



KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENGARUH KOMPENSASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA DI RSUD BUMIAYU

Risma Cahya Saputri

Univesitas Ahmad Dahlan
risma1900011107@webmail.uad.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received

Revised

Accepted

Keywords

Kompensasi

Etika Kerja

Kepuasan Kerja

Kinerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh Kompensasi dan Etika kerja terhadap Kinerja. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Bumiayu sebesar 104 orang. Penarikan sampel menggunakan metode sensus yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan berasal dari satu kelompok populasi dengan jumlah sampel 104 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Etika Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini penting bagi pihak organisasi untuk menjadi referensi dalam pembuatan suatu kebijakan berkaitan dengan pembinaan dan pemberdayaan pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi

Pendahuluan

RSUD Bumiayu merupakan Rumah Sakit negeri dan terletak di Kec. Bumiayu, Kab. Brebes. Selain memiliki wilayah yang strategis dan termasuk rumah sakit yang bagus, RSUD Bumiayu menjadi rujukan bagi masyarakat wilayah kecamatan bumiayu dan kecamatan sekitarnya yang memiliki masalah kesehatan. Karena RSUD bergerak dalam bidang kesehatan dan bukan satu-satunya Rumah Sakit di wilayah tersebut sehingga akan muncul persaingan dari rumah sakit swasta maupun negeri lainnya. Untuk dapat bersaing dengan baik maka kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya bagian perawat harus lebih kompeten mengingat perawat memiliki peranan penting dalam memberikan layanan pada masyarakat.

Menurut (Prawira, 2020) menyatakan bahwa kompensasi yaitu pendapatan yang diterima karyawan dalam menyelesaikan perkerjaan. Dengan adanya kompensasi ini juga memiliki tujuan seperti memberikan hak pegawai. Memperoleh pegawai yang berkualitas, pengendalian biaya, dsb. Kemudian (Muhammad Fauzan et al., 2020) juga menyatakan untuk mengukur kompensasi dapat dilakukan dengan indikator yaitu : a) Gaji pokok, merupakan pendapat yang diterima karyawan setiap bulan sesuai dengan jabatan. B) Insentif, merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai tambahan penghasilan atas gaji atau gaji bulanan. C) Tunjangan, merupakan tambahan pendapatan yang diterima karyawan diluar dari gaji pokok. D) Bonus, merupakan tambahan pendapatan diluar gaji serta upah karena telah bekerja secara ekstra.

Menurut (Widnyani & Suartina, 2021) Menyatakan bahwa Etika kerja adalah perilaku, sikap dan tindakan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Nurhasanah et al., 2022) dalam mengukur etika kerja dapat dilakukan melalui indikator antara lain: a)

Bertanggungjawab 9 rasa tanggungjawab terhadap kewajiban maupun tugas berdasarkan batasan-batasan yang berlaku diperusahaan. B) Kejujuran Dalam menjalankan pekerjaan harus selalu menerapkan rasa kejujuran dalam diri masing-masing. C) Tekun Dalam bekerja senantiasa penuh dengan semangat, yakin, totalitas, ikhlas dan tulus sehingga dengan begitu akan mendorong dirinya untuk bekerja secara optimal.

Menurut (Prawira, 2020) Kepuasan kerja yaitu bentuk emosi atau ekspresi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara menurut (Hidayat, 2021) menyatakan Kepuasan kerja merupakan sebuah respon secara emosional terhadap segala aspek yang berkaitan pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi salah satu komponen penting dalam menciptakan hasil kerja yang baik. (Made et al., 2020) untuk mengukur kepuasan kerja dapat digunakan beberapa indikator yaitu : a. Isi pekerjaan, penilaian dan pendapat karyawan mengenai kepuasan tentang tugas yang diberikan oleh organisasi. B. Rekan kerja yang mendukung, berkaitan dengan keharmonisan dan kerjasama antar karyawan dalam bekerja. C. Organisasi atau manajemen, yaitu penilaian karyawan mengenai kebijakan/peraturan yang dibuat oleh manajemen. D. Tempat kerja yaitu mengenai lingkungan kerja, fasilitas dan iklim kerja

