

LAPORAN HASIL PENELITIAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
TENAGA NON MEDIS YANG DIMEDIASI *SELF-EFFICACY*
PADA RUMAH SAKIT ANNA MEDIKA BEKASI**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
PEBRUARI 2021**

HALAMAN IDENTITAS DAN PEGESAHAN KEGIATAN PENELITIAN

1. Judul : "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA NON MEDIS YANG DIMEDIASI *SELF-EFFICACY* PADA RUMAH SAKIT ANNA MEDIKA BEKASI
2. Bidang Ilmu : Manajemen Sumber Daya Manusi (MSDM)
3. Jenis Penelitian : Penelitian Terapan
4. Ketua Tim : Dr. Guston Sitorus, SE. MM.
a. Anggota Tim-1 : Lucy Nancy, SE. MM.
b. Anggota Tim-2 : Amelia Susanti
5. Lokasi Kegiatan Penelitian : Rumah Sakit Anna Medika Bekasi
Jl. Raya Perjuangan No. 45 Harapan Baru, Bekasi Utara, 17123. Jawa Barat
7. Biaya yang diperlukan : Rp. 10.000.000,-
a. Anggaran USNI : Rp. 6.500.000,-
b. Pribadi Peneliti : Rp. 3.500.000,-
Jumlah : Rp. 10.000.000,-

Jakarta, Februari 2020

Ketua Proyek P2M,

Menyetujui,
Dekan FEB-USNI

(G.L. Hery Prasetya, SE.MM.)
NIK: 05.U03.11.05.00010

(Dr. Guston Sitorus, SE.MM.)
NIK: 05.U03.05.90.00010

Mengetahui,
Ketua LPPM USNI.

(Dr. Armen Nainggolan, M.Si)
NIK: 05.U03.12.03.00056

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang atas segala rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan kepada hambaNya, yang meskipun dengan berbagai hambatan, akhirnya penyusunan Laporan Hasil Penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA NON MEDIS YANG DIMEDIASI *SELF-EFFICACY* PADA RUMAH SAKIT ANNA MEDIKA BEKASI”**. dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan selesainya laporan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada semua pihak yang terlibat langsung dan tidak langsung mulai dari penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian, dan sampai dengan penyusunan laporan hasil penelitian ini.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi laporan hasil penelitian ini masih belum sempurna, walaupun demikian semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak terutama dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, Pebruari 2020

Ketua Tim,

Dr. Guston Sitorus, SE.MM.

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN PENGESAHAN	(i)
KATA PENGANTAR	(ii)
DAFTAR ISI	(iii)
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
Bab II. DEFENISI KONSEPTUAL, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Defenisi Konseptual	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Kompensasi	18
3. Lingkungan Kerja	22
4. <i>Self Efficacy</i>	28
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Berpikir Teoritis (Pengaruh Antar Variabel)	38
D. Hipotesis Penelitian	39
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Gambaran Umum	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Desain Penelitian	42
D. Hipotesis Statistik	42
E. Variabel dan Skala Pengukuran	43

F. Skala Pengukuran	48
G. Metode Pengumpulan Data	49
H. Teknik Pengolahan Data	50
I. Sumber Data	51
J. Populasi dan Sampel	52
K. Metode Analisis Data	53
L. Uji Kelayakan Instrumen	54
M. Uji Asumsi Klasik (Uji Kelayakan Data)	51
N. Uji Hipotesis	63

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penyebaran Kuesioner	66
B. Profil Responden	66
C. Analisis Statistik Deskriptif	71
D. Uji Asumsi Klasik	73
E. Pembahasan Hipotesis	91
F. Pemahasa Hasil Penelitian	94

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	98
B. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA	101
-----------------------	-----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

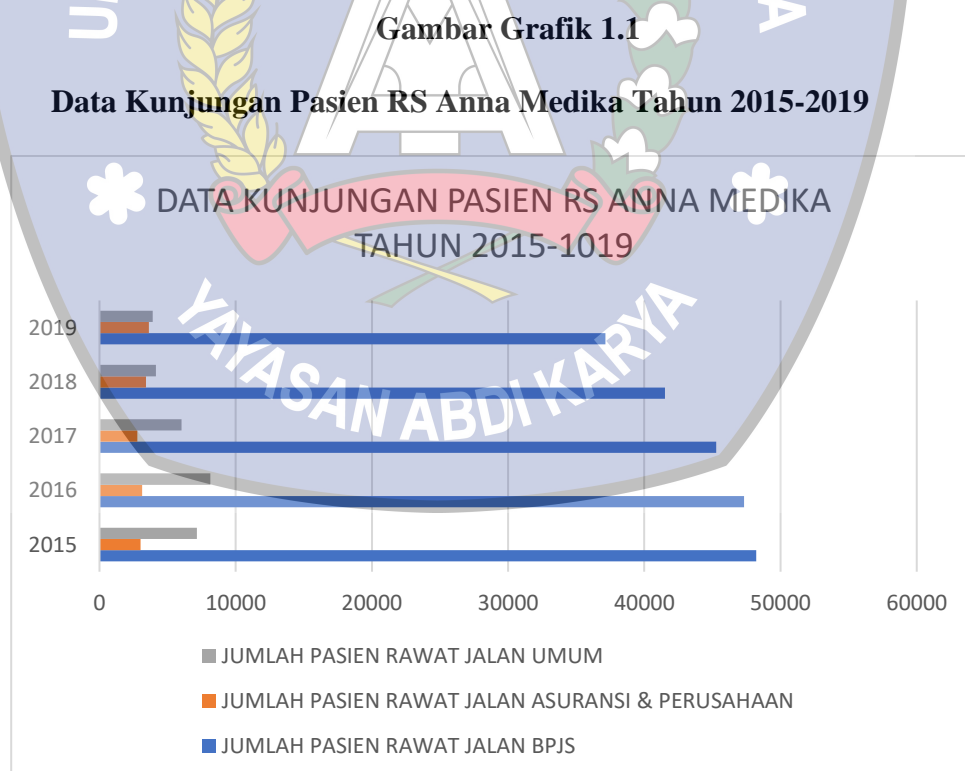
Di masa pandemi ini perusahaan bersaing semakin ketat, atau bahkan tidak sedikit perusahaan gulung tikar yang disebabkan ketidakmampuan menjalankan operasional perusahaan. Hal ini disebabkan semakin menurunnya penerimaan perusahaan karena rendahnya pembeli atau semakin sedikitnya pelanggan. Rendahnya jumlah pembeli ini atau pelanggan ini pada umumnya disebabkan daya beli masyarakat semakin menurun karena banyak perusahaan melakukan pemotongan gaji karyawan, disebabkan adanya jam kerja yang berkurang, atau bahkan tidak sedikit merumahkan karyawan.

Hal yang sama terjadi pada Rumah Sakit yang bersaing ketat untuk mendapatkan hati masyarakat agar mau berobat ke rumah sakit tersebut. Akhir-akhir ini banyak masyarakat mengeluh akan pelayanan non medis di hampir semua rumah sakit, yaitu pelayanan administrasi yang terkesan berbelit-belit sehingga membutuhkan waktu lama dan mengantri banyak dan panjang, misalnya mengambil nomor harus subuh-subuh untuk mendapatkan nomor antrian kecil, kemudian menunggu antrian panjang dan lama untuk pendaftaran BPJS, kemudian menunggu lagi antrian di dokter tujuan, dan akhirnya hampir satu hari penuh atau bahkan dilanjutkan lagi antrian besok hari kalau belum tuntas.

Hal ini menjadi perhatian pihak manajemen supaya masyarakat senang datang berobat ke rumah sakit. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas, yaitu memiliki kompetensi, sikap, dan perilaku yang sangat mumpuni melayani pasien. Maka pengelola SDM rumah sakit harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan non medis, antara lain kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya. Sehingga dapat meningkatkan

efikasi diri karyawan (*Sel Efficacy*) yang kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan non medis. Kinerja menurut Rivai, dalam Muhammad Sandy, (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Artinya kinerja adalah hasil atau tingkat seseorang selama periode tertentu.

Rumah Sakit Anna Medika adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan yang berlokasi di Bekasi Utara dengan 80% pasiennya adalah peserta BPJS, 10% adalah peserta Asuransi, dan 10% pasien umum. Rumah Sakit Anna Medika mengalami penurunan atau jumlah pasien yang berkunjung semakin berkurang selama lima tahun terakhir seperti gambar di bawah ini.



Sumber : Rekam Medis RS Anna Medika

Selama kurun waktu lima tahun terakhir yaitu tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 Rumah Sakit Anna Medika mengalami penurunan jumlah kunjungan pasien. dalam hal ini hasil pra survey exit interview dengan pasien yang dipilih secara acak sebanyak lima puluh pasien, mengenai hal-hal apa saja yang perlu dievaluasi dalam jasa pelayanan Kesehatan RS Anna Medika. Berikut hasil exit interview yang tersaji dalam tabel.

Tabel 1.1

Exit Interview Evaluasi Jasa Pelayanan Kesehatan

No.	Alasan	jumlah
1	Waktu lama tunggu pendaftaran	18
2	Tenaga non medis yang kurang ramah	12
3	Kekeliruan data	10
4	Pemberian informasi yang kurang jelas	10

Dalam hasil exit interview di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyebabkan kurangnya minat terhadap pengunjung pasien yang datang ke RS Anna Medika adalah sering mengalami hal-hal yang kurang berkenaan dari tenaga non medis, seperti waktu tunggu pendaftaran yang lama, waktu lama tunggu administrasi pada kasir, dan pemberian informasi yang kurang jelas terhadap pasien yang paling dominan seperti penjelasan tentang alur pendaftaran, jam praktek dokter dll. Sehingga pasien mulai mencari alternative rujukan rumah sakit lain yang lebih memudahkan mereka dalam proses berobat, hal inilah yang menyebabkan penurunan jumlah kunjungan pasien pada rumah sakit Anna Medika. Hal ini bisa terjadi karena rendahnya efikasi diri tenaga non medis melayani para pasien dan rendahnya efikasi diri ini dipengaruhi kompensasi yang

rendah dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan pada akhirnya kinerja tenaga non medis ini menjadi rendah.

