

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSUD

Nanda Meisya Putri, Edy Purwo Saputro\*

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta

Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah, Indonesia

Email: <sup>1</sup>nandameisyaputri27@ums.ac.id, <sup>2,\*</sup>eps135@ums.ac.id

Email Penulis Korespondensi: eps135@ums.ac.id

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. SOEDONO Madiun, (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat RSUD Dr. SOEDONO Madiun dan (3) pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. SOEDONO Madiun. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan analisis smart PLS pada outer model. Pengujian hipotesis menggunakan inner model smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 Lingkungan mempunyai hubungan positif dengan variabel terikat Kinerja (Y), X2 Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini khusus ditujukan kepada pegawai khususnya perawat RSUD dr. Soedono Madiun saja sehingga tidak bisa ditujukan kepada masyarakat umum.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja; Kinerja

**Abstract**—This research aims to determine: (1) the influence of the work environment on the performance of nurses at RSUD Dr. SOEDONO Madiun, (2) the influence of compensation on the performance of nurses at RSUD Dr. SOEDONO Madiun and (3) the influence of Job Satisfaction on the Performance of Nurses at RSUD Dr. SOEDONO Madiun. This research was conducted using quantitative methods with data collection techniques using questionnaires. The sampling technique uses purposive sampling technique. Test validity and reliability using smart PLS analysis on the outer model. Hypothesis testing uses the smartPLS inner model. The research results show that the variable X1 Environment has a positive relationship with the dependent variable Performance (Y), X2 Compensation has an insignificant positive effect on the Performance variable (Y). This research only tests several independent variables, namely Work Environment, Compensation and Job Satisfaction. This research is specifically aimed at employees, especially nurses at RSUD dr. Soedono Madiun only so it cannot be addressed to the public.

**Keywords:** Work Environment; Compensation; Job Satisfaction; Performance

## 1. PENDAHULUAN

Kualitas lingkungan kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dipengaruhi oleh kualitas kerja seperti kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo (Riskawati et al., 2023). Lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh Employee Engagement dimana pengaruh mediasi melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian mempunyai implikasi manajerial, dalam meningkatkan keterlibatan pegawai yang tinggi perlu didorong motivasi agar lebih aktif dan inovatif, serta memudahkan pencapaian hasil yang diinginkan (Riyanto et al., 2021). Lingkungan kerja, kompensasi dan persaingan mempengaruhi kepuasan kinerja dan kinerja karyawan terutama di lingkungan islamik baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Saban et al., 2020). Ada beberapa faktor seperti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Transfer Ilmu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Budaya organisasi, lingkungan kerja, transfer ilmu, dan penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial (Sinaga et al., 2020). Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya (Dewi & Rismawati, 2023).

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sodexo Sinergi Indonesia. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik sehingga tidak memberikan dampak merugikan terhadap kinerja karyawan. Lalu, PT Sodexo Sinergi Indonesia sudah menciptakan lingkungan kerja yang cukup baik bagi untuk mendukung aktivitas pekerjaan kerjanya (Darmawan et al., 2023). Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Adha et al., 2019) pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang (Elizar & Tanjung, 2018). Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $2,276 > t$  tabel  $1,989$  dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $2,183 > t$  tabel  $1,989$ . Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat diperhatikan dan dijadikan tolak ukur dalam kinerja pegawai (Badrianto et al., 2022).

Studi ini menyimpulkan bahwa pegawai negeri harus melihat kompensasi sebagai alat yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Studi ini merekomendasikan agar komisi kepegawaian harus mempekerjakan personel sumber daya manusia yang berkualifikasi yang akan mengawasi urusan kompensasi pegawai karena hal ini akan menghilangkan hambatan yang ada di sekitar tidak dilaksanakannya kompensasi pegawai. Kedua, tunjangan yang harus dibayarkan

kepada pekerja harus segera dibayarkan kepada mereka untuk menghindari ketidakefektifan dalam pelayanan sipil (Beede Emerole & Ogbu Edeh, 2019).

