

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja dan Kepuasan Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan

*Dewi Ratna Bulan Siregar
Universitas Islam Labuhanbatu
Rantau Prapat, Indonesia

dewiratnaregar@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 26/09/2022

Diterima : 19/10/2022

Dipublikasi : 19/10/2022

ABSTRAK

Di Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu, dalam meningkatkan kinerja masih terdapat beberapa masalah yang di dapati sehingga menghambat tujuan organisasi. Penelitian ini di lakukan untuk membuktikan apakah kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Peneliti menentukan perhitungan sampel dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi 96 orang. SEM (Structural Equation Modeling) digunakan untuk mengolah data dengan bantuan software Smart PLS. Dari hasil lima hipotesis, dua hipotesis mampu diterima adalah variabel kompensasi terhadap kepuasan dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karena masing-masing pengaruh memiliki nilai T-Statistics > 1,960 dan P-Values < 0,05.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi, karena pegawai berhak menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan tenaga kerja. Dengan demikian, fokus yang di pelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. (Tambulana, 2018)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerja yang berasal dari organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dan upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu pegawai yang lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada. Kinerja individu diukur berdasarkan dimensi atau indikator kinerja.

Menurut (Ratnasari, 2019) Kinerja karyawan adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang digunakan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya.

Menurut (Wibowo, 2017) kinerja merupakan implementasi dalam rencana yang disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepetingan. Bagaimana organisasi harus menghargai dan melakukan sumber daya manusia yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja.

Kompensasi merupakan salah satu alasan serta motivasi utama kenapa pegawai bekerja, pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan komitmennya, bukan sekedar mau membaktikan ataupun mengabdikan diri kepada organisasi, ataupun terdapat tujuan lain yang mau diraihinya, ialah mengharapkan imbalan ataupun balas jasa atas kinerja serta produktifitas kerja yang dihasilkannya. Kompensasi butuh dibedakan dengan pendapatan serta upah sebab konsep kompensasi tidak sama dengan konsep pendapatan serta upah. Menurut (Hasibuan, 2017), Kompensasi merupakan seluruh pemasukan yang berupah duit, benda langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan memberi kenyamanan pribadi maupun secara keseluruhan untuk memudahkan mengerjakan tugas pokok dengan baik. Misalnya pegawai lebih menyukai keadaan yang tidak bercahaya. Temperatur cahaya dan faktor-faktor lingkungan lainnya seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau sedikit). Disamping itu pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih peralatan yang memadai serta relatif modern. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan maupun organisasi. Apabila perusahaan ataupun organisasi lalai memperhatikannya maka kinerja pegawai turun. Salah satu indikator yang bisa digunakan untuk melihat indikator kinerja pegawai adalah tingkat absensi (Nitisemito, 2019).

Kepuasan kerja merupakan sikap perilaku emosional yang menyenangkan dan menyayangi pekerjaannya. Perilaku ini dicerminkan oleh moral kerja, ketertiban serta prestasi kerja. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan perilaku dari pegawai terhadap kinerjanya sendiri, suasana kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Perihal ini sangat berarti sebab pegawai yang tidak menemukan kepuasan dalam bekerja hendak terdorong buat bekerja seandainya, buat bekerja seadanya, tiba terlambat, mangkir bolos kerja/bolos kerja tidak menyayangi pekerjaannya serta bahkan mungkin bisa jadi tidak dapat bertahan ditempat kerjanya. Paling utama yang mengaitkan faktor-faktor yang bisa menimbulkan pergantian kepuasan kerja pada seorang pekerja, yang antara lain bisa disebabkan oleh aspek pendapatan, tingkatan (kedudukan), suasana kerja, supervisor (penyelia) ataupun rekan kerja. Menurut (Handoko, 2014) kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan keadaan emosional yang mengasikkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam positif karyawan terhadap pekerjaan serta seluruh suatu yang dihadapi di area kerjanya. Penelitian (Muhammad, 2021).; (Yuliantika, 2020); (feni, 2021) ; (Mundakir & Zainuri, 2018); (Gurning, 2018).; dan (Rifa'i & Sayekti, 2021). menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan terhadap kepuasan kerja dan memediasi hubungan antar keduanya. Mendukung penelitian ini hasil penelitian (Nurwati, 2021) juga menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu merupakan salah satu lembaga pemerintah di dalam aktivitasnya harus memperhatikan gaji yang diterimah terjadi keterlambatan dalam penerimaan pada tanggal yang ditentukan. ada juga kompensasi yang berupah instentif jaminan kesehatan (JKN). Insetif tersebut tidak membedakan pegawai PNS dan pegawai non PNS semua tergantung kinerja pegawai di lapangan. Namun gaji yang diterimah oleh pegawai non PNS tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dan juga kepuasan kerja pegawai.

Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu merupakan salah satu lembaga pemerintah di dalam aktivitasnya harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan harmonis karena akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Namun masih ditemukan persoalan lain yang secara nyata ditemukan pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu misalnya masalah ruang kantor yang sempit sehingga tidak cukup leluasa ruang gerak pegawai untuk

bekerja. Sehubungan dengan itu maka seorang pemimpin hendaknya mampu menciptakan kondisi kerja yang menguntungkan dan konduktif bagi bawahannya, sehingga mereka menjadi produktif dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berbagai fenomena masalah yang terjadi dilapangan akan dijadikan dasar penelitian dengan menganalisis lebih mendalam pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja yang meningkatkan kinerja pegawai dari instansi tersebut untuk menjadi lebih baik. Berdasarkan uraian di atas maka masalah penelitian ini adalah : Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?; Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja?; Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?; dan Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?.

II. STUDI LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja dimaksud selaku hasil usaha seseorang yang dicapai dengan keahlian serta perbuatan dalam suasana tertentu. Kinerja seseorang bisa dapat diukur berdasarkan sumber pada ukuran ataupun penanda kinerja. Menurut (Ratnasari, 2019) kinerja karyawan merupakan penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dipakai oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibagikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya. Menurut (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2017) berpendapat bahwa kinerja berasal dari pengertian performance, terdapat pula yang membagikan penafsiran performance selaku hasil kerja ataupun prestasi kerja, tetapi sesungguhnya kinerja memiliki arti yang lebih luas, bukan cuma hasil kerja, namun tercantum bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut (Nur, 2013), kinerja (performance) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, ataupun prestasi kerja. Kinerja mempunyai arti yang lumayan luas, bukan sekedar menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan tentang pelaksanaan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja hendaknya dicoba secara kolaboratif serta kolperatif antara pegawai dan pemimpin organisasi, dan lewat uraian dan penjelasan kinerja dalam sesuatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, serta kompetensi yang disetujui bersama. Kinerja karyawan diukur bersumber pada standar ataupun kriteria yang sudah diresmikan oleh perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan atas dasar pengganti jasa yang telah mereka berikan (Imbron, 2021) konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah.

Menurut (Hasibuan, 2017), pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterimah karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan. Pengertian kompensasi menurut (Hasibuan, 2017) yaitu pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Kompensasi tersebut bisa berupa pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Seperti yang diungkapkan (Handoko, 2014) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima parah karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. tujuan pemberian kompensasi adalah memperoleh personil yang bermutu, mencega keluarnya karyawan yang ada menjamin keadilan, penghargaan terhadap sikap/perilaku karyawan, pengendalian biaya serta,

memenuhi Undang-Undang atau peraturan pemerintah.

Menurut (Marwansya, 2016) berpendapat bahwa komepnsasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tida langsung berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan laya terhadap karyawan sebagai balas atas jasa/kontribusi mereka terhadap organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian, 2014) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefesensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia

Menurut (Danang, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kepuasan Kerja

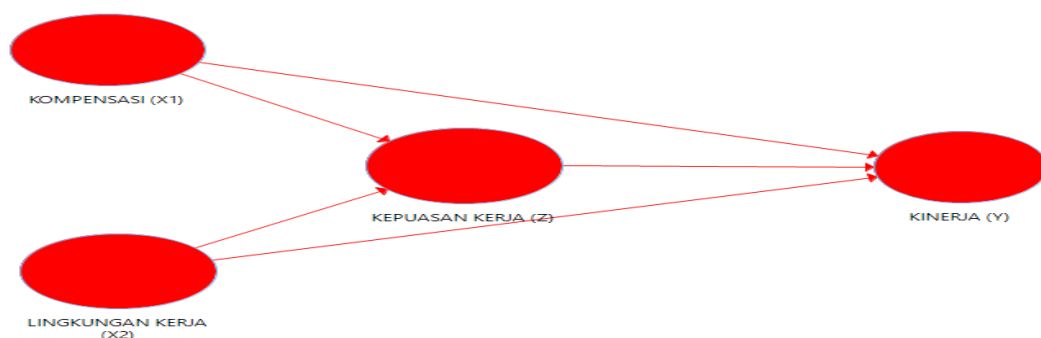
Menurut (Hasibuan, 2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Job satisfaction karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut (Rivai, 2011) kepuasan merupakan evaluasi seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut (Robbins, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