Menurunnya kunjungan pasien ini disebabkan rendahnya efikasi diri tenaga non medis rumah sakit Anna Medika. Menurut Albert Bandura dalam Nur Hanida (2018:21) menjelaskan efikasi diri adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melakukan tugas untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan, dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan.

Dalam hal ini dibutuhkan efikasi diri (*self-efficacy*), dimana cenderung mereka menemukan berbagai masalah dan hambatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab, mereka memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengatasinya dengan baik. Dirasakan efikasi diri mempengaruhi tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan semua masalah dan hambatan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Artinya, semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan dan segala hambatan-hambatannya. Efikasi diri yang lebih tinggi juga berhubungan dengan peningkatan ketekunan, kehati-hatian, konsentrasi yang tinggi, dan lain sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk memperoleh pengalaman korektif yang memperkuat efikasi dirinya.

Fenomena self efficacy tenaga non medis di RS. Anna Medika Bekasi terbukti pada umumnya tenaga non medis di RS. Anna Medika Bekasi memiliki pengalaman yang rendah sehingga belum mampu melayani pasien dengan lebih cepat dan tepat, hal yang sama tenaga non medis belum mampu menghadapi berbagai kesulitan dan

hambatan dalam memberikan pelayanan administrasi kepada pasien, tenaga medis juga belum mampu melakukan persuasi sosial kepada para pasien sehingga pasien kecewa merasa dipermainkan, dan bahkan tenaga non medis belum mampu mengendalikan emosinya, suka marah-marah dengan bahasa kasar dan keras, dengan mimik wajah yang cemberut dan bahasa tubuh tidak etis, dan lain sebagainya.

Faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan Self Efficacy dan Kinerja Karyawan, yaitu kompensasi. baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Rendahnya pemberian kompensasi kepada tenaga non medis RS Anna Medika juga menyebabkan efikasi diri dan kinerja tenaga non medis menurun. yaitu terbukti kompensasi yang rendah mengakibatkan keyakinan para tenaga medis tidak akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai kuantitas dan kualitas yg sudah ditetapkan RS. Anna Medika. Hal ini didukung oleh penelitian menurut Hanida Nur (2017) tentang Pengaruh Reward dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Targeting Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BNI Sayaria Kantor Cabang Semarang).

Penurunan jumlah pengunjung juga mengakibatkan profitabilitas Rumah Sakit Anna Medika menurun, hal ini menyebabkan pihak manajemen tidak mampu memberikan upah atau kompensasi yang layak, di samping itu juga pembayaran dari pihak BPJS sering mengalami keterlambatan mengakibatkan pembayaran reward berupa remunerasi tidak bisa didistribusikan kepada tenaga non medis secara tepat waktu.

Fenomena lain yang berhubungan kompensasi, menurut bagian departemen manajemen HRD RS Anna Medika, menurunnya jumlah pasien BPJS yang berkunjung mengakibatkan pemberian gaji yang tidak sesuai UMK/UMP juga mengakibatkan turunnya semangat kerja tenaga non medis, sehingga penyelesaian tugas dan

tanggungjawabnya tidak tepat waktu. Hal ini didukung oleh penelitian menurut Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadied dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2016) tentang Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang bahwa *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja secara langsung.

Fenomena lain yang dapat menurunkan self efficacy dan kinerja tenaga non medis RS. Anna Medika Bekasi adalah lingkungan kerja, antara lain penerangan di tempat kerja yang kurang terang, suhu udara yang kurang dingin, sering terjadi suara bising dari para tenaga non medis lainnya, rendahnya pengawasan dari pihak atasan yang membuat para tenaga non medis kurang disiplin, minimnya fasilitas kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, kurang kebersihan ruangan kerja dan toilet yang aromanya kurang sedap, dan hubungan kerja sesama tenaga non medis dan hubungan tenaga non medis dengan para atasan kurang harmonis, dan rendahnya kesempatan untuk meningkatkan karier. Semuanya ini dapat menurunkan self efficacy dan selanjutnya akan menurunkan kinerja tenaga non medis di RS. Anna Medika Bekasi

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa masalah utama yang terjadi pada RS. Anna Medika Bekasi adalah masalah Kinerja Tenaga Non Medis yang disebabkan kompensasi yang rendah, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan *self-efficacy* yang rendah. Sehingga perlu dilakukan penelitian untuk membuktikan permasalahan tersebut dan kemudian diberikan solusi penyelesaiannya. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Yang Dimediasi Self Efficacy Pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap *Self Efficacy* pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* Pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi?
5. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap *Self Efficacy* pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* Pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi?

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi?
- e. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi?

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk pertimbangan bagi pihak manajemen Rumah Sakit Anna Medika Bekasi dalam mengelola karyawannya khususnya yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Self Efficacy*.

b. Bagi Pihak Karyawan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh karyawan RS Anna Medika sebagai bahan pembelajaran untuk mengintropeksi diri dalam meningkatkan kinerjanya terutama yang berhubungan dengan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Self Efficacy*.

c. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pertimbangan bagi pemerintah dalam membuat kebijakan peraturan, seperti penetapan peraturan ketenagakerjaan di setiap perusahaan, terutama peraturan tenaga non medis di rumah sakit.

d. Bagi Peneliti dan Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi pembaca dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan pengalamannya.

BAB II

DEFENISI KOSEPTUAL, KERANGKA PERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual ini berisikan tentang berbagai definisi, konsep, dan teori yang berhubungan dengan variable-variabel penelitian yaitu kepemimpinan transformasional, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan mensintesiskan berbagai teori dan konsep maka dibangunlah suatu konstruk yang kemudian konstruk ini akan digunakan menjadi dimensi dan indikator-indikator dari setiap variable, dan yang terakhir indikator-indikator ini akan digunakan menyusun butir-butir pertanyaan/pernyataan atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian

1. Kinerja

1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:271), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Sedangkan menurut Bernandin dan Russel dalam J.P. Sanipar (1999:4), kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Dari definisi ini ada tiga aspek yang perlu dipahami oleh setiap pegawai dan/atau pimpinan suatu organisasi/unit kerja, yaitu 1) kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, 2) kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan

3) waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan terwujud. Maka setiap pegawai yang diberikan tugas atau pekerjaan dan/atau kepercayaan, diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut August W. Smith dalam Swatno dan Donni (2011:196), "*performance is output derives from processes, human otherwise*". Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Lebih lanjut Lawler and Poter menyatakan "*performance is succesfull role achievement*" yang diperoleh dari perbuatannya. Artinya kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut Colquitt (2015:33) mendefinisikana "*performance is the value of the set of employee behaviours that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*". Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja ditentukan oleh tiga factor, yaitu 1) kinerja tugas (*task force*) dipengaruhi oleh rutinitas dan adaptasi, 2) perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) dipengaruhi oleh factor interpersonal dan organisasional, 3) perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) dipengaruhi oleh factor deviasi sifat, factor deviasi produksi, factor deviasi politik, dan factor agresi personal. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah level of performance atau level kinerja. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawannya.

Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan menurut Siswanto (2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang

diberikan kepadanya. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja menentukan prestasi kerja seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Edison (2016:67) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil suatu proses yang di ukur dan mengacu pada peraturan dan ketentuan yang sudah di tetapkan.

Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku. Menurut pendapat di atas dapat disintesis bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pengertian dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan yang menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, kemampuan dan keahlian atau kompetensi kepuasan kerja dan sebagainya.

1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan maupun kelompok dalam perusahaan akan mempengaruhi terhadap jalannya keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Namun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Kasmir (2016:65-71) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Kepribadian adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan,layout,sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu,misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

1.3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012) dimensi dan indicator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hard Skill

HardSkill adalah sebuah hal yang mendasar yang membantu seseorang pekerja untuk mengembangkan pengetahuan, teknologi dan pikiranya secara teliti. Indikator terdiri dari:

1) Kualitas

Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemenya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya. Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif menggunakan jam kerja secara produktif.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan

2. Soft Skill

Soft Skill adalah keterampilan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain (termasuk dalam mengatur dirinya sendiri). Indikatornya terdiri dari:

1) Ketetapan Waktu

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kehadiran

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3) Kerjasama

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi suatu tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2. Kompensasi

2.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Simamora dalam Badriyah (2015:164) mengatakan kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Maka karyawan yang bekerja disuatu perusahaan membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disintesis atau disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang sebagai balas jasa untuk kerja mereka diberikan kepada perusahaan.

2.2. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk memberikan segala sesuatu bentuk penghargaan atas dedikasi yang diberikan oleh pegawai dengan menciptakan keadilan bagi pegawai, agar dapat meningkatkan motivasi, keinginan dan semangat kerja pegawai untuk

mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2015:188) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
- 2) Jaminan keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan terjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dan organisasi.
- 3) Mempertahankan karyawan, dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan kompensasi yang baik akan berpeluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- 5) Pengendalian biaya, dengan kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen.
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan, sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

2.3. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dengan pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi kerja untuk pemenuhan kebutuhan dari setiap karyawan/individu tersebut. Menurut Badriyah (2015:164) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi:

1. Gaji/upah adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut:
 - 1) Keadilan dalam pemberian gaji adalah segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima.

- 2) Kelayakan dalam pemberian gaji adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.
 - 3) Ketepatan waktu dalam pemberian gaji adalah gaji harus dibayar tepat waktunya jangan sampai terjadi penundaan supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik.
2. Insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:
- 1) Keadilan dalam pemberian insentif adalah perusahaan juga sering memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan ini.
 - 2) Kelayakan dalam pemberian insentif adalah perusahaan juga sering memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan ini.
 - 3) Ketepatan waktu dalam pemberian insentif adalah pengaturan insentif harus ditetapkan dengan waktu yang tepat, cermat, dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan.
3. Bonus adalah balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian bonus, yaitu sebagai berikut:
- 1) Keadilan dalam pemberian bonus adalah perusahaan adil dalam pemberian bonus untuk setiap karyawan tanpa ada yang dibedakan.

