

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Survei pada Perawat RSUD Dr. Harjono S. Kabupaten Ponorogo)

Deny Puspitasari ¹⁾

Alwi Suddin ²⁾

Sutarno ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

This study entitled "Analysis of the Effect of Training and Compensation on Nurse's Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable (Survey on nurses at Dr. Harjono S Hospital, Ponorogo Regency)". The purpose of the study was to analyze the significance of the effect of training and compensation on the performance of nurses with job satisfaction as a mediating variable in nurses at the RSUD Dr. Harjono S Ponorogo Regency. The benefits of practical research can be taken into consideration in making management decisions to improve the quality of service in the future and academically can increase knowledge, especially regarding the development of human resource management. The sample in this study amounted to 100 respondents from a population of 375 nurses with the calculation of the number of respondents using the Simple Random Sampling technique. The results of this study found that Training and Compensation had an effect ($P < 0.05$) on Job Performance and Satisfaction. Job Satisfaction has an effect ($P < 0.05$) on employee performance.

Keywords: *training, compensation, performance, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit membutuhkan sumber daya yang berkualitas. Manajemen rumah sakit harus menyadari bahwa keberhasilan organisasinya yang utama adalah terletak pada sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sesuai dengan bidang masing-masing, tidak terkecuali perawat. Kondisi tersebut juga berlaku bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Harjono S yang bertekad untuk menjadi pilihan utama pelayanan kesehatan bagi masyarakat Kabupaten Ponorogo dan sekitarnya.

Manajemen RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo seperti juga organisasi yang lain akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Kondisi itu mendorong organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan mereka. Sementara itu dalam tataran akademis telah banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di antaranya yaitu, pelatihan dan kompensasi (misalnya, Mutmainah (2013); Irvan (2018), dan sebagainya.

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011: 2).

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan kepada mereka. Menurut Rivai (2009) pelatihan merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pelatihan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dalam konteks ini merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi (Sudarmanto, 2009).

Pelatihan mempunyai beberapa manfaat jangka panjang yang membantu perawat untuk dapat memiliki tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Di RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo para perawat harus dilatih dan dikembangkan sesuai bidangnya untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kecil yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan yang baru untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

Aspek lain yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang diterima karyawan sesuai atau bahkan melebihi apa yang dipersepsikannya akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja yang telah dicapainya saat ini (Sunyoto, 2012).

Pemberian kompensasi yang tepat tentu membutuhkan dasar pertimbangan dan patokan yang dapat menentukan seberapa besar kompensasi yang akan diberikan. Di RSUD Dr. Harjono S pemberian kompensasi karyawan dibedakan antara karyawan di bagian administrasi dan dibagian pelayanan (dokter, perawat, ahli-ahli dibagian penunjang). Karyawan bagian administrasi hanya mendapatkan kompensasi kebersamaan yang disebut *pooling* sedangkan karyawan dibagian pelayanan mendapatkan dua kompensasi yang terdiri dari kompensasi kebersamaan disebut *pooling* dan kompensasi berdasarkan pendapatan dimasing masing bagian pelayanan yang disebut *workload*. Baik *pooling* maupun *workload* diambil dari jasa pelayanan yang dibayarkan oleh pasien yang melekat pada tarif. Semakin banyak pasien maka semakin besar pula kompensasi yang didapatkan. Selama ini pemberian kompensasi belum mencapai pada tataran ideal seperti yang diharapkan oleh semua pihak.

Berdasarkan kajian teori, pelatihan dan kompensasi adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun demikian dalam tataran empirik masih saja terdapat temuan yang tidak konsisten. Penelitian Irvan (2018), berkesimpulan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan temuan tersebut, penelitian Mutmainah (2013) berkesimpulan bahwa pelatihan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja. Sementara itu untuk variabel

kompensasi, penelitian Abdillah & Wajdi, (2011) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian Mundakir (2018) menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Berdasarkan hal itu, masih terdapat *research gap* karena penelitian-penelitian tersebut memiliki hasil yang bertentangan.

Sebagai upaya untuk mengisi kesenjangan temuan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, para peneliti mengembangkan model dengan memasukkan variabel pemediasi. Hal ini disebabkan karena, dalam riset manajemen sumber daya manusia seringkali model penelitian tidak hadir dalam bentuk pengaruh langsung karena terkadang hubungan dua variabel tersebut diperantarai (dimediasi) oleh fenomena lain seperti kepuasan kerja. Beberapa penelitian berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat dicontohkan dari penelitian Mustofa (2018) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan Mundakir (2018) juga menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Upaya menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak selamanya berhasil. Penelitian Irvan (2018) menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Hal itu juga terjadi pada penelitian Mutmainah (2013) yang menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian latar belakang di atas, meskipun para peneliti telah menggunakan variabel kepuasan kerja untuk memediasi pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, masih terdapat *research gap* karena hasil yang bertolak belakang. Sehingga, peneliti tertarik untuk menguji kembali peran mediasi kepuasan kerja dengan melakukan penelitian dengan judul seperti di atas.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Menganalisis signifikansi pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menganalisis efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Menganalisis efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Dr.Harjono S Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 375 orang.