Menurut (Handoko, 2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kerangka konseptual

Dalam bagian ini, peneliti akan menjelaskan rangkuman dari analisis yang berkaitan satu sama lain untuk dijadikan kerangka pikir. Hasil dari kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

- H1 : Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja
H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Kerja
H3 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja
H4 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
H5 : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi

III. METODE

Peneliti melakukan tujuh langkah dalam tahap pengolahan data dan analisis sebagai berikut :

1. Pengembangan model teoritis
2. Menyusun diagram jalur
3. Konversi diagram jalur ke persamaan struktural
4. Memilih matrix input model struktural
5. Menilai model teridentifikasi
6. Menilai kriteria GOF
7. Interpretasi hasil analisis dan modifikasi model

Metode Analisis Data

Model analisis data menggunakan 2 bentuk evaluasi yaitu evaluasi model pengukuran (inner model) dan evaluasi model struktural (outer model). Analisis outer model pada indikator reflektif, dilakukan melalui beberapa pengujian yaitu : (1) Uji Validitas: (a) Convergent validity dalam PLS dinilai berdasarkan outer loading dan AVE (average variance extracted). Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading $> 0,70$. dikatakan valid dan AVE $\geq 0,50$ (Hair et al., 2018); (b) Pengujian discriminant validity: Evaluasi kedua pada analisis outer model adalah discriminant validity terdapat dua metode dalam pengujian discriminant validity yakni fornell-larckelcriterion yang umumnya digunakan dalam CB-SEM sedangkan PLS-SEM lebih disarankan dengan menggunakan heterotrait-monotrait ratio (HTMT), kriterianya dari Rule of thumb HTMT adalah $\leq 0,90$.

Uji Reliabilitas menggunakan pengujian internal consistency yaitu evaluasi terakhir pada analisis outer model adalah internal consistency. Internal consistency menguji kekonsistenan indikator-indikator dalam mengukur suatu konstruk. Internal consistency dalam Smart-PLS dapat menggunakan 2 (dua) ukuran, yaitu cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas sedangkan composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Sedangkan evaluasi model struktural memiliki beberapa langkah, yaitu mengecek tingkat collnerity, level R2, pengukuran level f2 effect size, pengukuran level Q2, evaluasi kesesuaian model (model fit) dan terakhir pengujian signifikansi parameter model (pengujian hipotesis).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu dengan jumlah populasi pegawai PNS sebanyak 96 pegawai. Sampel Menurut Sugiyono (2014) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 96 orang

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

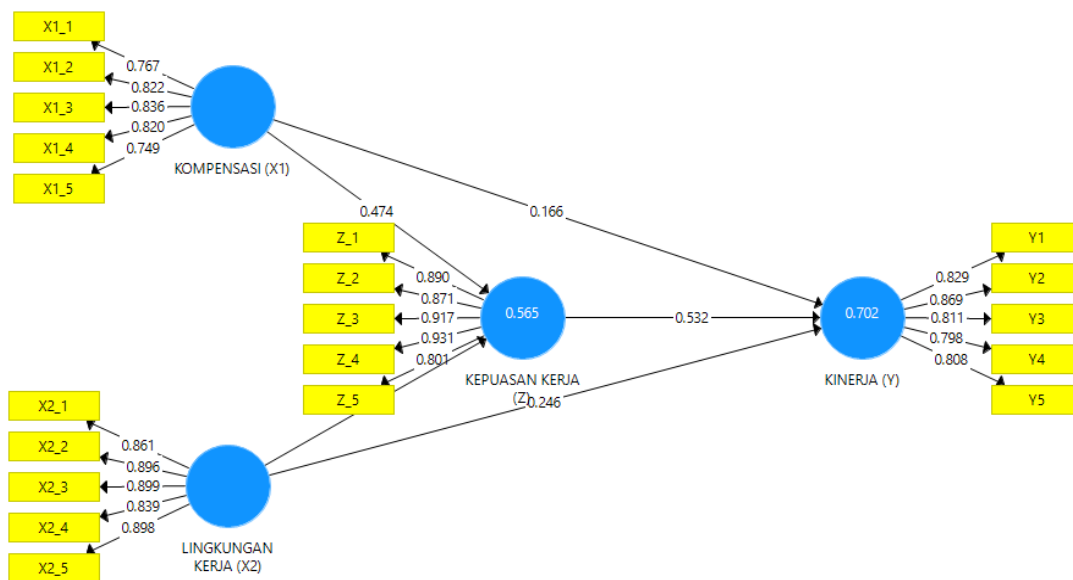
Pengujian Outer Model Validitas konvergen dari pengukuran model pada indikator akan di uji pada korelasi antar indikator dengan variabelnya. Indikator dinilai valid jika mempunyai nilai loading factor $>0,70$ dengan penelitian yang bersifat confirmatory juga nilai loading factor $0,60-0,07$. Dalam penelitian akan bersifat exploration agar dapat diterima, serta nilai average variance extracted (AVE) harus $>$ dari $0,05$.