- 2) Kelayakan dalam pemberian bonus adalah perusahaan juga sering memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan ini.
- 3) Ketepatan waktu dalam pemberian bonus adalah pengaturan bonus harus ditetapkan dengan waktu yang tepat, cermat, dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan.
4. Tunjangan adalah pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian tunjangan, yaitu sebagai berikut:
 - 1) Pemberian tunjangan kesehatan adalah tunjangan kesehatan yang memberikan jaminan kepada karyawan untuk mendapatkan bantuan dalam pengelolaan dana dari perusahaan saat karyawan membutuhkan pertolongan dalam bidang medis.
 - 2) Pemberian tunjangan hari raya adalah tradisi dan sebagai salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya dalam merayakan Hari Raya Keagamaan.
 - 3) Pemberian tunjangan kecelakaan adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
5. Fasilitas adalah program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja. Indikator dalam fasilitas, yaitu sebagai berikut:
 - 1) Kelengkapan fasilitas kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan.
 - 2) Kelayakan fasilitas kerja adalah semua fasilitas yang ada di perusahaan harus layak agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

3. Lingkungan Kerja

3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayati (2013:1)** menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Definisi ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan sekitar dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya.

Menurut **NitiseMITO (2015:54)** mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penataan fasilitas kerja, dan lain-lain. Definisi ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan sekitar dimana dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut (**NitiseMITO dalam Nuraini 2013:97**) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Definisi ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Definisi ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan sekitar dimana dapat memperlambat karyawan dalam melakukan aktifitas tugas yang diberikan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis,

dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kinerja kerja karyawan.

1.1. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2013:19)** menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka

pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut **Sedarmayanti (2013:26)** adalah:

a. Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

j. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

1.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut **Randall S. Schuler** dan **Susan E. Jacson (2013:27)** menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya. Perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan.

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

1.4. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dapat diukur, menurut **Sedarmayanti (2013:1)** ada beberapa dimensi dan indikator dari lingkungan kerja, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang berpengaruh langsung pada kondisi fisik dari karyawan. Adapun indikator dari lingkungan kerja fisik adalah:

1) Pengaturan suhu

Merupakan faktor yang penting. Karena suhu udara yang terlalu panas akan mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan yang juga akan mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan yang juga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

2) Penerangan

Merupakan faktor yang penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja adalah penerangan. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu. Kenyamanan akan terasa jika kita bekerja dalam ruangan yang terang dan akan berbeda suasana jika kita bekerja pada ruangan yang redup.

3) Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruangan yang sempit membuat karyawan sulit untuk bergerak dan menghasilkan prestasi kerja menurun lain halnya jika ruangan kerja lebih luas, maka para karyawan merasa rileks dan berpengaruh terhadap hasil prestasi dari masing-masing karyawan.

b. Lingkungan kerja psikis

Lingkungan kerja psikis merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang secara tidak langsung berpengaruh pada fisik, tetapi berpengaruh langsung terhadap keadaan psikologi karyawan. Indikator dari lingkungan kerja psikis adalah sebagai berikut:

1) Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2) Hubungan antar rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan yang baik antar rekan kerja maka kinerja juga dapat meningkat begitu sebaliknya.

3) Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap obyek, individu, atau peristiwa.

4. Self Efficacy

4.1. Pengertian Self Efficacy

Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura mendefinisikan *self efficacy* sebagai judgment individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan. Lebih lanjut Bandura bahwa *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat, yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain, dan keadaan faktor fisik dan emosional.

Menurut A. Bandura (1997:3) *Perceived self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments.*

Dirasakan self-efficacy mengacu pada keyakinan dalam kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan program atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai produksi yang dihasilkan.. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan *efficacy* yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan.

Selanjutnya Kreitner, Robert, dan Angelo (2005:321) menyatakan *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.⁷⁰ Teori ini menjelaskan setiap pegawai memiliki keyakinan bahwa dia mampu menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan baik.

Baron dan Byrne (2013:60) mengemukakan bahwa self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan dan kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Defenisi ini menjelaskan bahwa pegawai memberikan penilaian terhadap kemampuan dan kompetensi yang dia miliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, artinya pegawai tersebut menyatakan bahwa dia akan dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki.

Di samping itu Schultz mendefinisikan self efficacy sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. Pengertian ini menjelaskan bahwa seseorang akan dapat menyelesaikan berbagai masalah kehidupannya karena dia merasa memiliki kecukupan, efisiensi, dan kemampuan untuk itu.

Menurut Philip dan Gully, *self efficacy* dapat dikatakan sebagai factor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan tingkat pencapaian tujuan,

artinya pegawai yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih bagus atau tujuan atau target kerja akan dapat dicapai dengan baik.

Sedangkan Menurut Fred Luthans (2011:203) *Self efficacy refers to an individual's conviction (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context.* Fred Luthans mengatakan *self efficacy* mengacu keyakinan individu (atau tingkat kepercayaan) tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya cognitive, dan keahlian yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Bobko, menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki *self efficacy* yang tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukan. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan dan kendala yang membuatnya gagal dan kemudian akan ementapkan target lain yang lebih tinggi lagi.

Menurut Stephen dan Timothy (2015:139), teori efikasi diri (*self-efficacy theory*) juga dikenal sebagai teori kognitif social, atau teori pembelajaran social, mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Teori ini menjelaskan bahwa efikasi diri seseorang merupakan sesuatu keyakinan individu bahwa dia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Seseorang yang memiliki keyakinan yang tinggi maka dia akan semakin mudah menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Menurut Bandura, pegawai yang mempunyai *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha sendiri atau lebih suka bekerjasama. Pekerja yang *self efficacy* rendah akan menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target juga rendah sehingga usaha yang dilakukan mendaji lemah.

Bandura mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

a. Tingkat (*level*)

Self efficacy individu dalam mengerjakan suatu berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self efficacy* yang cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

b. Keluasan (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

c. Kekuatan (*strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan

individu. Self efficacy menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun

Bandura menjelaskan bahwa self efficacy individu didasarkan pada empat hal, yaitu:

a. Pengalaman akan kesuksesan

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap self-efficacy individu karena didasarkan pada pengalaman otentik.

Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan self-efficacy individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya self-efficacy, khususnya jika kegagalan terjadi ketika self-efficacy individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan self-efficacy individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari luar.

b. Pengalaman Individu Lain

Individu tidak tergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber self-efficacynya. Self-efficacy juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan self-efficacy individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan self-efficacy individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya

pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

c. Persuasi Verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu Memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa Yang diinginkan.

d. Keadaan Fisiologis

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disintesisakan bahwa *self-efficacy* bersumber pada pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis individu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya yang bersumber dari berbagai pengalaman baik pengalaman sendiri maupun pengalaman orang yang menjadi kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta menyelesaikan berbagai permasalahan.

4.2. Proses Self-efficacy

Bandura menguraikan proses psikologis self efficacy dalam mempengaruhi fungsi manusia. Proses tersebut dapat dijelaskan melalui cara-cara di bawah ini:

a. Proses kognitif

Dalam melakukan tugas akademiknya, individu menetapkan tujuan dan sasaran perilaku sehingga individu dapat merumuskan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Penetapan sasaran pribadi tersebut dipengaruhi oleh penilaian individu akan kemampuan kognitifnya. Fungsi kognitif memungkinkan individu untuk memprediksi kejadian-kejadian sehari-hari yang akan berakibat pada masa depan. Asumsi yang timbul pada aspek kognitif ini adalah semakin efektif kemampuan individu dalam analisis dan dalam berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasan pribadi, maka akan mendukung individu bertindak dengan tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Individu akan meramalkan kejadian dan mengembangkan cara untuk mengontrol kejadian yang mempengaruhi hidupnya. Keadilan ini membutuhkan proses kognitif yang efektif dari berbagai macam informasi.

b. Proses Motivasi

Motivasi individu timbul melalui pemikiran optimis dari dalam dirinya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Individu berusaha memotivasi diri dengan menetapkan keyakinan pada tindakan yang dilakukan, merencanakan tindakan yang direalisasikan. Terdapat beberapa macam memotivasi kognitif yang dibangun dari beberapa teori yaitu atribusi penyebab yang berasal dari teori atribusi dan pengharapan akan hasil yang terbentuk dari teori nilai harapan.

Self efficacy mempengaruhi atribusi penyebab, di mana individu yang memiliki self efficacy akademik tinggi menilai kegagalannya dalam mengerjakan tugas akademik disebabkan oleh kurangnya usaha, sedangkan individu dengan self efficacy yang rendah menilai kegagalannya disebabkan oleh kurangnya kemampuan.

Teori nilai-pengharapan memandang bahwa motivasi diatur oleh pengharapan akan hasil (*outcome expectation*) dan nilai hasil (*outcome value*) tersebut. *Outcome*

expectation merupakan suatu perkiraan bahwa perilaku atau tindakan tertentu akan menyebabkan akibat yang khusus bagi individu. Hal tersebut mengandung keyakinan tentang sejauhmana perilaku tertentu akan menimbulkan konsekuensi tertentu. *Outcome value* adalah nilai yang mempunyai arti dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi bila suatu perilaku dilakukan. Individu harus memiliki *outcome value* yang tinggi untuk mendukung *outcome expectation*.

c. Proses Afeksi

Afeksi terjadi secara alami dalam diri individu dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditujukan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.

Proses afeksi berkaitan dengan kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepercayaan individu terhadap kemampuannya mempengaruhi tingkat stress dan depresi yang dialami ketika menghadapi tugas yang sulit atau bersifat mengancam. Individu yang yakin dirinya mampu mengontrol ancaman tidak akan membangkitkan pola pikir yang mengganggu. Individu yang tidak percaya akan kemampuannya yang dimiliki akan mengalami kecemasan karena tidak mampu mengelola ancaman tersebut.

d. Proses Seleksi

Proses seleksi berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Ketidakmampuan individu dalam melakukan seleksi tingkah laku membuat individu tidak percaya diri, bigung, dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi sulit. Self efficacy dapat membentuk hidup individu melalui pemilihan tipe aktivitas dan lingkungan. Individu akan mampu melaksanakan aktivitas yang menantang dan memilih

situasi yang diyakini mampu menangani. Individu akan memelihara kompetensi, minat, hubungan social atas pilihan yang ditentukan.