Sampel adalah sejumlah responden yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi. Peneliti melakukan penelitian terhadap sampel untuk mewakili populasinya. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 118). Arikunto (2010: 112) yang mengatakan “apabila jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, namun apabila subjek dalam populasi jumlahnya besar sampel dapat diambil antara 10 – 30% dari jumlah populasi”. Dari pendapat tersebut, maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 100 responden (26,6% dari jumlah populasi). Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja	Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo, baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja serta evaluasi kerja pada jangka waktu tertentu berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah ditetapkan	<ul style="list-style-type: none">- Target- Kualitas- Waktu penyelesaian- Taat asas Edison et al. (2016:195)
Pelatihan	Pelatihan dalam penelitian ini adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.	<ul style="list-style-type: none">- Materi Pelatihan- Metode pelatihan- Pelatih- Peserta pelatihan- Sarana pelatihan (Rivai, 2009)
Kompensasi	Kompensasi dalam penelitian ini adalah imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang diberikan RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo kepada perawat sebagai balas jasa karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya.	<ul style="list-style-type: none">- Kompensasi finansial langsung- Kompensasi finansial tak langsung- Kompensasi non finansial (Mondy, 2008:4)
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan sekumpulan perasaan perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang.	<ul style="list-style-type: none">- Imbalan- Pekerjaan itu sendiri- Peluang promosi- Supervisi- Rekan kerja- Kondisi pekerjaan- Keamanan pekerjaan (Ivancevich et al dalam Edison et al, 2016:216)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert 5* poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2). Sangat Tidak Setuju (1).

Pengujian Data

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus Korelasi Pearson dan *Cronbach Alpha*.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan melalui empat uji yaitu uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

2. Teknik analisis data

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel iklim organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Analisis jalur disusun berdasarkan lima persamaan regresi sebagai berikut.

$$Z = a + b X_1 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = a + b X_2 + e \dots\dots\dots (2)$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + e \dots\dots\dots (3)$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 Z + e \dots\dots\dots (4)$$

$$Y = a + b_1 X_2 + b_2 Z + e \dots\dots\dots (5)$$

Keterangan:

X_1 = pelatihan

X_2 = kompensasi

Z = kepuasan kerja

Y = kinerja

b_1, b_3 = Koefisien regresi

e = error

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis 1 s/d hipotesis 5 dilakukan melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Pengujian hipotesis 6 dan hipotesis 7 menggunakan Uji Sobel yang dihitung melalui *Online Sobel Calculator*.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas dengan uji Korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa semua item untuk variabel pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja semuanya valid, ditunjukkan dengan *p value* < 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	<i>p value</i>				α	Keterangan
	Pelatihan	Kompen- sasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan		
1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
7	0,000		0,000	0,000	0,05	Valid
8	0,000		0,000	0,000	0,05	Valid
9	0,000		0,000		0,05	Valid
10	0,000		0,000		0,05	Valid
11	0,000		0,000		0,05	Valid
12	0,000		0,000		0,05	Valid
13	0,000		0,000		0,05	Valid
14	0,000		0,000		0,05	Valid
15	0,000					

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa instrumen untuk variabel pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria uji	Kesimpulan
Pelatihan	0,920	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,819	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,915	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,867	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi masalah multikolinieritas, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, tidak terjadi masalah autokorelasi, dan residual normal.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	<i>Tolerance</i> (0,438; 0,540; 0,540) > 0,1 <i>VIF</i> (2,285; 1,852; 1,852) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji heteroskedastisitas	(0,554; 0,129; 0,244) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji autokorelasi	<i>p value</i> (0,065) > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji normalitas	<i>p value</i> (0,601) > 0,05	Residual normal

Sumber: Output SPSS

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Langkah-langkah perhitungan analisis jalur dilakukan dengan melakukan analisis regresi terhadap kelima model, dengan menggunakan bantuan program SPSS.

1. Uji Pengaruh Langsung

Berdasarkan analisis regresi, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Jalur	Koefisien Jalur	Nilai t	Sig.	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Z$	$b = 0,556$	8,537	0,000	H1 diterima
$X_2 \rightarrow Z$	$b = 1,149$	7,226	0,000	H2 diterima
$X_1 \rightarrow Y$	$b_1 = 0,145$	2.106	0.038	H3 diterima
$X_2 \rightarrow Y$	$b_2 = 0,332$	3.447	0.001	H4 diterima
$Z \rightarrow Y$	$b_3 = 0,327$	2.170	0.032	H5 diterima

Sumber: Output SPSS

a. Pengujian Hipotesis 1

Hasil perhitungan regresi pada Tabel 5 menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini dapat dilihat dari p