Tabel 1. Outer Loading

	KOMPENSASI (X1)	LINGKUNGAN KERJA (X2)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA (Y)
X1_1	0.804			
X1_2	0.824			
X1_3	0.858			
X1_4	0.836			
X1_5	0.826			
X2_1		0.862		
X2_2		0.919		
X2_3		0.871		
X2_4		0.793		
X2_5		0.872		
Z_1			0.905	
Z_2			0.893	
Z_3			0.912	
Z_4			0.940	
Z_5			0.802	
Y1				0.854
Y2				0.887
Y3				0.820
Y4				0.822
Y5				0.817

Sumber: Hasil Penelitian diolah Menggunakan Smart PLS 3.3.7 (2022)

Dari hasil pengujian smart PLS di atas dapat dilihat semua indikator model muatan (loading) terdapat nilai lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh indikator valid atau signifikan.



Gambar 2. Outer Loading

Validitas Diskriminan berhubungan pada prinsip dengan pengukuran (manifest variabel) konstruk akan berbeda seharusnya akan berkorelasi semakin tinggi. Cara yang dapat menguji validitas diskriminator dengan indikator refleksi yang akan melihat cross loading dengan setiap variabel harus lebih dari 0,70 yakni pada kolom original sampel (O).

Tabel 2. Hasil Cross Loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1_1 <- KOMPENSASI (X1)	0.804	0.796	0.061	13.124	0.000
X1_2 <- KOMPENSASI (X1)	0.824	0.823	0.048	17.069	0.000
X1_3 <- KOMPENSASI (X1)	0.858	0.856	0.042	20.306	0.000
X1_4 <- KOMPENSASI (X1)	0.836	0.834	0.047	17.749	0.000
X1_5 <- KOMPENSASI (X1)	0.826	0.829	0.050	16.421	0.000
X2_1 <- LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.862	0.860	0.049	17.571	0.000
X2_2 <- LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.919	0.920	0.023	40.720	0.000
X2_3 <- LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.871	0.873	0.040	21.627	0.000
X2_4 <- LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.793	0.785	0.072	11.072	0.000
X2_5 <- LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.872	0.875	0.035	24.770	0.000
Z_1 <- KEPUASAN KERJA (Z)	0.905	0.907	0.036	25.123	0.000
Z_2 <- KEPUASAN KERJA (Z)	0.893	0.895	0.032	28.189	0.000
Z_3 <- KEPUASAN KERJA (Z)	0.912	0.913	0.033	27.840	0.000
Z_4 <- KEPUASAN KERJA (Z)	0.940	0.942	0.019	48.897	0.000
Z_5 <- KEPUASAN KERJA (Z)	0.802	0.803	0.065	12.376	0.000
Y1 <- KINERJA (Y)	0.854	0.853	0.046	18.704	0.000
Y2 <- KINERJA (Y)	0.887	0.893	0.023	38.902	0.000
Y3 <- KINERJA (Y)	0.820	0.818	0.061	13.398	0.000
Y4 <- KINERJA (Y)	0.822	0.820	0.051	16.233	0.000
Y5 <- KINERJA (Y)	0.817	0.818	0.054	15.059	0.000