Dari uraian di atas tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses self efficacy meliputi proses kognitif, proses motivasi, proses afeksi, dan proses seleksi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa self efficacy merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan mencapai hasil yang telah ditetapkan.

4.2. Dimensi dan Indikator Self Efficacy

Beberapa dimensi berikut memiliki implikasi penting terhadap *performa* individu.

Dimensi- dimensi tersebut yaitu:

a. *Level/ Magnitude*

Level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Level merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu.

Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktifitas tertentu.

b. *Generality*

Individu menilai kemampuan mereka berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam

melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya pada mata kuliah statistik tetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada mata kuliah Bahasa Inggris, atau seseorang yang ingin melakukan diet, yakin akan kemampuannya dapat menjalankan olahraga secara rutin, namun ia tidak yakin akan kemampuannya mengurangi nafsu makan, itulah mengapa dietnya tidak berhasil.

c. *Strength* atau Kekuatan

Strength artinya kekuatan, yaitu orang yang mempunyai keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi *level*, dimana makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Individu yang memiliki bentuk efikasi diri yang tinggi memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif, dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif sehingga meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka (Bandura, dalam Santrock, 2005).

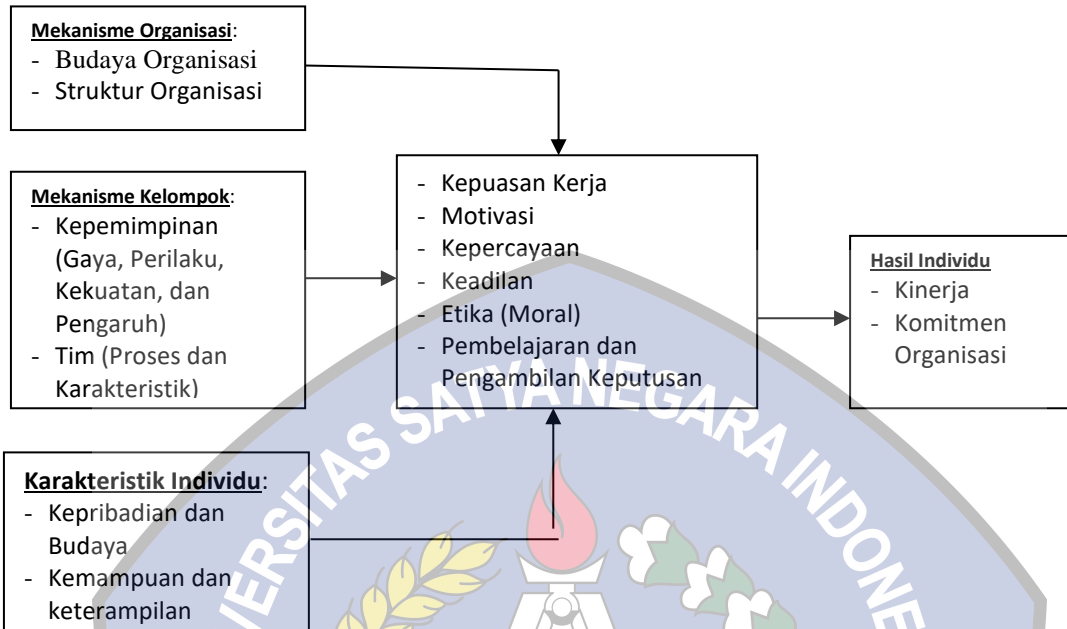
B. Penelitian Terdahulu

1. Jumari, berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan”, Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan.

2. Hasil penelitian Andrew C. Johannes, Adolfina Rita N. Taroreh (2016) Menunjukkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan, hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja.
3. Sitorus Guston (2017), Berjudul “Pengaruh Imbalan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Apartemen Botanica Jakarta”, hasilnya Imbalan dan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. Imbalan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja.
4. Sitorus Guston (2017), Judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja *Dosen* Pada Kopertis Wilayah III DLI Jakarta”, Hasilnya Budaya Organisasi, Kompetensi, dan *Self Efficacy* berpengaruh langsung positif Terhadap Kinerja Dosen Pada Kopertis Wilayah III DLI Jakarta. Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap *Self Efficacy* Dosen Pada Kopertis Wilayah III DLI Jakarta.

C. Pengaruh Antar Variabel (Kerangka Berpikir Teoritis)

Menurut Colquitt, Levine, dan Wesson terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti gambar di bawah ini.



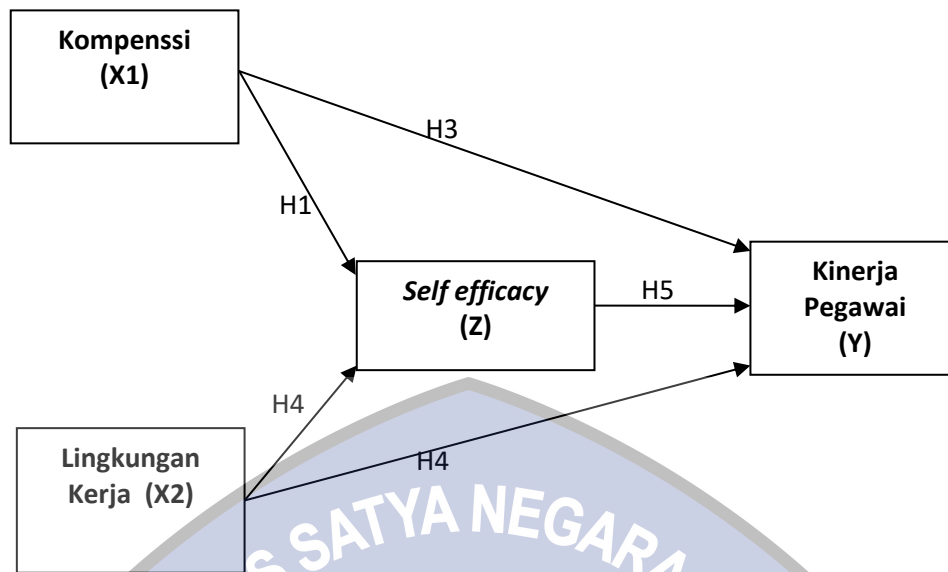
Sumber: Colquitt, Lepine, dan Wesson, Organization Behaviour: Improving Performance and Commitment in the workplace, New York: McGraw Hill, 2009, h.8.

Menurut Gibson dalam Ilyas menjelaskan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja individu seperti gambar di bawah ini.



Sumber: Ilyas, Yaslis, Kinerja, Depok: FKM UI, 1999.

Gambar 2.4
Hubungan Variabel-variabel Organisasi dengan Kinerja Individu



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir Teoritis

D. Hipotesis Penelitian

1. H1 : Terdapat pengaruh Langsung Kompensasi terhadap *Self Efficacy*.
2. H2 : Terdapat pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy*.
3. H3 : Terdapat pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. H4 : Terdapat pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. H5 : Terdapat pengaruh Langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Perusahaan

RS. Anna Medika Bekasi adalah rumah sakit kedua dari jaringan Rumah Sakit dan Klinik di bawah naungan Anna Group. Mulai beroperasi pada tanggal 10 Februari 2010 di atas lahan seluas 800 m². Berkapasitas 141 tempat tidur dilengkapi dengan sarana penunjang yang lengkap terutama untuk perawatan usia dewasa dan anak-anak. Rumah sakit Anna Medika menjadi Rumah Sakit terbesar di Wilayah Bekasi Utara.

2. Visi dan Misi

Rumah Sakit Anna Medika mempunyai visi dan misi seperti instansi lainnya. Visi dan Misi tersebut diantaranya:

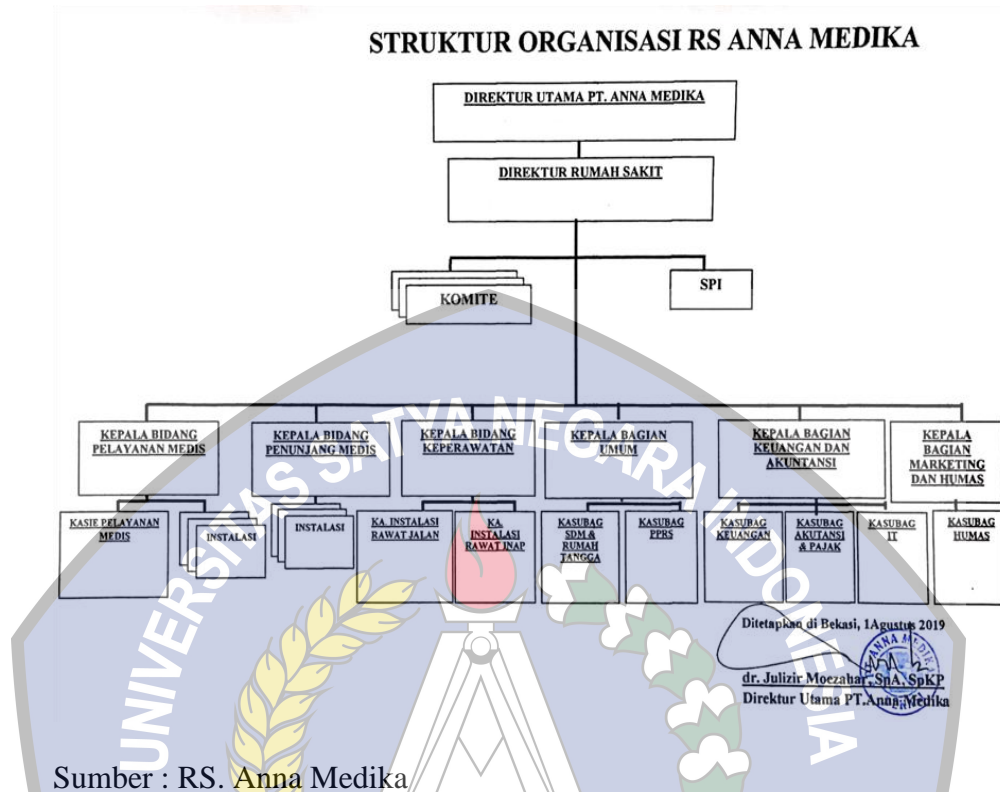
a. Visi

Menjadikan Rumah Sakit yang memberikan pelayanan terbaik dan menjadi rujukan bagi masyarakat Bekasi.

b. Misi

- 1) pelayanan kesehatan yang bermutu, Cepat, Tepat, Ramah dan Informative kepada masyarakat dengan biaya yang terjangkau.
- 2) Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) professional yang mengedepankan nilai-nilai spiritual.
- 3) Ikut berperan serta pada kegiatan-kegiatan dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.
- 4) Membangun jejaring dan atau alia aliansi strategis dengan institusi lain di wilayah Bekasi dan sekitarnya.

3. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3. 1
Struktur Organisasi Rumah Sakit Anna Medika

4. Kegiatan Usaha

Rumah Sakit Anna Medika adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Anna Medika melayani pasien BPJS, Asuransi dan Perusahaan. Pelayanan poli dokter spesialis buka praktek setiap hari senin-sabtu, sedangkan Unit Gawat Darurat bukan 24 jam Setiap hari.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian di laksanakan di Rumah Sakit ANNA MEDIKA yang beralamat di jalan Raya Perjuangan No. 45 Harapan Baru. Bekasi Utara 17123. Waktu pelaksanaan penelitian ini dipilih dari bulan Oktober sampai dengan Desember 2020. Dalam penelitian

ini memilih sebagian Tenaga Non Medis Rumah Sakit ANNA MEDIKA BEKASI sebagai objek dari penelitian.

C. Desain Penelitian

Penelitian yang akan di gunakan menggunakan penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

D. Hipotesis Statistik

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2015:64)

Adapun hipotesis yang akan dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. $H_{01} : \beta \leq 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap *Self Efficacy* pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.
 $H_{a1} : \beta > 0$: Diduga terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap *Self Efficacy* pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.
2. $H_{01} : \beta \leq 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.
 $H_{a1} : \beta > 0$: Diduga terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.

3. $H_{01} : \beta \leq 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Non Medis pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.
- $H_{a1} : \beta > 0$: Diduga terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Non Medis pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.
4. $H_{01} : \beta \leq 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Non Medis pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.
- $H_{a1} : \beta > 0$: Diduga terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Non Medis pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.
5. $H_{01} : \beta \leq 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja Tenaga Non Medis pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.
- $H_{a1} : \beta > 0$: Diduga terdapat pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja Tenaga Non Medis pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.

E. Variabel dan Skala Pengukuran

1. Variabel Endogen

Menurut Creswell (2009) variabel terikat merupakan variabel yang bergantung pada variabel - variabel bebas. Variabel ini adalah variabel outcome atau hasil dari pengaruh variabel - variabel bebas atau dikenal dengan criterion, outcome, and effect variable. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

a. Definisi Konseptual

Variabel endogen atau yang sering dikenal dengan variabel terikat adalah variabel yang diamati dan diukur oleh peneliti dalam sebuah penelitian, untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, yaitu hasil pekerjaan karyawan yang menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kinerja pegawai yang

dipengaruhi oleh kepemimpinan, kemampuan, dan keahlian atau kompetensi, beban kerja, lingkungan kerja, self efficacy, kepuasan kerja, dan sebagainya.

b. Definisi Operasional

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah hasil pekerjaan Tenaga Non Medis RS. Anna Medika berupa Hard skill dan Soft Skill yang dapat diukur dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Dari indikator-indikator di atas akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan, yang selanjutnya dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner. Variabel Kinerja Karyawan ini dapat diukur dengan menggunakan instrument sebanyak 15 butir pernyataan dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “Tidak Setuju” (1=TS), 2 menyatakan “Kurang Setuju” (2=KS), 3 menyatakan “Cukup Setuju” (3=CS), 4 menyatakan “Setuju” (4=S), dan 5 menyatakan “Sangat Setuju” (5=SS).

2. **Variabel Intervening**

Variabel intervening atau mediating menurut Creswell (2009) merupakan variabel yang berada di antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel ini memediasi pengaruh–pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* (Z)

a. Definisi Konseptual

Self-efficacy adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan sehingga keinginan tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Definisi Operasional

Self-efficacy adalah keyakinan individu tenaga non medis tentang kemampuan karyawan tenaga non medis RS. Anna Medika kearah pencapaian tujuan, yang dapat diukur dengan indikator target kerja, kualitas kerja, tanggungjawab, resiko, komunikasi, kerjasama. Variabel *Self Efficacy* ini dapat diukur dengan menggunakan instrument sebanyak 18 butir pernyataan dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “Tidak Setuju” (1=TS), 2 menyatakan “Kurang Setuju” (2=KS), 3 menyatakan “Cukup Setuju” (3=CS), 4 menyatakan “Setuju” (4=S), dan 5 menyatakan “Sangat Setuju” (5=SS).

3. **Variabel Eksogen**

Variabel eksogen atau biasa disebut variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan terjadinya perubahan. Dengan bahasa lain yang lebih mudah, variabel bebas yaitu faktor-faktor yang nantinya akan diukur, dipilih, dan dimanipulasi oleh peneliti untuk melihat hubungan di antara fenomena atau peristiwa yang diteliti atau diamati.

Dalam penelitian ini, variable Eksogen atau varabel independen atau variabel bebas yang digunakan adalah Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

1) **Kompensasi (X_1)**

a. Defenisi Konseptual

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang sebagai balas jasa untuk kerja mereka diberikan kepada perusahaan.

b. Defenisi Operasional

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang sebagai balas jasa dari para Tenaga Non Medis Rumah Sakit

Anna Medika Bekasi berupa gaji/upah, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas.

Dari indikator-indikator di atas akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan, yang selanjutnya dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner. Variabel Komepnnsasi ini dapat diukur dengan menggunakan instrument sebanyak 42 butir pernyaan dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “Tidak Setuju” (1=TS), 2 menyatakan “Kurang Setuju” (2=KS), 3 menyatakan “Cukup Setuju” (3=CS), 4 menyatakan “Setuju” (4=S), dan 5 menyatakan “Sangat Setuju” (5=SS).

b. Lingkungan Kerja (X₂)

1) Definisi Konseptual

Lingkungan Kerja adalah lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2) Definisi Operasional

Secara operasional Lingkungan Kerja adalah merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar Tenaga Non Medis RS Anna Medika Bedkasi pada saat menjalankan tugasnya yang mengacu pada hasil yang dicapai atau dapat diukur dengan Dengan dimensi Fisik meliputi indicator Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Pewarnaan, Ruang Gerak, Fasilitas, dan Kebersihan, sedangkan dimensi Non Fisik meliputi indikator Hubungan kerja, Kesempatan Untuk Maju, dan Keamanan Dalam Pekerjaan

Dari dimensi dan indikator-indikator di atas akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan, yang selanjutnya dihimpun dalam paket instrumen penelitian

berupa kuesioner. Variabel Lingkungan Kerja ini dapat diukur dengan menggunakan instrument sebanyak 30 butir dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “Tidak Setuju” (1=TS), 2 menyatakan “Kurang Setuju” (2=KS), 3 menyatakan “Cukup Setuju” (3=CS), 4 menyatakan “Setuju” (4=S), dan 5 menyatakan “Sangat Setuju” (5=SS).

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel Sebelum Uji Coba

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir pernyataan	Skala
Kinerja (Y)	1. Hard Skill	1. Kualitas	1,2,3,	Likert 1 - 5
		2. Kuantitas	4,5,6,	
	2. Soft Skill	3. Ketepatan waktu	7,8,9,	
		4. Kehadiran	10,11,12,	
		5. Kemampuan Bekerjasama	13,14,15	
Kompensasi (X ₁)	1. Gaji/Upah	1. Keadilan pemberian gaji	1, 2,	Likert 1 - 5
		2. Kelayakan pemberian gaji	3,4,	
		3. Ketepatan waktu pemberian gaji	5,6	
	2. Insentif	4. Keadilan pemberian insentif	7,8,	
		5. Kelayakan pemberian insentif	9,10,	
		6. Ketepatan waktu pemberian insentif	11,12,	
	3. Bonus	7. Keadilan pemberian bonus	13, 14,	
		8. Kelayakan pemberian bonus	15,16	
		9. Ketepatan waktu pemberian bonus	17,18	
	4. Tunjangan	10. Pemberian tunjangan kesehatan	19,20	
		11. Pemberian tunjangan hari raya	21,	
		12. Pemberian tunjangan kecelakaan	22,	

	5. Fasilitas	13. Kelengkapan fasilitas	23,	
		14. Kelayakan fasilitas	24.	
Lingkungan Kerja (X2)	Fisik	1. Penerangan	1,2,3	Likert 1 - 5
		2. Suhu Udara	4,5,6	
		3. Suara Bising	7,8,9	
		4. Pewarnaan	10,11,12	
		5. Ruang Gerak	13,14,15	
		6. Fasilitas	16,17,18	
		7. Kebersihan	19,20,21	
	Non-Fisik	8. Hubungan yang Harmonis	22,23,24	
		9. Kesempatan Untuk Maju	25,26,27	
		10. Keamanan Dalam Pekerjaan	28,29,30	
Self Efficacy (Z)	1. Magnitude (tingkatan)	1. Pengalaman	1,2,3,	Likert 1 - 5
		2. Tingkat Kesulitan	4,5,6,	
	2. Strength (kekuatan)	3. 1. Hambatan	7,8,9,	
		4. Persuasi sosial	10,11,12,	
	3. Generality (Keadaan Umum)	5. Kondisi fisik dan keadaan emosional	13,14,15	
		6. Modeling sosial	16,17,18.	

Sumber: Diolah oleh Penulis

F. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.1

Skala Penilaian *Likert*

Pengukuran	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono (2016:93)

G. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137), teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pernyataan atau pertanyaan yang ada di dalam kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Pada penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja tenaga non medis pada RS. Anna Medika. Teknik pelaksanaan penyebaran kuesioner ini dengan cara peneliti mendatangi secara langsung karyawan tenaga non medis RS. Anna Medika dan menjelaskan tatacara pengisian dan setelah diisi oleh reponden kemudian diserahkan kembali kepadapeneliti.

b. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi di RS. Anna Medika.