- value (sig)* variabel pelatihan yang sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal itu hipotesis 1 yang berbunyi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo, terbukti kebenarannya.
- b. Pengujian Hipotesis 2
Hasil perhitungan regresi pada Tabel 5 menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini dapat dilihat dari *p value (sig)* variabel kompensasi yang sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal itu hipotesis 2 yang berbunyi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo, terbukti kebenarannya
- c. Pengujian Hipotesis 3
Hasil perhitungan regresi pada Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y) signifikan. Hal ini dapat dilihat dari *p value (sig)* variabel iklim organisasi yang sebesar $0,038 < 0,05$. Berdasarkan hal itu hipotesis 3 yang berbunyi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo, terbukti kebenarannya.
- d. Pengujian Hipotesis 4
Hasil perhitungan regresi pada Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) signifikan. Hal ini dapat dilihat dari *p value (sig)* variabel kompensasi yang sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hal itu hipotesis 4 yang berbunyi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo, terbukti kebenarannya.
- e. Pengujian Hipotesis 5
Hasil perhitungan regresi pada Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) signifikan. Hal ini dapat dilihat dari *p value (sig)* variabel kepuasan kerja yang sebesar $0,032 < 0,05$. Berdasarkan hal itu hipotesis 5 yang berbunyi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo, terbukti kebenarannya.
2. Uji Pengaruh Tidak Langsung (Pengaruh Mediasi)
Uji pengaruh tidak langsung dilakukan dengan perhitungan *Sobel Test*, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil *Sobel Test*

Jalur	<i>two-tailed probability</i>	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,007	H6 diterima
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,001	H7 diterima

Sumber: *Output Sobel Online Calculator*

- a. Pengujian Hipotesis 6
Uji Sobel dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi (*two-tailed probability*) pada *level significance* = $0,05$. Tabel 6 menunjukkan nilai uji dua sisi sebesar $0,007 < 0,05$. Berdasarkan hal itu, kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang berbunyi kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo terbukti kebenarannya.

b. Pengujian Hipotesis 7

Uji Sobel dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi (two-tailed probability) pada *level significance* = 0,05. Tabel 6 menunjukkan nilai uji dua sisi sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hal itu, kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang berbunyi kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo terbukti kebenarannya

PEMBAHASAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

1. Pembahasan

a. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian penelitian Irvan, (2018), dan Mustofa, (2018) menyatakan bahwa bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin sering mendapat pelatihan maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Mundakir (2018), dan Haryono & Ambarwati (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

c. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil ini penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Irvan, (2018), dan Mustofa, (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin sering mendapat pelatihan maka semakin tinggi kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

d. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Komara & Nelliwati (2014), dan Abdillah & Wajdi, (2011) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Mutmainah (2013), Rahmadewi & Fauzan (2013), Komara & Nelliwati (2014), Haryono & Ambarwati (2016), dan Mundakir (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

f. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Mustofa, (2018) yang berkesimpulan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja mampu menjadi perantara pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

g. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Haryono & Ambarwati (2016), dan Mundakir (2018) bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi

terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja mampu menjadi perantara pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

2. Implikasi Kebijakan

Studi ini mengembangkan dan menjelaskan pola pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kepuasan kerjayang terkait dengan teori manajemen sumber daya manusia. Temuan pada pengembangan model secara integratif memberikan implikasi teori tentang peran kepuasan kerja sebagai mediator pada pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo menggunakan analisis jalur.

Beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu berhasil di konfirmasi. Kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian lebih besar mengingat variabel tersebut mampu berperan sebagai mediator dua variabel penting yaitu pelatihan dan kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian setiap hipotesis, diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kelima yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis keenam yang berbunyi “Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketujuh yang berbunyi “kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 12, (1), 1-11

- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Cetakan Kedua puluh Satu. Yogyakarta: BPFE
- Haryono, S. & Ambarwati. Y. I. 2016 Pengaruh Iklim Organisasi dan Keadilan Kompensasi terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1 (2). 1-17.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Irvan, A. 2018. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta: <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/6278/skripsi%20fix%20alhamdulillah.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Komara, A. T., & Nelliwati, E. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73-85.
- Lusiana, I., Shanti, K., dan Faula, A. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) (Studi Kasus di Divisi Produksi XYZ). *Jurnal Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 3(1): 1-8.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung: Refika Aditama.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Kedua Edisi Kesepuluh Alih Bahasa: Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga
- Mutmainah, H. 2013. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *Jurnal Gradiasi*, 29: 1-20.
- Mundakir, Zainuri. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, *Business Management Analysis Journal 2 (BMAJ)* Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018, 37-48
- Mustofa, K.K., 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta) Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/9494/SKRIPSI%20Khoirunnisa%20Kusumaningrum%20Mustofa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Prasetyo. A. & Triastity, R, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sragen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia (Journal of Human Resources Management)* 11, (1) (2017) 64-79.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Rahmadewi, S., & Fauzan, R. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak). *Jurnal Eksos*, IX, No. 3. 135-152
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama, Jakarta: Alfabeta.
- Suhanto, Edi. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Internasional Indonesia. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Supatmi, M. E., Umar, N., dan Hamidah, N. U. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7 (1):25-37.
- Sari, Ike Arlyta dan Zaili Rusli. 2014. Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Efektivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 2, Nomor 2, Maret 2014, hlm. 115-226*.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.