Sumber: Hasil Penelitian diolah Menggunakan Smart PLS 3.3.7 (2022)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui dengan nilai cross loading masing-masing indikator pada variabel lebih besar dari 0,70. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator dalam penelitian mampu menjelaskan variabel laten lainnya dan membuktikan bahwa item pada instrumen penelitian secara keseluruhan adalah valid. Reliabilitas (reliability) merupakan berkenaan akan derajat konsistensi dan ketetapan data pada interfal waktu. Uji realibilitas dalam melihat konsistensi suatu pengukuran jika suatu pernyataan masing-masing variabel. Kontrak atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0,60 (Ghozali, 2016). Pengujian composite reliability dapat dilakukan dengan membuktikan akurasi, konsistensi serta ketetapan instrumen dan mengukur konstruk. Ada dua cara dalam menguji konstruk jika dapat dinyatakan reliabel yaitu pada nilai cronbachs alpha serta nilai composite reliability lebih dari 0.7

Tabel 3. Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KOMPENSASI	0.858	0.858	0.898	0.639
LINGKUNGAN KERJA	0.926	0.933	0.944	0.773
KEPUASAN KERJA	0.929	0.932	0.946	0.780
KINERJA	0.881	0.884	0.913	0.678

Sumber: Data Primer diolah 2022.

Pada tabel diatas, dapat kita ketahui dari perhitungan terhadap composite reliability jika semua kontruks dengan nilai lebih dari 0,5. Hal tersebut menunjukkan responden konsisten dengan menjawab pertanyaan, sehingga jika di simpulkan kepada semua konstruk terdapat tingkat reliabilitas yang tinggi. Pada nilai crombach alpha pada masing-masing variabel penelitian >0.5, hal ini berarti pada masing-masing responden penelitian telah memenuhi persyaratan hasil cronbach alpha, untuk dapat disimpulkan keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik

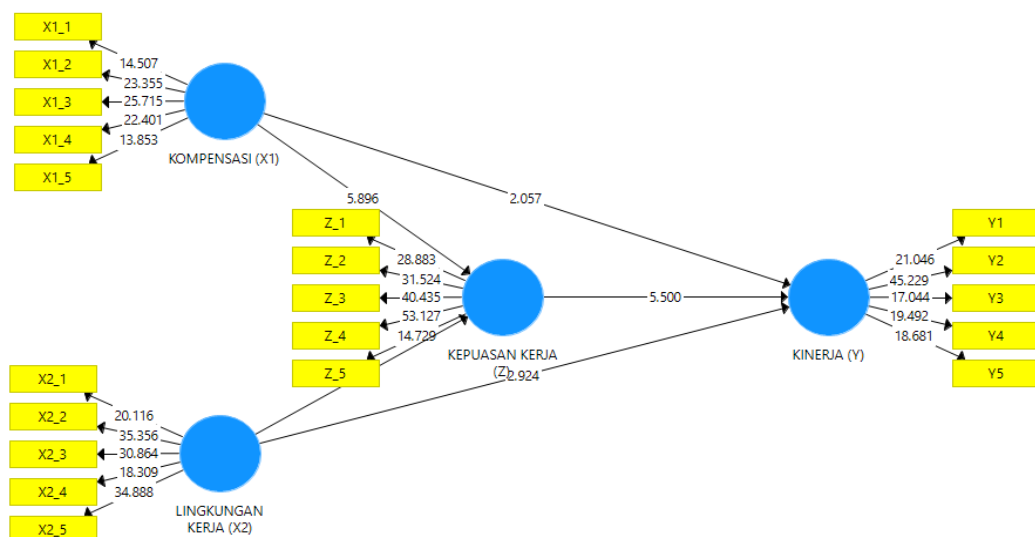
Evaluasi Model Struktural (Inner Model) Evaluasi model struktural struktural (inner model) dengan melihat penaruh langsung serta tidak langsung pada variabel. Evaluasi inner model terhadap PLS SEM dapat dimulai jika melihat nilai R-square. Menggunakan pengolahan data dengan SmartPLS dilihat nilai RSquare pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Nilai R-square

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0.565	0.556
KINERJA PEGAWAI	0.702	0.693

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan jika nilai R-square dengan variabel kepuasan sebesar 0,565 perolehan nilai dapat di jelaskan pada presentase besarnya kompetensi dan lingkungan kerja account officer jika dijelaskan untuk kepuasan kerja sebesar 56,5%. Kemudian jika nilai R-square untuk memperoleh variabel kinerja karyawan sebesar 0.702. hasil tersebut dijelaskan dengan kinarja karyawan dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu tersebut dijelaskan pada dengan kompetensi dan lingkungan kerja sebesar 70.2%.