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wonda et al., 2022). menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,486 berarti persentase pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 48,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $5,146 > 2,048$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Jaeil Indonesia, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap karyawannya dengan menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja yang ditanggungnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Dwianto et al., 2019). penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trisensa Mineral Utama baik secara parsial maupun simultan (Akhirati & Fourqoniah, 2023). Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Ikhsan, 2021).

Variabel kompensasi tidak berpengaruh positif namun signifikan terhadap variabel motivasi, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, motivasi berpengaruh langsung serta dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan serta motivasi berpengaruh langsung serta dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Endhah Anggraeny et al., 2022). Motivasi Kerja mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 2) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 4) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 5) Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 6) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 7) Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan (Nguyen et al., 2020). Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; 4) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 5) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kurniawan, 2022).

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja; dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Yunita, 2021). Kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Perusahaan harus lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawannya agar kinerja karyawan semakin tinggi (Asharini et al., 2018). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Chandra & Priyono, 2015). Penelitian tentang lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja perlu dilakukan pada perawat karena perawat adalah karyawan yang paling banyak di dalam Rumah sakit.

RSUD dr. Soedono Madiun adalah Rumah Sakit Umum Daerah Pemerintah kelas B Pendidikan milik Provinsi Jawa Timur yang berada di bagian Barat – Selatan dari pusat Ibukota Provinsi Jawa Timur. Ijin Operasional RSUD dr. Soedono Madiun nomor P2T/7/03.22/02/VI/2022 tanggal 17 Juni 2022 dengan masa berlaku 5 (lima) tahun. RSUD dr. Soedono Madiun ditetapkan sebagai Rumah Sakit Rujukan Regional dengan Keputusan Menteri Kesehatan RI nomor HK.02.2/Menkes/391/2014 tentang Pedoman Penetapan Rumah Sakit Rujukan Regional dan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Jawa Timur nomor 188/359/KPTS/013/2015 tentang Pelaksanaan Regional Sistem Rujukan Provinsi Jawa Timur sebagai rumah sakit rujukan RSUD dr. Soedono Madiun mencakup wiayah kerja Badan Perwakilan Wilayah I (Baperwil) di Madiun. Sebagai rumah sakit rujukan regional RSUD dr. Soedono Madiun mempunyai 7 pelayanan unggulan yaitu Stroke Paripurna, Bedah Minimal Invasif, Pain Intervention, Estetika, Infertilitas, Intensive Care dan Diagnostic Medic. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan terhadap karyawan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedono Kota Madiun.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk melaksanakan fenomena yang ada dengan angka-angka. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan.

## 2.2 Objek dan Subjek Penelitian

Adapun objek penilitan yang akan penulis teliti yaitu RSUD dr. SOEDONO Madiun. Subjek penelitian adalah karyawan khususnya perawat RSUD dr. SOEDONO Madiun.

## 2.3 Populasi dan Sampel

### 2.3.1 Populasi

Populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian kali ini adalah perawat RSUD dr. SOEDONO Madiun.

### 2.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Menurut Arikunto (2013) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dari penelitian kali ini adalah perawat RSUD dr. SOEDONO Madiun.

## 2.4 Metode Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti (Ramadhanti dan Usman, 2021). Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Jumlah karyawan khususnya perawat di RSUD dr.SOEDONO kurang lebih sebanyak 471. Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti

$$n = \frac{N}{1+ne^2} \tag{1}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{471}{1+ (471)(0,1)^2} = 83 \tag{2}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, minimal sample untuk responden penlitian sebesar 83. Untuk memudahkan penelitian dan memperoleh pengolahan data, maka peniliti mengambil sebanyak 100 responden. Penentuan jumlah sample dalam penelitian ini dengan menggunakan metode Cluster sampling yang nantinya setiap ruangan akan terwakili sesuai porsinya. Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adlah sebagai berikut:

- 1) Responden adalah karyawan perawat RSUD dr.SOEDONO Madiun.
- 2) Setiap responden hanya berkesempatan sekali untuk mengisi kuisisioner.