Menurut (Muhammad Fauzan et al., 2020) Kinerja Karyawan merupakan sesuatu kegiatan yang dibebankan kepada seseorang sebagai tugas pokok yang harus dilaksanakan. Setiap kegiatan yang dilakukan harus diketahui oleh pihak yang bertujuan agar pihak perusahaan mengetahui pencapaian para karyawan. Menurut (Indra Wijaksana et al., 2021) untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan indikator yaitu : a. Kedisiplinan Kepatuhan setiap karyawan terhadap peraturan-peraturan dalam sebuah organisasi dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan. B. Inisiatif 12 Kemampuan dalam menciptakau sesuatu yang baru. C. Efektifitas Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penelitian terdahulu

(Nurhasanah et al., 2022) Dengan judul Pengaruh Etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan hasil bahwa kinerja di pengaruhi oleh Etika Kerja secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja dipengaruhi Etika kerja secara positif dan signifikan Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Etika kerja terhadap Kinerja.

Kemudian peneltian yang dilakukan oleh (Anwar & Ikratullah, 2022) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Ninja Kinerja Karyawan Xpress MSH Padang dipengaruhi positif dan signifikan oleh Kompensasi Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan Kompensasi terhadap kinerja.

(Masyithah et al., 2018) Aanlisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh Kompensasi. Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh Kompensasi Pengaruh antara Kompensasi pada Kinerja Karyawan dapat dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

(Wellem, 2022) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dengan signifikan Kinerja dipengaruhi oleh Kompensasi dengan signifikan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat di intervening oleh kepuasan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitiannya (Anwar & Ikratullah, 2022) mengungkapkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dengan signifikan. Penelitian lain oleh (Hidayat, 2021) dinyatakan kinerja dipengaruhi oleh kompensasi secara positif dan signifikan.

H1 : Di duga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan

Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja

Dalam penelitiannya (Nur Aini et al., 2021) menyebutkan kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh etika kerja. Sementara itu penelitian lain (Benedicto & Caelian, 2021) menyebutkan kinerja dipengaruhi oleh etika dengan signifikan dan positif. Etika kerja yang diterapkan dengan sangat baik akan mendorong kinerja karyawan.

H2 : Di duga Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan

Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Anwar & Ikratullah, 2022) dan (Wellem, 2022) menyebutkan bahwa hubungan antara Kompensasi pada Kinerja dapat dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

H3 : Di duga Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan

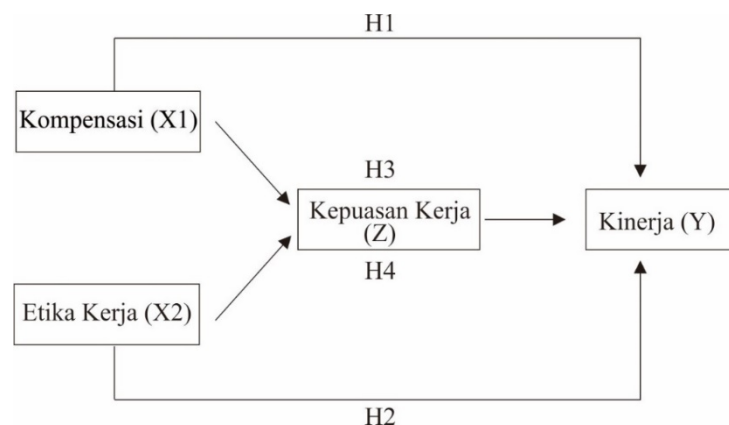
Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja

Dalam Penelitian (Nurhasanah et al., 2022) yang telah dilakukan terlebih dahulu menyatakan hubungan antara Etika Kerja terhadap Kinerja dapat dimediasi oleh Kepuasan Kerja

H4 : Di duga Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja secara signifikan

Model Penelitian

Model penelitian berfungsi dalam merumuskan hipotesis sesuai dengan tinjauan pustaka yang digambarkan dalam model penelitian yaitu :



Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu sejumlah individu yang didapat berdasarkan sampel penelitian dan menjadi sasaran generalisasi dari hasil-hasil penelitian (Ansori, 2020) Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai bagian perawat RSUD Bumiayu. Sampel yaitu gambaran dari populasi untuk dipelajari karena memiliki karakteristik yang hampir mirip serta dianggap mampu menggantikan populasi (Ansori, 2022) Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh perawat yang berjumlah 104 orang. Metode yang digunakan adalah metode sensus yaitu suatu metode dengan mengambil satu kelompok populasi secara keseluruhan (Ansori, 2022).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif asosiatif berfungsi dalam menganalisis hubungan antara dua variabel atau bahkan lebih. Dalam penelitian kuantitatif diperlukan hipotesis dan pengujian. Selain itu juga diperlukan tahapan-tahapan untuk menentukan teknik analisis serta formula statistik yang berfungsi dalam menjelaskan suatu makna yang terkandung dalam angka statistik supaya pembaca dapat lebih mudah mengerti mengenai data yang ditampilkan (Ansori, 2020). Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan merupakan explanatory research . (Ansori, 2020) menjelaskan bahwa explanatory research digunakan untuk menganalisa bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya atau mengetahui hubungan antar variabel.

Teknik Pengumpulan data

Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan yaitu :

Data primer merupakan suatu data yang dihasilkan dengan menyebar kuesioner yang diberikan secara langsung pada responden.

Kuesioner, adalah suatu teknik untuk mendapatkan data atau informasi yang bersumber dari responden dengan memberikan beberapa pertanyaan.

Teknis Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji kavalidan sebuah kuesioner diperlukan pengujian dengan menggunakan Uji validitas. Kuesioner dinyatakan valid apabila permasalahan yang terjadi sesuai realita dapat dijawab melalui kuesioner. Untuk melihat uji validitas dengan cara melihat nilai *Product Moment Pearson* hasil output Software IBM Statistics 26. Instrumen yang memiliki nilai $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka dikatakan valid. (Ansori, 2020)

Untuk melihat konsistensi suatu alar ukur harus dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas. Kuesioner dengan hasil jawaban yang relative stabil dan konsisten maka dapat dikatakan reliabel (Ansori, 2020). Ketentuan pengujian dapat dilakukan dengan melihat hasil pada *Cronbach's Alpha*. Instrumen yang dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel (Ansori, 2020).

2. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

untuk menentukan apakah ada atau tidak ada pengaruh antar variabel yang ditunjukkan oleh model regresi dapat dilakukan dengan Uji Regresi Linier Berganda. Uji ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh antar variabel terikat dan variabel bebas. Persamaan uji regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

b. Uji Determinasi (R^2)

Mengukur suatu model yang bertujuan untuk menjelaskan variasi variabel dependen dapat dilakukan dengan melihat nilai Adjusted R^2 . Nilai koefisien yaitu 0 dan 1. Semakin rendah nilai yang dihasilkan maka semakin terbatas informasi yang diberikan oleh variabel independen dalam menggambarkan variabel dependen. Sebaliknya hasil yang hampir mencapai angka 1, maka semua informasi mampu digambarkan oleh variabel bebas. (Ansori, 2020).

c. Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan Uji t. variabel bebas dengan probabilitas < 0.05 dikatakan berpengaruh pada variabel terikat. Sebaliknya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat jika probabilitasnya > 0.05 (Ansori, 2022).

Pembahasan

A. Deskripsi Objektif Penelitian

Proses yang dilakukan untuk menyebar kuesioner dilaksanakan dengan melalui google formulir, yang dikirim melalui Whats App kepada Manajer HRD serta beberapa perawat yang dikenal dan dimintai tolong untuk membagikan kepada rekan perawat lainnya. Dalam proses penyebaran hingga kuesioner berhasil terkumpul berjalan selama 3 minggu mulai dari tanggal 7 Desember 2022 sampai 29 Desember 2022. Data yang terkumpul berdasarkan hasil pengisian kuesioner berjumlah 104 responden.