Gambar 3. Inner Model

Uji Hipotesis Untuk mengetahui jika hipotesis diterima dan ditolak akan dilakukan serta memperhatikan nilai signifikan terhadap konsturk, t-statistik serta p-values dengan hal tersebut estimasi pada pengukuran dengan standar error tidak akan dihitung untuk asumsi statistik, hal tersebut didasarkan pada observasi empiris. Hipotesis diterima apabila nilai signifikan t-value lebih besar dari 1,96 serta nilai p-values lebih kecil dari 0,05. Jika H_a diterima dan H_o ditolak begitu juga sebaliknya

Tabel 5. Phat Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMPENSASI (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.474	0.472	0.080	5.896	0.000
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.382	0.387	0.092	4.142	0.000
KOMPENSASI (X1) -> KINERJA (Y)	0.166	0.168	0.080	2.057	0.040
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KINERJA (Y)	0.246	0.248	0.084	2.924	0.004
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA (Y)	0.532	0.534	0.097	5.500	0.000

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa, pengujian hipotesis kesatu (H_1) menunjukkan pada hubungan variabel kompensasi dengan kepuasan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,474 dan nilai t sebesar 5,896. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti dengan kompensasi memiliki hubungan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan pada hubungan variabel lingkungan kerja dengan kepuasan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,382 dan nilai t sebesar 4,142. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan pada hubungan variabel kompensasi dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,166 dan nilai t sebesar 2,057. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Pengujian hipotesis keempat (H_4) menunjukkan pada hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,246 dan nilai t sebesar 2,924. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil pengujian hipotesis kelima (H_5) menunjukkan pada hubungan variabel kompensasi dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,532 dan nilai t sebesar 5,500. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Berdasarkan pada tabel 6 (specific indirect effect) atau uji pengaruh tidak langsung (indirect effect). Hasilnya sebagaimana pada tabel 6 menunjukkan bahwa, nilai t statisik sebesar 4,129 lebih besar dari t tabel 1,96 dan nilai p-value $0,044 < \text{nilai alfa } (\alpha)$ sebesar 5% (0,05). Hal ini berarti bahwa, kepuasan kerja mampu memediasi secara penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasilnya sebagaimana pada tabel 6 menunjukkan bahwa, nilai t statisik sebesar 3,047 lebih besar dari t tabel 1,96 dan nilai p-value $0,044 < \text{nilai alfa } (\alpha)$ sebesar 5% (0,05). Hal ini berarti bahwa, kepuasan kerja mampu memediasi secara penuh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values

KOMPENSASI (X1) - > KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA (Y)	0.252	0.252	0.061	4.129	0.000
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA (Y)	0.204	0.208	0.067	3.047	0.002

Sumber: Data Primer diolah 2022.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, akan disimpulkan dalam kontruks kompensasi berpengaruh positif signifikan kepada kepuasan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic akan lebih besar dari t tabel. Jika demikian, Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini diterima. Melalui tanggapan responden pada variabel kompensasi ke kepuasan kerja terdapat banyak responden yang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan dengan diperoleh nilai rata-rata 3.79, ada juga terdapat responden yang tidak merasa puas dengan kompensasi yang diberikan dan didukung oleh penelitian terdahulu yakni pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya maka pegawai akan merasa puas dan secara langsung akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil peneltian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Oktaviani, 2020) dan (Anggrain, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, akan disimpulkan dalam lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan kepada kepuasan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic akan lebih besar dari t tabel. Jika demikian, Hipotesis perdua (H2) pada penelitian ini diterima. Melalui tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja ke kepuasan kerja terdapat banyak responden yang merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan dengan diperoleh nilai rata-rata 3.65, ada juga terdapat responden yang tidak merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan dan didukung oleh penelitian terdahulu yakni pengaruh lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya maka pegawai akan merasa puas dan secara langsung akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yunanda, 2011) dan (Pioh & Tawas, 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik, menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-statistik yang lebih besar t tabel. Melalui tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja masih ada yang tidak merasa puas dengan kinerja yang mereka kerjakan yakni komputer yang dapat membantu kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan perlu disesuaikan dengan kinerja pegawai sehingga para pegawai konsisten dalam melaksanakan tugas. Hasil peneltian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hartono & Nurwati, 2021), (Baqi & Indradewa, 2021), (Syamsyucri et al, 2021) dan (Ramli et al, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian statistik, menunjukkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini dapat dilihat pada nilai t-statistik yang lebih besar t tabel. Melalui tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja masih ada yang tidak merasa puas dengan kinerja yang mereka kerjakan yakni suasana kantor yang dapat membantu kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang diperlukan perlu disesuaikan dengan kinerja pegawai sehingga para pegawai konsisten dalam melaksanakan tugas. Hasil peneltian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilkaukan oleh