## 2.5 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu dengan kuisisioner. Data diperoleh secara langsung oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada responden atau karyawan perawat RSUD dr. SOEDONO Madiun. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

## 2.6 Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah data yang diambil dari suatu penelitian dengan menggunakan instrument yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu dan hasilnya tidak bisa digeneralisasikan hanya bisa saat kondisi tertentu seperti kuesisioner. Hal ini memiliki tujuan agar data yang diperoleh merupakan informasi yang rill dari responden.

# 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

## 3.1 Deskripsi Responden

### 3.1.1 Berdasarkan Umur

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka umur responden yang menjadi responden dalam penelitin ini diuraikan dalam tabel 1.

**Tabel 1.** Deskripsi Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
------	-----------	------------

17-22	-	-
23-27	10	10 %
>27	90	90 %
Jumlah	100	100 %

Dari tabel 1, karakteristik responden berdasarkan umur yang dimiliki menunjukkan responden yang memiliki umur 17-22 tahun tidak ada. Kemudian jumlah responden yang memiliki umur 23-27 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 10%. Dan yang terakhir adalah jumlah responden yang memiliki umur >27 tahun sebanyak 90 orang dengan persentase 90%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan umur >27 tahun yang paling banyak dan mendominasi dalam penelitian ini.

### 3.1.2 Deskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka jenis kelamin responden yang menjadi responden dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	30	30%
Perempuan	70	70%
Jumlah	100	100%

Dari tabel 2 diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dimiliki menunjukkan responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dengan persentase 30%. Dan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 70 orang dengan persentase 70%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin Perempuan yang paling banyak dan mendominasi dalam penelitian ini.

### 3.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden Lama Bekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 3.

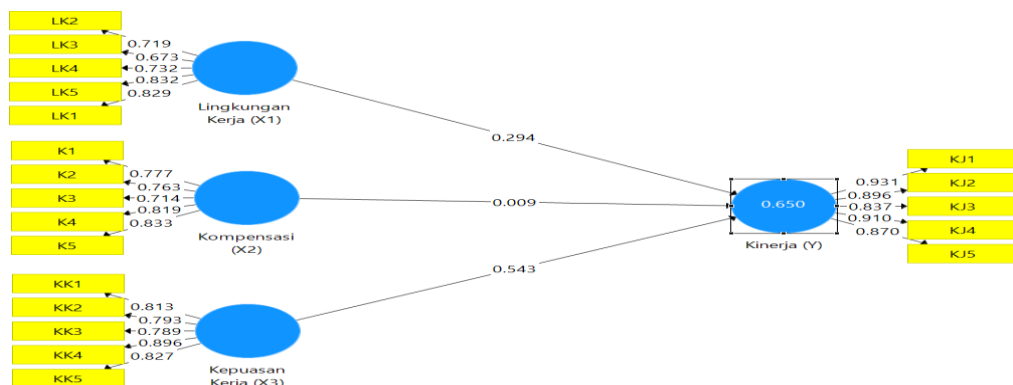
Tabel 3. Deskripsi Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	22	22%
6-10 tahun	10	10%
>10 tahun	68	68%
Jumlah	100	100

Berdasarkan tabel 3, karakteristik responden berdasarkan lama kerja karyawan khususnya perawat di RSUD dr. SOEDONO Madiun menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja >10 tahun yang mendominasi dengan jumlah sebanyak 68 orang dengan persentase 68%. Kemudian untuk responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 22%. Dan yang terakhir untuk responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 10%.

## 3.2 Skema Program PLS

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis data Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3.2. gambar 1 berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan:



Gambar 1. Skema Model Partial Least Square (PLS)

Pengujian outer model digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.

### 3.3 Outer Model

#### 3.3.1 Convergen Validity

Indikator dianggap valid apabila nilai koefisien > 0,70. Berikut adalah nilai outer loading masing-masing indikator pada variabel penelitian.