H. Teknik Pengolahan Data

1. Statistik

Menurut Riduwan dan Sunarto Statistik merupakan pengetahuan yang berhubungan dengan cara-cara pengumpulan fakta, pengolahan serta pembuat keputusan yang cukup beralasan berdasarkan fakta dan analisa yang dilakukan.

2. SPSS

Program aplikasi yang digunakan sebagai alat analisis statistik dalam system manajemen data dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoprasiannya.

3. SmartPLS

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi (Wold, 1985). Data tidak harus terdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala teori, ordinal, interval sampai *ratio* digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Karena lebih menitikberatkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka *misspesifikasi* model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *covarian based SEM* karena akan terjadi *unidentified model* (Latan

dan Ghozali ,2012).

Berikut adalah beberapa alasan penggunaan PLS pada penelitian ini:

- 1) Algoritma PLS tidak terbatas hanya untuk hubungan antara indikator dengan konstruk latennya yang bersifat reflektif saja, tetapi algoritma PLS juga dipakai untuk hubungan yang bersifat formatif.
- 2) PLS dapat digunakan untuk menaksir model *path*
- 3) PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks yaitu terdiri dari banyak variabel laten dan *manifest* tanpa mengalami masalah dalam estimasi data.
- 4) PLS dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring atau tidak tersebar diseluruh nilai rata-ratanya.
- 5) PLS dapat digunakan untuk menghitung variabel moderator secara langsung, karena penelitian ini sendiri terdiri dari 1 variabel moderator.

I. Sumber Data

Menurut Saban dalam bukunya (2017:284) Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer (*PrimaryData*),

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (lewat kuesioner) yang diajukan kepada responden.

2. Data sekunder (*SecondaryData*),

Merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal penelitian dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

J. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai kesamaan karakteristik tertentu. Pada penelitian ini populasinya adalah semua tenaga non medis RS. Anna Medika banyak 161 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Sampel adalah sebagian dari seluruh jumlah populasi yang diambil dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat dianggap mewakili seluruh anggota populasi. Penentuan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey yaitu mengambil beberapa populasi untuk dijadikan sampel. Menurut Saban (2017:269), salah satu cara penentuan besaran sampel yang memenuhi hitungan itu adalah yang dirumuskan oleh *Slovin*.

= 114,7 (dibulatkan menjadi 115)

Berdasarkan Rumus Slovin diatas, dihasilkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 responden.

3. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel random sampling. Menurut Sugiono (2001:57) Teknik simple random sampling

adalah teknik pengambilan sample dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dari pengertian tersebut dapat disintesis bahwa random sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel atau elemen secara acak, dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dapat dipilih menjadi sampel.

K. Metode Analisis Data

1. Penyebaran Kuesioner

Dalam penelitian ini akan dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 115 kuesioner, selanjutnya akan dipilih kuesioner yang memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian.

2. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147) Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pengujian Deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai *nilai minimal*, *nilai maximal*, *mean*, dan *standartdeviasi*.

L. Uji Kelayakan Instrumen

Pengujian instrument dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS* dan *SmartPLS for windows*. Peneliti mengajukan kuesioner yang meyangkut variabel independen, yaitu kinerja tenaga non medis, variabel dependen Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan variabel intervening, yaitu Self-efficacy. Ada dua syarat dalam menganalisis instrumen penelitian, yaitu:

1) Uji Validitas

Menurut Saban (2017:310) Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu

pengujian pengukuran apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya. Validitas berhubungan dengan kenyataan (*actually*) dan tujuan dari pengukuran itu sendiri. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif, maka instrument penelitian tersebut dinyatakan valid. Validitas dilihat dari angka korelasi pearson pada r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} .

Dasar pengambilan keputusan:

$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$, $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$

Berdasarkan pada uji validitas yang dilakukan pada 30 responden, item pertanyaan yang dinyatakan valid dapat dilihat pada tabel berikut: Dengan ketentuan bahwa uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 30, maka besarnya df dapat dihitung $30-2 = 28$ dan $\alpha = 0.05$ di dapat r_{table} dengan uji dua sisi = 0.361, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif.

a) Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 3.3

Output Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	Posisi	r_{tabel}	Interprestasi
Y1	0,197	<	0,361	TIDAK VALID
Y2	0,807	>	0,361	VALID
Y3	0,746	>	0,361	VALID
Y4	0.760	>	0,361	VALID
Y5	0,454	>	0,361	VALID

Y6	0,716	>	0,361	VALID
Y7	0,788	>	0,361	VALID
Y8	0,810	>	0,361	VALID
Y9	0,197	<	0,361	TIDAK VALID
Y10	0,758	>	0,361	VALID
Y11	0,630	>	0,361	VALID
Y12	0,784	>	0,361	VALID
Y13	0,669	>	0,361	VALID
Y14	0,784	>	0,361	VALID
Y15	0,485	>	0,361	VALID

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji Validitas di atas dengan r tabel 0,361, maka instrumen nomor 1 dan 9 **tidak valid** jadi dari 13 instrumen yang terdapat pada variabel Kinerja hanya 13 instrumen yang dapat digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya.

Sumber: Diolah oleh Penulis

b) Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 3. 5

Output Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	r hitung	Posisi	r tabel	Interprestasi
X1.1	0.659	>	0,361	VALID
X1.2	0.875	>	0,361	VALID
X1.3	0.737	>	0,361	VALID
X1.4	0.436	>	0,361	VALID
X1.5	0.076	<	0,361	TIDAK VALID
X1.6	0.329	>	0,361	VALID

X1.7	0.451	>	0,361	VALID
X1.8	0.358	>	0,361	VALID
X1.9	0.494	>	0,361	VALID
X1.10	0.209	<	0,361	TIDAK VALID
X1.11	0.845	>	0,361	VALID
X1.12	0.868	>	0,361	VALID
X1.13	0.835	>	0,361	VALID
X1.14	0.699	>	0,361	VALID
X1.15	0.681	>	0,361	VALID
X1.16	0.845	>	0,361	VALID
X1.17	0.345	>	0,361	VALID
X1.18	0.442	>	0,361	VALID
X1.19	0.329	>	0,361	VALID
X1.20	0.420	>	0,361	VALID
X1.21	0.409	>	0,361	VALID
X1.22	0.400	>	0,361	VALID
X1.23	0.637	>	0,361	VALID
X1.24	0.659	>	0,361	VALID

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji Validitas di atas dengan r tabel 0,361, maka instrumen nomor 5 dan 10 **tidak valid** jadi dari 24 instrumen yang terdapat pada variabel Kompensasi 22 instrumen yang dapat digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya.

c) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. 6

Output Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	Posisi	r tabel	Interprestasi
X2.1	0.691	>	0,361	VALID
X2.2	0.695	>	0,361	VALID
X2.3	0.691	>	0,361	VALID
X2.4	0.695	>	0,361	VALID
X2.5	0.519	>	0,361	VALID

X2.6	0.709	>	0,361	VALID
X2.7	0.476	>	0,361	VALID
X2.8	0.686	>	0,361	VALID
X2.9	0.647	>	0,361	VALID
X2.10	0.472	>	0,361	VALID
X2.11	0.535	>	0,361	VALID
X2.12	0.541	>	0,361	VALID
X2.13	0.507	>	0,361	VALID
X2.14	0.661	>	0,361	VALID
X2.15	0.507	>	0,361	VALID
X2.16	0.468	>	0,361	VALID
X2.17	0.507	>	0,361	VALID
X2.18	0.555	>	0,361	VALID
X2.19	0.104	<	0,361	TIDAK VALID
X2.20	0.364	>	0,361	VALID
X2.21	0.373	>	0,361	VALID
X2.22	0.652	>	0,361	VALID
X2.23	0.420	>	0,361	VALID
X2.24	0.533	>	0,361	VALID
X2.25	0.535	>	0,361	VALID
X2.26	0.389	>	0,361	VALID
X2.27	0.266	<	0,361	TIDAK VALID
X2.28	0.531	>	0,361	VALID

X2.29	0.647	>	0,361	VALID
X2.30	-0.051	<	0,361	TIDAK VALID

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji Validitas di atas dengan r tabel 0,361, maka instrumen nomor 5 **tidak valid** jadi dari 8 instrumen yang terdapat pada variabel Lingkungan Kerja 22 instrumen yang dapat digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya.

d) Uji Validitas Variabel Self-efficacy

Tabel 3. 7

Output Uji Validitas Variabel Self-efficacy (Z)

Pernyataan	r hitung	Posisi	r tabel	Interprestasi
Z1	0,367	>	0,361	VALID
Z2	0.513	<	0,361	VALID
Z3	0.271	>	0,361	TIDAK VALID
Z4	0.629	>	0,361	VALID
Z5	0.401	>	0,361	VALID
Z6	0.558	>	0,361	VALID
Z7	0.401	>	0,361	VALID
Z8	0.614	>	0,361	VALID
Z9	0.670	>	0,361	VALID
Z10	0.413	>	0,361	VALID
Z11	0.407	>	0,361	VALID
Z12	0.717	>	0,361	VALID

Z13	0,626	>	0,361	VALID
Z14	0,696	>	0,361	VALID
Z15	0,569	>	0,361	VALID
Z16	0,548	>	0,361	VALID
Z17	0,661	>	0,361	VALID
Z18	0,634	>	0,361	VALID

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji Validitas di atas dengan r tabel 0,361, maka instrumen nomor 3 **tidak valid** jadi dari 18 instrumen yang terdapat pada variabel Kinerjanya 17 instrumen yang dapat digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Saban (2017:311) Reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurnya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi (*accurately*) dan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Uji reliabilitas berguna untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Dasar pengambilan keputusan:

$\text{Alpha} > r = \text{reliable}$

$\text{Alpha} < r = \text{tidak reliabel}$ Uji Asumsi Klasik (Uji Kelayakan Data)

Tabel 3.8

Output Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Posisi	r alpha	Interpretasi
1	Kinerja(Y)	0,884	>	0,6	RELIABEL
2	Kompensasi (X1)	0,909	>	0,6	RELIABEL
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,887	>	0,6	RELIABEL
4	<i>Self-efficacy</i> (Z)	0,841	>	0,6	RELIABEL

M. Uji Asumsi Klasik**1. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2014:160) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji Statistik menggunakan uji Lilliefors Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Outputnya menjelaskan tentang hasil uji normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. Untuk pengambilan keputusan apakah data normal atau tidak, cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp Sig 2-tailed). Jika Signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak terdistribusi normal. Sebaiknya jika signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolineritas

Menurut Ghazali (2014:105), Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolineritas terjadi apabila antar lebih dari dua variabel *independen* memiliki korelasi yang signifikan atau sempurna atau mendekati 1 atau -1. Istilah lain kadang-kadang dipakai adalah kolinieritas, yaitu bila hanya terdapat dua variabel *independen* berkorelasi, maka keadaan itu disebut kolinieritas. Multikolineritas dapat terjadi karena secara teoritis antar variabel *independen* memang berkorelasi signifikan. Menurut Imam Ghazali dalam Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia, kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika *Tolerance* > 10% dan *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolineritas
- b. Jika *Tolerance* < 10% dan *VIF* > 10, maka terjadi Multikolineritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Ghazali (2014:139) Tujuan dari uji heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Dasar pengambilan keputusan yaitu, titik-titik harus menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi *scatterplots*.