(Siagian & Khair, 2018) dan (Citraningtyas & Djastuti, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja akan berdampak pada semakin meningkat pula kinerja dari pegawai. Pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian (Yuliantika, 2020), (Khusnul, 2018), dan (Utami, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kemampuan dalam memediasi pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN

1. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis dari pembahasan diperoleh nilai statistik H1 sebesar 5,896040 lebih besar dari $>1,960$ dan P-Value 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$, maka dikatakan H1 diterima. Dari hasil ini membuktikan bahwa kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan kerja. 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis dalam pembahasan menunjukkan bahwa nilai statistik H2 sebesar 4,142 lebih besar dari $> 2,1960$ dan P-Value 0,00 lebih kecil dari $< 0,05$. Maka dari hasil ini dapat dikatakan bahwa H2 diterima. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan yang baik dapat mempengaruhi dan menciptakan kepuasan kerja. 3. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari analisis dalam pembahasan diperoleh nilai statistik H3 sebesar 2,057 lebih besar dari $> 1,960$ dan nilai P-Value 0,040, artinya lebih kecil dari 0,005. Maka dapat dinyatakan H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi akan menciptakan kinerja yang baik. 4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Dari hasil analisis yang diperoleh dalam pembahasan bahwa nilai statistik H4 sebesar 2,944 yaitu lebih besar dari $> 1,960$ dan P-Value 0,004 lebih besar $< 0,05$, maka dapat dikatakan H4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai. Dari data yang diperoleh di dalam pembahasan bahwa nilai statistik H5 sebesar 5,500 lebih besar dari $> 1,960$ dan P-Value 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$. Maka dari itu hasil tersebut dapat dikatakan H5 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

VI. REFERENSI

- Angrain, C. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musa Banyuasin. Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang., <http://repository.umpalembang.ac.id/id/eprint/15054>.
- Alex S Nitisemito, 2011, Manajemen Personal (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Jakarta : Ghalia
- Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. American International Journal of Business Management (AIJBM), 4(08), 144–151

- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 6 (4), 693-703.
- Gurning, L. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Skylandea*, Vol.2. No.2, 178. <https://docplayer.info/113994701>
- Hartono, R., & Nurwati, E. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153–166. <http://ojs.stiami.ac.id>
- Handoko, D. (2014). *Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Imbron, S. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung: Bandung. Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Hair, Joe F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Khusnul, Fikri (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.7., No.01. <https://orcid.org/0000-0001-6907-1016>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Cv Alfabeta
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motifasi Terhadap Kinerja Pegawai Negara Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal*, Vol.1. No.,1., 41-46. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/2639>.
- Oktaviani, V. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Studi Pada Driver Goride di Kota Malang. *Skripsi Universitas Islam Malang*. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/325>.
- Pioh, NL, & Tawas, HN (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Tujuan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media
- Ramli, A. H., Edward, J., & Milton, A. (2020). Compensation , Job Satisfaction Affects Employee Performance in Healthcare. *Australian Business & Psychology Review*, October.
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. (2021). Kompensasi dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

JMACC : Journal of Management and Accounting, 4(1), 42-56.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52166/j-macc.v4i1.2403>.

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins P, (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemban Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, (2014), *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*, Jakarta : Penerbit Binarupa Aksara
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Syamsyucri, Tamsah, H., Ferial, E. W., Putra, R. S. P., Yusriadi, Y., Syahputri, Y., & Sadapotto, A. (2021). Effect of competence and compensation on job satisfaction through employee performance of the health service office of West Sulawesi province. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3043–3054.
- Tambulana (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Performance Managemen)*. Jember: Stain Jember Press
- Utami, N. P. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Iskandar Indra Priting Textil Surakarta*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wibowo, S. M. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres
- Yuliantika, E. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang)*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang
- Yunanda, Mega Arum. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*. Skripsi