B. Uji Validitas

Untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah pertanyaan. Ketika nilai r hitung $> r$ tabel maka dinyatakan valid, sebaliknya ketika r hitung $< r$ tabel maka dikatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Kompensasi	Item 1	0.624	0.192	Valid
	Item 2	0.733		Valid
	Item 3	0.518		Valid
	Item 4	0.555		Valid
	Item 5	0.729		Valid
	Item 6	0.731		Valid
	Item 7	0.452		Valid
	Item 8	0.417		Valid
	Item 9	0.543		Valid
	Item 10	0.729		Valid
	Item 11	0.709		Valid

Sumber : data diolah (2022)

Pada tabel 4.2 dihasilkan r hitung $> r$ tabel ($n-2 = 102 = 0.192$). Hal ini menunjukkan semua pertanyaan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Etika Kerja

Variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Etika kerja	Item 1	0.655	0.192	Valid
	Item 2	0.715		Valid
	Item 3	0.549		Valid
	Item 4	0.756		Valid
	Item 5	0.587		Valid
	Item 6	0.710		Valid
	Item 7	0.689		Valid
	Item 8	0.785		Valid
	Item 9	0.784		Valid

Sumber : data diolah (2022)

Pada tabel 4.3 dihasilkan nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2 = 102 = 0.192$). Hal ini menunjukkan semua pertanyaan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan kerja	Item 1	0.475	0.192	Valid
	Item 2	0.502		Valid
	Item 3	0.674		Valid
	Item 4	0.541		Valid
	Item 5	0.661		Valid
	Item 6	0.560		Valid
	Item 7	0.663		Valid
	Item 8	0.652		Valid
	Item 9	0.599		Valid
	Item 10	0.556		Valid
	Item 11	0.719		Valid

Sumber : data diolah (2022)

Pada tabel 4.4 dihasilkan nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2 = 102 = 0.192$), hal ini menunjukkan semua pertanyaan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja	Item 1	0.566	0.192	Valid
	Item 2	0.424		Valid
	Item 3	0.546		Valid
	Item 4	0.578		Valid
	Item 5	0.612		Valid
	Item 6	0.542		Valid
	Item 7	0.555		Valid
	Item 8	0.559		Valid

Sumber : data diolah (2022)

Pada tabel 4.5 dihasilkan nilai r hitung $>$ r tabel, ($n-2 = 102 = 0.192$). Hal ini menunjukkan semua pertanyaan valid.

C. Uji Reliabilitas

Untuk mengatakan suatu instrumen reliabel atau tidak maka diperlukan uji reliabilitas. Kuesioner dengan hasil Cronbach Alpha $>$ 0.6 dinyatakan valid. Untuk mengolah data dilakukan dengan Software IBM SPSS, yang akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	keterangan
Kompensasi	0.837	0.6	<i>reliabel</i>
Etika Kerja	0.863	0.6	<i>reliabel</i>
Kepuasan Kerja	0.824	0.6	<i>reliabel</i>
Kinerja	0.661	0.6	<i>reliabel</i>

Sumber : data diolah (2022)

Pada tabel 4.6 diketahui seluruh variabel yaitu kompensasi, Etika kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja diperoleh nilai Cronbach Alpha $>$ 0.6, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

D. Hasil Uji Hipotesis

Uji regresi linear berganda

Uji dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat atau tidak pengaruh antar variabel yang ditunjukkan melalui model regresi. Analisis ini digunakan untuk melihat hubungan antara kompensasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil output software windows IBM SPSS diperoleh hasil uji yaitu :

Pengaruh Kompensasi dan Etika kerja terhadap Kinerja.

Tabel 4.7 Analisis Regresi Linier Berganda Kompensasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja

Model	B	Sig.
(Constant)	1.6	
Kompensasi	0.223	0.002
Etika kerja	0.389	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja		

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.7 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y: 1.6 + 0.223X1 + 0.389X2 + e$$

Persamaan ini dapat disimpulkan yaitu :

1. Koefisien regresi variabel Kompensasi

Koefisien variabel kompensasi diperoleh sebesar 0,223 yang menunjukkan hasil positif searah, artinya ketika kompensasi yang diberikan semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan perawat juga semakin baik. Sebaliknya ketika kompensasi yang diperoleh turun maka kinerja akan ikut turun. Hal ini berdasarkan variabel lain dengan kondisi konstan atau bernilai nol.

2. Koefisien regresi variabel Etika Kerja
Koefisien variabel etika kerja diperoleh sebesar 0,389 yang menunjukkan hasil positif searah, artinya apabila etika kerja perawat semakin baik maka kinerja juga akan ikut baik. Sebaliknya penerapan etika yang buruk maka akan diikuti dengan penurunan kinerja. Hal ini berdasarkan variabel lain dengan kondisi konstan atau bernilai nol.