**Tabel 4.** Nilai Outer Loading

Variable	Indicator	Outer Loading
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,829
	X1.2	0,719
	X1.3	0,673
	X1.4	0,732
	X1.5	0,832
Kompensasi (X2)	X2.1	0,777
	X2.2	0,763
	X2.3	0,714
	X2.4	0,819
	X2.5	0,833
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,813
	X3.2	0,793
	X3.3	0,789
	X3.4	0,896
	X3.5	0,827
Kinerja (Y)	Y1.1	0,931
	Y1.2	0,896
	Y1.3	0,837
	Y1.4	0,910
	Y1.5	0,870

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masingmasing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0.7. Namun menurut (Chin, 1998) skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan ada 1 indikator variabel yang nilai outer loading-nya dibawah 0.7 yaitu pada variable Lingkungan Kerja idikator ke 3 yaitu 0,637. Skala pengukuran nilai loading 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Selain melihat dari nilai outer loading, convergen validity juga dapat dinilai dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted) > 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas convergen. Berikut nilai AVE dari variabel masing – masing penelitian ini:

**Tabel 5.** Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,577	Valid
Kompensasi (X2)	0,612	Valid
Kepuasan kerja (X3)	0,680	Valid
Kinerja (Y)	0,791	Valid

Berdasarkan Tabel 5, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (Average Variance Extrancted) yaitu .> 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk Lingkungan Kerja sebesar 0.577, Kompensasi sebesar 0.612, Kepuasan Kerja 0.680, dan Kinerja sebesar 0.791. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan.

#### 3.3.2 Discriminant Validity

Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabel adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Chin, 1998b). Berikut ini adalah nilai cross loading masing- masing indikator:

**Tabel 6.** Cross Loading

Indicator	Lingkungan Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja (Y)
X1.1	<b>0,829</b>	0,757	0,765	0,551
X1.2	<b>0,719</b>	0,514	0,581	0,539
X1.3	<b>0,673</b>	0,503	0,567	0,584
X1.4	<b>0,732</b>	0,613	0,533	0,62

Indicator	Lingkungan Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja (Y)
X1.5	<b>0,832</b>	0,76	0,785	0,6
X2.1	0,738	<b>0,779</b>	0,621	0,59
X2.2	0,649	<b>0,783</b>	0,648	0,541
X2.3	0,509	<b>0,632</b>	0,585	0,556
X2.4	0,67	<b>0,69</b>	0,589	0,534
X2.5	0,654	<b>0,68</b>	0,691	0,567
X3.1	0,605	0,564	<b>0,813</b>	0,709
X3.2	0,801	0,773	<b>0,793</b>	0,576
X3.3	0,533	0,527	<b>0,789</b>	0,642
X3.4	0,78	0,783	<b>0,896</b>	0,731
X3.5	0,62	0,676	<b>0,827</b>	0,553
Y.1	0,683	0,777	0,693	<b>0,931</b>
Y.2	0,74	0,681	0,698	<b>0,896</b>
Y.3	0,589	0,507	0,679	<b>0,837</b>
Y.4	0,609	0,543	0,693	<b>0,91</b>
Y.5	0,659	0,669	0,743	<b>0,87</b>

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding 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.

### 3.3.3 Uji Realibitas

Uji Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk (Abdillah dan Hartono, 2015). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Composite Reliability dan Cronbach Alpha. Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0.7. Tabel 7 berikut merupakan nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

**Tabel 7.** Composite reliability

Variable	Composite reliability
Lingkungan Kerja (X1)	0,871
Kompensasi (X2)	0,887
Kepuasan Kerja (X3)	0,914
Kinerja (Y)	0,950

Dari tabel 7, dapat ditunjukkan untuk nilai composite reliability semua variabel penelitian bernilai > 0.7. Untuk nilai Lingkungan kerja sebesar 0.871, Kompensasi 0.887, Kepuasan Kerja 0.914, dan Kinerja sebesar 0.950. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### 3.3.4 Cronbachs Alpha

Uji reliabilitas yang ke dua adalah Cronbachs Alpha. Cronbachs Alpha adalah uji yang dimana uji ini adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Menurut Cronbach, (1951) konstruk dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih dari 0.60. dibawah ini merupakan nilai Cronbachs Alpha dalam penelitian ini.

