menunjukkan bahwa dari 9 butir pernyataan tentang variabel Disiplin Kerja (X2) ada 1 butir pernyataan (butir pernyataan nomor 1) yang tidak valid karena mempunyai korelasi dengan taraf sig > 0.05. Sedangkan untuk butir pernyataan yang lainnya dinyatakan valid karena mempunyai korelasi dengan taraf sig < 0.05.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Variabel Kepuasan Kerja diukur dengan menggunakan 6 butir pernyataan yang hasil uji validitasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Butir Pernyataan	r Hitung	Nilai Sig	Keterangan
YI.1	0.658	0.000	Valid
YI.2	0.693	0.000	Valid
YI.3	0.735	0.000	Valid
YI.4	0.672	0.000	Valid
YI.5	0.801	0.000	Valid
YI.6	0.775	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 3, diatas menunjukkan bahwa dari 6 butir pernyataan tentang variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid karena semua butir mempunyai korelasi dengan taraf sig < 0.05.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Variabel Kepuasan Kerja diukur dengan menggunakan 10 butir pernyataan yang hasil uji validitasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Butir/Pernyataan	r Hitung	Nilai Sig	Status/Keterangan
Y2.1	0.529	0.000	Valid
Y2.2	0.684	0.000	Valid
Y2.3	0.803	0.000	Valid

Y2.4	0.768	0.000	Valid
Y2.5	0.783	0.000	Valid
Y2.6	0.744	0.000	Valid
Y2.7	0.765	0.000	Valid
Y2.8	0.673	0.000	Valid
Y2.9	0.665	0.000	Valid
Y2.10	0.717	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4, diatas menunjukkan bahwa dari 10 butir pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena semua butir mempunyai korelasi dengan taraf sig < 0.05.

Pengujian Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas butir, maka jika Cronbach Alpha >0,7 maka butir tersebut reliabel. Sedangkan, jika Cronbach Alpha <0,7 maka butir tersebut tidak reliabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach yang didapat untuk masing-masing variabel ditunjukkan dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,882	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,869	Reliabel

Kepuasan Kerja (Y1)	0,815	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0,893	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2019

Nilai Aplha Cronbach untuk masing-masing variabel lebih dari 0,7 sehingga dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner sudah layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Analisis Inferensial

Tahap pertama dari analisis PLS adalah menguji validitas dan reliabilitas model yang meliputi: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Pengujian Outer Model

Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya. Validitas *Konvergen* (*Convergent Validity*) Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,5 (>0,5), apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang.

Tabel 10: Hasil Uji Convergent Validity (Outer Loading)

Indikator	Variabel Laten				Status
	Kompensasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)	
X1.1	0.771				Valid
X1.2	0.910				Valid
X1.3	0.818				Valid
X1.4	0.842				Valid
X1.5	0.443				Tidak Valid
X2.1		0.862			Valid
X2.2		0.772			Valid
X2.3		0.861			Valid
X2.4		0.875			Valid
Y1.1			0.732		Valid
Y1.2			0.838		Valid
Y1.3			0.867		Valid
Y2.1				0.667	Valid

Y2.2				0.857	Valid
Y2.3				0.853	Valid
Y2.4				0.875	Valid
Y2.5				0.756	Valid

Sumber: *Calculate Model, Tabble Outer Loading*

Berdasarkan tabel 10 diatas, indikator setelah melalui uji convergent validity ternyata ada 1 indikator yang tidak valid, yaitu pada indikator X1.5 karena nilai loadingnya $< 0,50$, sedangkan

indikator yang lainnya valid karena nilai loadingnya $> 0,50$.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) hasil validitas diskriminan seperti dalam tabel dibawah ini.