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi Kompensasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja

Model Summary	
Model	Adjusted R Square
1	.375

Sumber : data diolah (2022)

Pada tabel 4.8 diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.375 / 37.5%, artinya kompensasi dan etika hanya berpengaruh pada kinerja sebesar 37.5%. Sisa dijelaskan variabel lain sebesar 62.5% yang tidak terdapat pada penelitian.

- b. Pengaruh Kompensasi dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier Berganda Kompensasi dan Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	B	Sig.
(Constant)	1.23	
Kompensasi	0.214	0.003
Etika kerja	0.462	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z : 1.23 + 0.214X_1 + 0.462X_2 + e$$

Persamaan ini dapat disimpulkan yaitu :

1. Koefisien regresi variabel Kompensasi.
Koefisien variabel kompensasi diperoleh sebesar 0,214 yang menunjukkan hasil positif searah, artinya apabila kompensasi yang diterima oleh perawat semakin tinggi maka akan berdampak pada kepuasan kerja perawat yang semakin tinggi, namun sebaliknya apabila kompensasi yang diterima menurun maka kepuasan kerja juga akan ikut menurun. Hal ini berdasarkan variabel lain dengan kondisi konstan atau bernilai nol.
2. Koefisien regresi variabel Etika Kerja.
Koefisien variabel etika kerja diperoleh sebesar 0,462 yang menunjukkan hasil positif searah, artinya apabila etika kerja perawat diterapkan dengan makin baik, maka kepuasan kerja juga semakin baik, sebaliknya Etika kerja yang turun maka kepuasan kerja ikut turun. Hal ini berdasarkan variabel lain dengan kondisi konstan atau bernilai nol.

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi Kompensasi dan Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary	
Model	Adjusted R Square
1	.423

Sumber : data diolah (2022)

Pada tabel 4.10 diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.423 / 42.3%, artinya kompensasi dan etika hanya berpengaruh pada kepuasan kerja sebesar 42.3%. Sisa dijelaskan variabel lain sebesar 57.7% yang tidak terdapat pada penelitian.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 4.11 Analisis Regresi linier berganda Kompensasi, Etika Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model	B	Sig.
(Constant)	1.1	
Kompensasi	0.142	0.037
Etika Kerja	0.215	0.009
Kepuasan Kerja	0.379	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.1 + 0.142X_1 + 0.215X_2 + 0.379Z + e$$

Persamaan ini dapat disimpulkan yaitu :

a. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja

Koefisien variabel Kepuasan Kerja diperoleh sebesar 0,379 yang menunjukkan hasil positif searah, artinya ketika kepuasan kerja yang dirasakan naik maka Kinerja yang dihasilkan juga ikut naik, sebaliknya apabila kepuasan kerja turun maka kinerja juga ikut turun. Hal ini berdasarkan variabel lain dengan kondisi konstan atau bernilai nol.

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi Kompensasi, Etika Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model Summary	
Model	Adjusted R Square
1	.461

Sumber : data diolah (2022)

Pada tabel 4.12 diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.461 / 46.1%, artinya Kompensasi, Etika Kerja dan Kepuasan Kerja hanya berpengaruh pada kinerja sebesar 46.1%. Sisa dijelaskan variabel lain sebesar 53.9% yang tidak terdapat pada penelitian.

E. Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan Uji t. variabel bebas dengan probabilitas < 0.05 dikatakan berpengaruh pada variabel terikat. Sebaliknya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat jika probabilitasnya >0.05.