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2014:110) Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode *t* dengan

kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji *Durbin Watson (DW)*.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dan tidak adanya autokorelasi.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Angka $DU < DW < 4 - DU$, maka H_0 Diterima, artinya tidak terjadi Autokorelasi
- b. Angka $DW < DL$ atau $DW > 4L$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi Autokorelasi
- c. Angka $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

N. Uji Hipotesis

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Riduwan dalam bukunya (2015:112) Model Path Analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung ~~seperangkat~~ variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Menurut Kadir dalam bukunya (2015:239) Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mempelajari hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel tak bebas. Esensi dari analisis jalur adalah didasarkan pada sistem persamaan linear. Analisis jalur berbeda dengan analisis regresi dimana dalam analisis jalur memungkinkan pengujian dengan variabel *intervening*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan motivasi sebagai variabel intervening.

Beberapa manfaat *path analysis* diantaranya untuk:

- a. Memberikan penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
- b. Membuat prediksi nilai variabel endogen (independen) berdasarkan nilai variabel

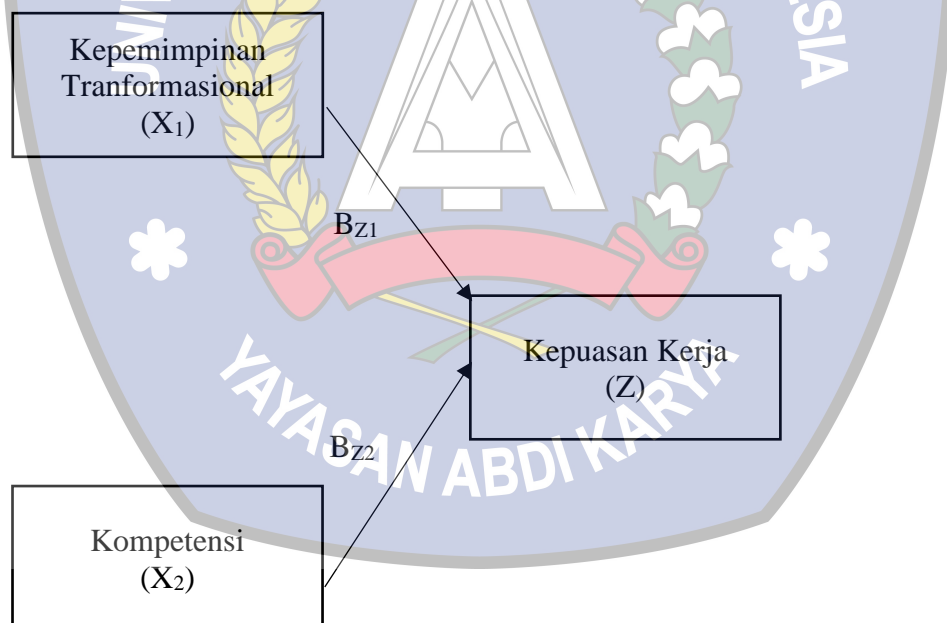
eksogen(dependen).

- c. Mengetahui faktor dominan yaitu penentu variabel dependen mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel independen, juga untuk mengetahui mekanisme pengaruh jalur-jalur variabel dependen terhadap independen.
- d. Pengujian model dengan menggunakan teori *trimming* baik untuk uji reliabilitas dari konsep yang sudah ada maupun konsepbaru.

Dalam pegujian analisis jalur ini peneliti akan membagi menjadi 2 struktur penelitian yaitu:

- a. Stuktur 1 AnalisisJalur

1. Substruktur 1 Analisis Jalur



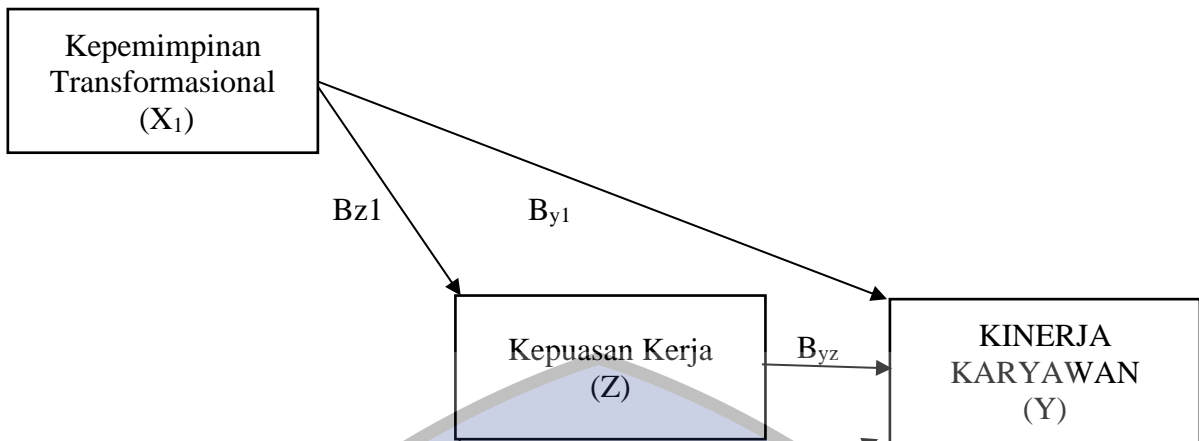
Sumber: Diolah oleh Penulis

Keterangan:

B_{Z1} : Besarnya Koefisien Jalur (Beta) pengaruh langsung Kompensasi terhadap *Self-efficacy*

B_{Z2} : Besarnya Koefisien Jalur (Beta) pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap *Self-efficacy*.

b. Stuktur 2 Analisis Jalur



Gambar 3.3
Struktur 2 Analisis Jalur

Keterangan Substruktur 2:

B_{y1} : Koefisien Beta, Jalur Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

B_{y2} : Koefisien Beta, Jalur Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

B_{yz} : Koefisien Beta, Jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penyebaran Kuesioner

Lokasi tempat penulis melakukan penelitian ini adalah Rumah Sakit Anna Medika, Jalan Raya Perjuangan No. 45 Harapan Baru- Bekasi Utara 17123. Penyebaran Kuesioner dilakukan pada bulan Desember 2020 sampai dengan Januari 2020 sebanyak 115 Kuesioner, selanjutnya dipilih kuesioner yang memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian pengujian.

Tabel 4. 1
Penyebaran Kuesioner

Disebar	125
Kembali	121
Rusak	6
Dipakai	115

Sumber: Data kuesioner yang diolah penulis

B. Profil Responden

Responden pada penelitian ini adalah Tenaga Kerja Nonmedis RS ANNA Medika Bekasi. Adapun rincian deskripsi mengenai profil dan identitas responden, dijelaskan pada data dibawah ini:

1. Profil Responden Berdasarkan JenisKelamin

Tabel 4. 2

Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	51	44,3	44,3	44,3
	Perempuan	64	55,7	55,7	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Versi 26



Gambar 4. 1

Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel dan diagram diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam profil responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki yaitu 51 orang atau 44,3%, sedangkan responden perempuan sebanyak 64 orang atau 55,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas Tenaga Non medis pada Rumah Sakit Anna Medika adalah Perempuan.

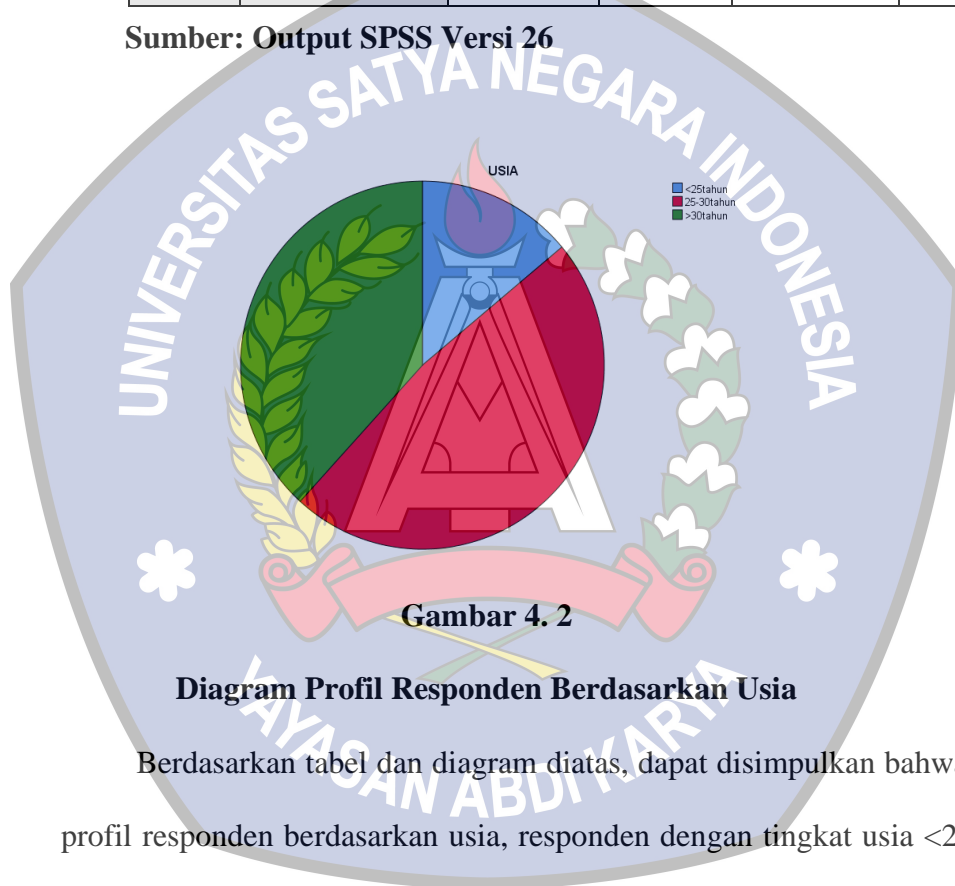
2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3