Tabel 11: Hasil Uji *Discriminant Validity*

Indikator	Variabel Laten				Status
	Kompensasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)	
X1.1	0.771	0.681	0.444	0.331	Valid
X1.2	0.910	0.617	0.497	0.452	Valid
X1.3	0.818	0.544	0.456	0.368	Valid
X1.4	0.842	0.456	0.370	0.303	Valid
X2.1	0.624	0.862	0.429	0.624	Valid
X2.2	0.658	0.772	0.381	0.312	Valid
X2.3	0.448	0.861	0.553	0.493	Valid
X2.4	0.601	0.875	0.600	0.575	Valid
Y1.1	0.485	0.355	0.732	0.430	Valid
Y1.2	0.415	0.533	0.838	0.586	Valid
Y1.3	0.401	0.550	0.867	0.664	Valid
Y2.1	0.251	0.290	0.425	0.667	Valid
Y2.2	0.276	0.458	0.593	0.857	Valid
Y2.3	0.362	0.525	0.590	0.853	Valid
Y2.4	0.448	0.487	0.662	0.875	Valid
Y2.5	0.403	0.404	0.561	0.756	Valid

Sumber: *Calculate Model, Tabble Cross Loading*

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa semua item valid secara diskriminan berdasarkan nilai *Cross Loading*.

Reliabilitas

Tabel *Composite Reliability* seperti tabel dibawah ini:

Tabel 12: Hasil Uji *Construct Reliability and Validity (Composite Reliability)*

Variabel	Composite Reliability	Status
Kompensasi (X1)	0.877	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.908	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0.855	Reliabel

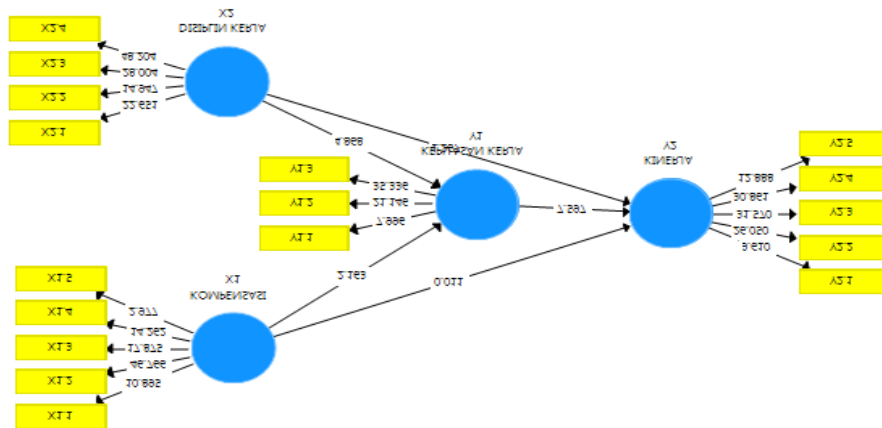
Kinerja Karywan (Y2)	0.901	Reliabel
----------------------	-------	----------

Sumber: *Calculate Model, Kelompok Goodness O Fit*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Composite Reliability* pada semua konstruk telah mempunyai nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Berdasarkan penjelasan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas indikator masing-masing variabel terpenuhi.

Pengujian Hipotesis (Inner Model)

Model Bootstrapping setelah uji Indikator dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1: Model *Bootstrapping* setelah uji indikatorTabel 13: Hasil Uji Hipotesis (*Koefisien Parameter* dan *P-Value*)

	Hipotesis	Koefisien Parameter	P-Value	Keterangan
H1	Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1)	0.215	0.031	Terbukti
H2	Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1)	0.453	0.000	Terbukti
H3	Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y2)	-0.001	0.992	Tidak Terbukti
H4	Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y2)	0.200	0.206	Tidak Terbukti
H5	Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y2)	0.580	0.000	Terbukti

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2019

Analisis Jalur

Tabel 14: Hasil Analisis Jalur

Variabel	VARIABEL					Kesimpulan
	DE		IE	TE	Sig	
	Y1	Y2	Y2	Y2		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3)+(4)	(6)	(7)
X1	0.215	-0.001	0.125	0.124	0.368	Intervening Berperan, dan tidak Signifikan
X2	0.453	0.200	0.263	0.463	0.002	Intervening Berperan, dan Signifikan
Y1	0.580					
DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect						