Tabel 4.13 Hasil Uji T Pengaruh Kompensasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja **Coefficients^a**

Model	B	Sig.
(Constant)	1.6	
Kompensasi	0.223	0.002
Etika kerja	0.389	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

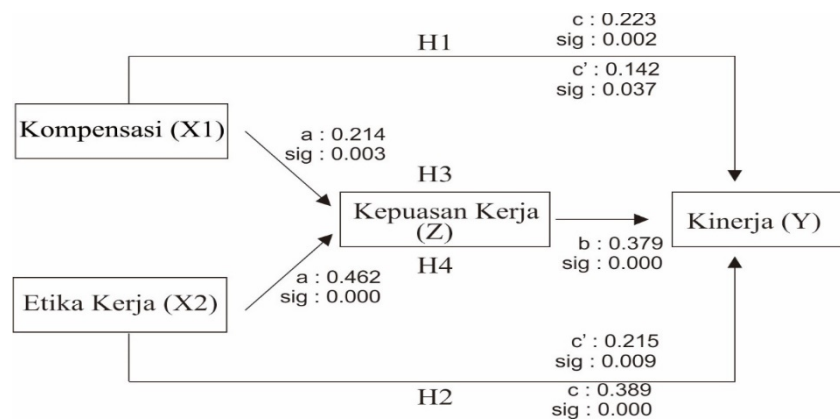
Sumber : data diolah (2022)

Pada tabel 4.13 diketahui signifikansi pengaruh kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.002 < 0.05, serta memiliki nilai Beta 0.223 yang menunjukkan arah positif. Maka dapat disimpulkan H1 diterima yaitu kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan.

Diketahui signifikansi pengaruh etika kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.000 < 0.05 serta nilai Beta 0.389 yang menunjukkan arah positif. Maka dapat disimpulkan H2 diterima yaitu Etika kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan.

Pengujian Variabel Mediasi.

Sebuah variabel dapat dinyatakan menjadi variabel mediasi jika variabel mediasi ikut berperan dalam pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengujian hipotesis menggunakan produk *causal steps* yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986).



Regresi Variabel	Sig	Beta	Ket.
Tahap 1 :			
X1 → Y			
Kompensasi → Kinerja	0.002	c :0.223	H1 : diterima
X2 → Y			
Etika Kerja → Kinerja	0.000	c : 0.389	H2 : diterima

Tahap 2 X1→Z Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.003	a : 0.214	
X2→Z Etika Kerja → Kepuasan Kerja	0.000	a : 0.462	
Tahap 3 Z→Y Kepuasan Kerja → Kinerja	0.000	b : 0.379	
Tahap 4 X1→Z→Y Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja	0.037	c' : 0.142	H3 : diterima
X2→Z→Y Etika Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	0.009	c' : 0.215	H4 : diterima

Tahap 1 :

- Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Berdasarkan uji variabel mediasi diperoleh hasil Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan pada Kinerja, dengan Signifikansi $0.002 < 0.05$ dan koefisien regresi sebesar $c = 0.223$
- Pengaruh Etika Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Berdasarkan uji variabel mediasi diperoleh hasil Etika Kerja (X2) berpengaruh signifikan pada Kinerja dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ dan koefisien regresi sebesar $c = 0.389$

Tahap 2 :

- Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Z). Hasil uji variabel mediasi menghasilkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja (Z) dengan signifikan $0.003 < 0.05$ dan koefisien regresi sebesar $a = 0.214$.
- Pengaruh Etika Kerja (X2) terhadap variabel Intervening Kepuasan Kerja (Z). Hasil uji variabel mediasi menghasilkan bahwa Etika Kerja (X2) berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja (Z) signifikan $0.000 < = 0.05$ dan koefisien regresi sebesar $a = 0.462$.

Tahap 3 :

- Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil uji variabel mediasi menghasilkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan pada Kinerja (Y) dengan signifikansi 0.000 dan koefisien regresi $b = 0.379$

Tahap 4 :

- Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) dengan memasukan variabel Kepuasan kerja (Z) dihasilkan dirrect effect $c' = 0.142 < c = 0.223$ dengan nilai signifikansi 0.037 pengaruh variabel kompensasi terhadap Kinerja. Dengan demikian telah terjadi mediasi secara parsial atau "partial mediation", sehingga H3 diterima yaitu Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan.
- Etika Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan memasukan variabel Kepuasan kerja (Z) dihasilkan dirrect effect $c' = 0.215 < c = 0.389$ dengan nilai signifikansi 0.009 pengaruh variabel Etika Kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian telah terjadi mediasi secara parsial atau "partial mediation", Sehingga H4 diterima yaitu Kepuasan kerja mampu memediasi Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja secara signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, berarti apabila kompensasi naik maka Kinerja juga naik. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh perawat memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Gaji pokok yang selalu diberikan setiap bulan secara tepat waktu, ditambah dengan adanya tunjangan yang diberikan mampu meningkatkan kinerja perawat. Dengan pemberian gaji dan tunjangan dari pihak RSUD mampu meningkatkan kedisiplinan perawat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan serta mendorong perawat untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dengan begitu kinerja perawat juga ikut meningkat.

Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja.

Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, artinya apabila etika kerja seseorang semakin baik maka kinerja yang dihasilkan juga ikut meningkat. Perawat yang telah memahami dengan baik, mengenai aturan- aturan serta batasan-batasan yang berlaku di RSUD dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Maka setiap pekerjaan yang dilakukan akan dijalankan sesuai dengan instruksi yang diberikan, selain itu perawat juga akan mematuhi dengan baik setiap peraturan yang berlaku, dimana kedua hal tersebut merupakan bagian dari kinerja. Itulah sebabnya Etika memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Bumiayu.

Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji mediasi dengan menggunakan metode Baron dan Kenny (1986) terdapat mediasi parsial atau *partial mediation*, yang berarti kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja artinya pemberian kompensasi yang diikuti dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan Kinerja.

Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji mediasi dengan menggunakan metode Baron dan Kenny (1986) terdapat mediasi parsial atau *partial mediation*, yang berarti Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja. Dalam bekerja perawat dilakukan penuh tanggungjawab serta diselesaikan dengan tepat waktu merupakan bagian dari penerapan etika yang baik. Selain itu dengan tempat kerja yang baik serta ditunjang dengan fasilitas yang baik juga akan meningkatkan kepuasan para perawat. Sehingga hal itu akan berdampak pada tingkat efektifitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan
2. Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan
3. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan
4. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja secara signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- Alpian, F. (2019). Model Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Stres Kerja, Kompensasi, Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekobis*, 20(1), 62–72.
- Ansori, M. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Airlangga University Press.
- Anwar, S., & Ikratullah, M. I. (2022). Compensation of the Influence and Motivation of Work on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable in Ninja Xpress MSH Padang. *BINA BANGSA International Journal Of Business And Management*, 2(2), 413–423. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i2.67>
- Benedicto, H. R., & Caelian, M. v. (2021). The Influence of Work Ethics on Job Performance of Government Employees. In *Social Science Journal* (Vol. 4).
- Hendrasti, N., Syahrul, L., & Fahmy, R. (2022). The Effect Of Compensation And Workload On Employee Performance At Pt. X Padang City With Job Satisfaction As A Mediating Variable Abstrak (Indonesia). *JOSR: Journal of Social Research*, 2022(1), 851–864. <http://https://ijsr.internationaljournalallabs.com/index.php/ijsr><http://https://ijsr.internationaljournalallabs.com/index.php/ijsr>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Dimensi*, 9(2085–9996), 574–597.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 165–177.
- Indra Wijaksana, T., Fakhri, M., & Hernayanti Pajar, R. (2021). The Influence of Work Ethic on Employee's Performance of Small-Medium Enterprises Restaurant. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Monterrey*, 3–5.
- Kurniawan, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Taman Nasional Bukit Dua Belas. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(2747–2000).
- Made, N., Puspitawati, D., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09(02), 112–119.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. In *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES ISSN* (Vol. 9).
- Muhammad Fauzan, S., Poerwita Sary, F., Kunci, K., & Karyawan, K. (2020a). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(6), 928–937.
- Nur Aini, L., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2021). The Effect of Work Ethics and Motivation on The Job Performance of Ony Comp Employees Malang. *Economics & Business Solutions Journal*, 05(02), 64–74.
-

-
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022b). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Parmin. (2017). Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Fokus Bisnis* (Vol. 16, Issue 01).
- Prawira, I. (2020a). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Seta, A. B. (2019). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Ethic Which Impact on Employee Performance at PT. Mitraindo Perkasa in Jakarta. *Contingency: Scientific Journal of Management*, 7(2), 155–165.
- Wellem, I. (2022). The Effect Of Compensation On Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable. *International Conference On Business & Social Sciences*, 1400–1411.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1, 319–334.