**Tabel 8.** Cronbachs Alpha

Variable	Cronbachs Alpha
Lingkungan Kerja (X1)	0,815
Kompensasi (X2)	0,840
Kepuasan Kerja (X3)	0,882
Kinerja (Y)	0,934

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas > 0,6 artinya nilai cronbach alpha telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan sudah reliabel.

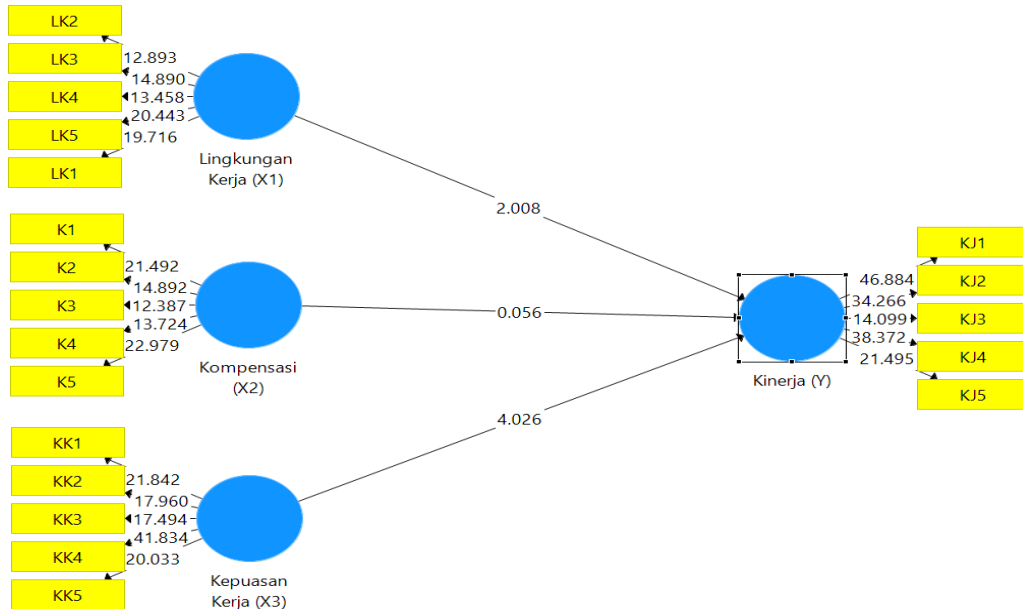
### 3.3.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance  $> 0,1$  atau sama dengan nilai VIF  $< 5$ . Tabel 9 berikut merupakan nilai VIF yang ada dalam penelitian ini:

**Tabel 9.** Collinearity Statistic (VIF)

	Kinerja
Lingkungan Kerja (X1)	4,027
Kompensasi (X2)	3,920
Kepuasan kerja (X3)	3,421

Dari tabel 9, hasil dari Collinierity Statistics (VIF) untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai cut off  $> 0,1$  atau sama dengan nilai VIF  $< 5$  maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.



**Gambar 2.** Inner Model

Gambar 2 merupakan Inner model yang digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R<sup>2</sup> (R-square), Godness of Fit (Gof), dan koefisien path.

### 3.4 Analisis Inner Model

#### 3.4.1 Uji Kebaikan Model (Goodness of fit)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam satu model yang kompleks. Uji kebaikan model ini terdiri dari dua uji yaitu R-Square (R<sup>2</sup>) dan Q-Square (Q<sup>2</sup>).

Nilai R<sup>2</sup> atau R-Square menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R<sup>2</sup> menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R<sup>2</sup> 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2015). Berikut tabel 9 merupakan nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini.

**Tabel 9.** Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0,650	0,640

Berdasarkan tabel 9, R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja yaitu dengan nilai 0.650 atau 65% maka hubungan ini adalah hubungan yang sedang. R-Square juga digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja yaitu dengan nilai 0.640 atau 64% maka hubungan ini adalah hubungan yang sedang.