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect

Sumber: Data output SmartPLS 2019

Berdasarkan tabel 14 diperoleh bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan berperan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.215, sedangkan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.124, dan nilai signifikannya sebesar 0.368.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan berperan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.453 sedangkan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.463, dan nilai signifikannya 0.002.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.580 dan nilai signifikannya 0.000

PEMBAHASAN

H1: Kompensasi (X1) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan tabel 13, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terbukti variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1). Hal Ini dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar $0.215 > P\text{-Value}$ sebesar 0,031 atau nilai $P\text{-Value}$ $0,031 < 0.05$ artinya hipotesis pertama diterima. Penelitian ini Didukung oleh teori Menurut Torang (2013) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmansyah (2015) dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru menyatakan bahwa besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasdaco mempunyai pengaruh yang positif maka semakin memadainya faktor kompensasi akan semakin mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

H2: Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan tabel 13, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terbukti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1). Hal Ini dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar $0.453 > P\text{-Value}$ sebesar 0.000 atau nilai $P\text{-Value}$ $0.000 < 0,05$ artinya hipotesis kedua diterima. Penelitian ini Didukung oleh teori menurut Veithzal, Rivai. (2014) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suamiati Paramban (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 13, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) tidak terbukti berpengaruh dan tidak signifikan Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y2). Hal Ini dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar $-0.001 < P\text{-Value}$ sebesar 0.992 atau nilai $P\text{-Value}$ $0.992 > 0,05$ artinya hipotesis ketiga ditolak. Berdasarkan teori Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Abdullah (2014) menyatakan bahwa Kinerja (hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas dalam kurun waktu tertentu kinerja baik maka akan menghasilkan kualitas kinerja baik begitu juga sebaliknya. Maka pihak Rumah Sakit harus melakukan pendekatan kepada karyawan.

H4: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 13, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) tidak terbukti berpengaruh dan tidak signifikan Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y2). Hal Ini dilihat dari nilai koefisien

parameter sebesar $0.200 < P\text{-Value}$ sebesar 0.206 atau nilai $P\text{-Value}$ $0.206 > 0,05$ artinya hipotesis keempat ditolak. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2013). Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* yaitu berupa hasil kerja karyawan atau pegawai baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

H5: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 13, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terbukti variabel Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh dan signifikan Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y2). Hal Ini dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar $0.580 > P\text{-Value}$ sebesar 0.000 atau nilai $P\text{-Value}$ $0.000 < 0,05$ artinya hipotesis kelima diterima. Kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif yang bersal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seorang. Sehingga bias dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2012). Harsuko (2011) menyatakan bahwa bahwa kinerja adalah peran karyawan dalam melaksanakan strategi organisasi baik berhubungan dengan aplikasi kompetensi yang dimiliki secara individu maupun kerjasama Tim. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa

di Kab. Sleman) menyatakan bahwa Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (2) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (3) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan-kesimpulan yang berkaitan dengan Analisis Kinerja Berbasis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kabupaten Sleman bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitian ini terbukti, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitian ini terbukti, Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini tidak terbukti, Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini tidak terbukti, dan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitian ini terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut saran peneliti yaitu Rumah Sakit Umum Queen Latifa diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap kompensasi karyawan, berupa tunjangan yang adil antara karyawan satu dengan karyawan lain dan juga dapat memberikan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakannya. Agar semua karyawan disiplin dan mampu bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diembangkannya. Selain itu juga disarankan pihak Rumah Sakit Umum Queen Latifa perlu mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin supaya dapat menciptakan suasana nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, Kinerja

karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa harus lebih mendominasi pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Umum Queen latifa.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Consuegra, D., Molina, A., & Esteban, A. (2010). *An Integrated Model of Price, Satisfaction and Loyalti: an Emprical Analysis in Service Sector*. Journal of Product & Brand Management.
- Edy, Sutrisno (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Handoko, H.T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harsuko, Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. Jakarta: BumiAksara.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Haji Intermedia.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2014). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora. (2001) dalam buku Sinambela, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara. Cetakan Pertama.
- Simanjutak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya. & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS & SmartPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Daftar Pustaka.