Uji selanjutnya adalah uji Q-Square. Nilai Q<sup>2</sup> dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q<sup>2</sup> (Predictive relevance). Nilai Q<sup>2</sup> dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai Q<sup>2</sup>  $> 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance,

sedangkan nilai  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai Q-Square :

$$\begin{aligned} \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R^2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,65)] \\ &= 1 - 0,35 \\ &= 0,64 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai Q-Square sebesar 0,64. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan model model penelitian sebesar 64%, sedangkan sisanya sebesar 36% dijelaskan oleh factor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

### 3.5 Uji Hipotesis

#### 3.5.1 Uji Path Coefficient

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai path coefficient untuk pengaruh langsung dan specific indirect effect untuk pengaruh tidak langsung (mediasi). Menguji path coefisien dengan menggunakan proses bootsraping untuk melihat nilai t statistics atau p values (critical ratio) dan nilai original sample yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai p value  $< 0.05$  menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai p value  $> 0.05$  menunjukkan tidak adapengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikasi yangdigunakan adalah t- statistic 1.96 (significant level = 5%). Jika nilai t- statistic  $> 1.96$  maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. dibawah ini merupakan tabel 10 dari nilai path coefficient hasil pengujian.

**Tabel 10.** Path Coefisien (Direct Effect)

	hipotesis	Original sample	t-Statistics	P Values	keterangan
Lingkungan Kerja (X1) ⇒ kinerja (Y)	H1	0,294	4,100	0,000	Positif Signifikan
Kompensasi (X2) → Lingkungan Kerja (Y)	H2	0,009	0,056	0,955	Negatif Tidak signifikan
Kepuasan Kerja (X3) → Kinerja	H3	0,543	2,008	0,044	Positif signifikan

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis pertama menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perawat RSUD dr. SOEDONO Madiun. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t- statistic sebesar 2,021 dengan besar pengaruh sebesar 0,294 dan nilai p-value sebesar 0,044. Dengan nilai t-statistic  $> 1.96$  dan nilai p value  $< 0.05$  , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke pertama diterima.

H2 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hipotesis kedua menguji apakah kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pembelian ulang. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t- statistic sebesar 0,058 dengan besar pengaruh sebesar 0,009 dan nilai p-value sebesar 0,954. Dengan nilai t-statistic  $> 1.96$  dan nilai p value  $< 0.05$  , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak sehingga kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hipotesis ketiga menguji apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t- statistic sebesar 4,100 dengan besar pengaruh sebesar 0,543 dan nilai p-value sebesar 0,044. Dengan nilai t-statistic  $> 1.96$  dan nilai p value  $< 0.05$  , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

## 4. KESIMPULAN

Dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan Kerja berepengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama terdukung. Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua tidak terdukung. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis ketiga terdukung.

## REFERENCES

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Akhirati, A. F., & Fourqoniah, F. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 6(4), 508–519.
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham, I. (2018). The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146. <https://doi.org/10.22146/ae.31491>

- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Beede Emerole, D. O., & Ogbu Edeh, F. (2019). The Effect of Compensation on Employee Performance in Nigeria Civil Service: A Study of Rivers State Board of Internal Revenue Service. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3480547>
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Darmawan, F. G., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 32–44.
- Dewi, I. S. P., & Rismawati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(3), 1–17.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Endhah Anggraeny, R., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Motivation: Study at the Culture Office of Bantul Regency. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1299–1317. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1626>
- Ikhsan, B. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Warung Empal Gentong dan Cafe Krucuk Cirebon. Skripsi. [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/34676/17311334 Badri Ikhsan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/34676/17311334%20Badri%20Ikhsan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Riskawati, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manejemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 7(1), 60–71.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 412–443. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2718>
- Wonda, Y., Tatimu, V., & Walangitan, O. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*, 3(2), 127–132. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/38394>
- Yunita. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310–330. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>