Profil Responden berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	16	13,9	13,9	13,9
	25-30 Tahun	55	47,8	47,8	61,7
	>30 Tahun	44	38,3	38,3	100,0

Sumber: Output SPSS Versi 26



Gambar 4. 2

Diagram Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel dan diagram diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam profil responden berdasarkan usia, responden dengan tingkat usia <25 tahun adalah 16 orang atau 13,9%, 25 - 30 tahun adalah 55 Orang atau 47,8%, >30tahun adalah 44orang atau38,3 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas Tenaga Non Medis pada Rumah Sakit Anna Medika adalah kisaran umur 25-30 tahun dikarenakan pada umur tersebut karyawan cenderung memiliki produktifitas yang lebih tinggi.

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 4

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SMA/SMK	53	46,1	46,1	46,1
	DIII	41	35,7	35,7	81,8
	S1	21	18,3	18,3	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Versi 26



Gambar 4. 3

Diagram Profile Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan Tabel dan diagram diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam profil responden berdasarkan pendidikan, responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 53 orang atau 46,1%, responden dengan latar belakang pendidikan terakhir DIII yaitu sebanyak 41 orang atau 35,7%. Dan responden dengan latar belakang pendidikan terakhir S1 sebanyak 21 orang atau 18,3%. Maka mayoritas Tenaga Non medis pada Rumah Sakit Anna Medika adalah yang menempuh pendidikan SMA/SMK. Karena kebutuhan untuk karyawan terutama bagian pelayanan adalah minimal pendidikan SMA/SMK.

4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 5
Profil Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Th	25	21,7	21,7	21,7
	1 - 3 Th	33	28,7	28,7	50,4
	> 3 Th	57	49,6	49,6	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Versi 26



Berdasarkan data diatas responden dengan latar masa kerja <1 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 21,7 %, responden dengan latar masa kerja 1-3 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau 28,7 %., dan yang terakhir responden dengan latar masa kerja > 3 tahun yaitu sebanyak 57 orang atau 49,6 %.. Maka mayoritas Tenaga non medis pada Rumah Sakit Anna Medika adalah Karyawan tetap yang masa kerjanya > 3 Tahun. Karena tenaga non medis RS Anna memiliki waktu penetapan karyawan tetap apabila sudah memasuki masa kerja 3 tahun lebih 3 bulan.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. 6

Output Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	115	66.00	108.00	81.5478	9.79460
LINGKUNGAN KERJA	115	83.00	135.00	96.4870	10.93872
SELF-EFFICACY	115	51.00	85.00	64.7739	6.41005
KINERJA	115	39.00	65.00	52.3043	5.25186
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel Kinerja(Y) pada skor tabel jawaban responden mempunyai skor minimum 39, skor maksimum 65 dan rata-rata skor total responden 52,304 dengan standar deviasi 5,25. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya adalah 5,25. Ini berarti rata-rata responden menjawab skor 4, yang artinya setuju bahwa Karyawan mampu bekerjasama dalam tim adalah merupakan bukti bahwa kinerja dapat terlaksana dengan baik dalam implementasi indikator kerjasama
- Variabel Kompensasi (X_1) pada skor tabel jawaban responden mempunyai skor minimum 66, skor maksimum 108 dan rata-rata skor total responden 96,48 dengan standar deviasi 9,79. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya adalah 96,48. Ini berarti rata-rata responden menjawab skor 4, yang artinya setuju bahwa tersedianya fasilitas pekerjaan yang tercukupi bagi pegawai mampu memberikan dorongan untuk bekerja sesuai dengan standar yang diberikan implementasi indikator Fasilitas kerja.
- Variabel Lingkungan Kerja (X_2) pada skor tabel jawaban responden

mempunyai skor minimum 83 skor maksimum 135 dan rata-rata skor total responden 96,48 dengan standar deviasi 10,93. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya adalah 96,48. Ini berarti rata-rata responden menjawab skor 3, yang artinya setuju bahwa apabila perusahaan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi baik dalam bentuk promosi ataupun kenaikan gaji adalah bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja tenaga non medis sebagai implementasi indikator pengembangan karir.

- d. Variabel *Self-efficacy* (Z) pada skor tabel jawaban responden mempunyai skor minimum 51, skor maksimum 85 dan rata-rata skor total responden 64,77 dengan standar deviasi 6,41. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya adalah 64,77. Ini berarti rata-rata responden menjawab skor 4, yang artinya setuju bahwa apabila karyawan merasa mampu menghadapi semua masalah yang datang dalam pekerjaan adalah menjadi bukti karyawan mampu menghadapi tantangan dalam melakukan pekerjaannya sebagai implementasi indikator modeling social.

D. Uji Asumsi Klasik (Uji Kelayakan Data)

1. Uji Normalitas

a) Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4. 7

Output Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		KINERJA	KOMPENSA SI	LINGKUNGA N KERJA	Unstandardiz ed Residual
N		115	115	115	115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	81.5478	96.487	64.7739	52.3043
	Std. Deviation	9.7946	10.93872	6.41005	5.25186
Most Extreme Differences	Absolute	.063	.049	.064	.070
	Positive	.063	.049	.054	.070
	Negative	-.048	-.041	-.064	-.040
Test Statistic		.063	.049	.064	.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

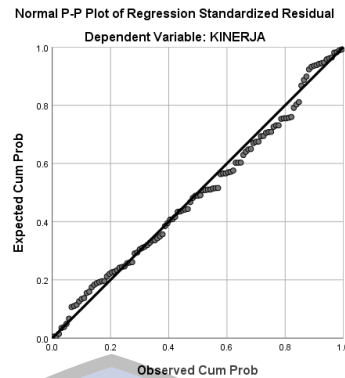
Sumber: Output SPSS Versi 26

Pengujian normalitas menggunakan statistik uji Kolmogorov- Smirnov, data dikatakan berdistribusi normal ketika nilai *Asymp.Sig.* > 0,05.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan kolmogrov-smirnov diatas, diketahui bahwa nilai Dari hasil output pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig.* setiap variabel menunjukkan > 0,05, yaitu variabel Kinerja 0,200, variabel Kompensasi 0.200, variabel Lingkungan Kerja 0,200, variabel Self-efficacy 0,200. Nilai signifikasi keempat variabel diatas lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat data yang telah dilakukan pengujian berdistribusi **Normal**. Hal ini juga didukung dengan pengujian Q-Q Plot berikut ini.

b) Uji Normalitas Grafik Q-QPlot

i. Uji Normalitas Grafik Q-Q Plot Kinerja

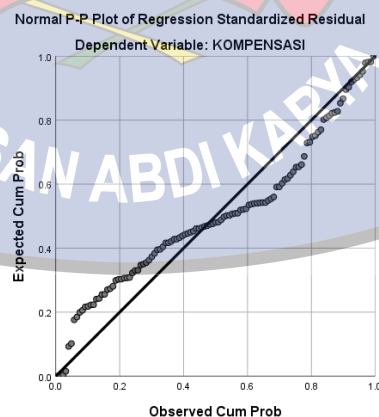


Sumber: Output SPSS Versi 26

Gambar 4. 5
Output Grafik Q-Q Plot Variabel Kinerja

Berdasarkan gambar hasil output diatas, grafik normal Q- QPlot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi pada gambar diatas telah memenuhi asumsi uji normalitas.

ii. Uji Normalitas Grafik Q-Q Plot Kompensasi



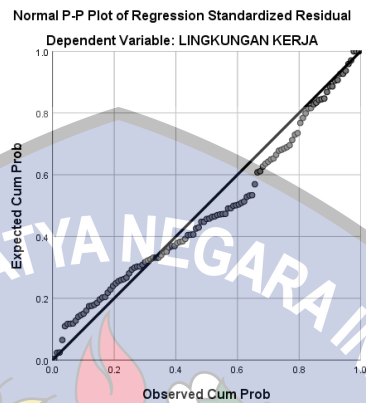
Sumber: Output SPSS Versi 26

Gambar 4. 6
Output Grafik Q-Q Plot Kompensasi

Berdasarkan Gambar hasil output diatas, grafik normal Q-

Qplotmenunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi pada gambar diatas telah memenuhi asumsi uji normalitas.

iii. Uji Normalitas Grafik Q-Q Plot Lingkungan Kerja



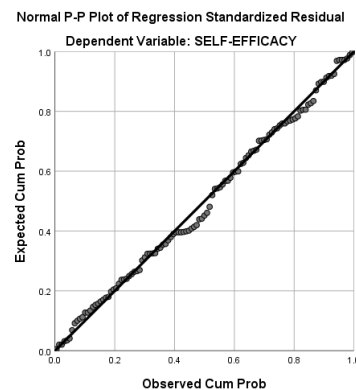
Sumber: Output SPSS Versi 26

Gambar 4. 7

Output Grafik Q-Q Plot Lingkungan Kerja

Berdasarkan Gambar hasil output diatas, grafik normal Q- QPlot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi pada gambar diatas telah memenuhi asumsi uji normalitas.

iv. Uji Normalitas Grafik Q-Q Plot *Self-efficacy*



Sumber: Output SPSS Versi 26

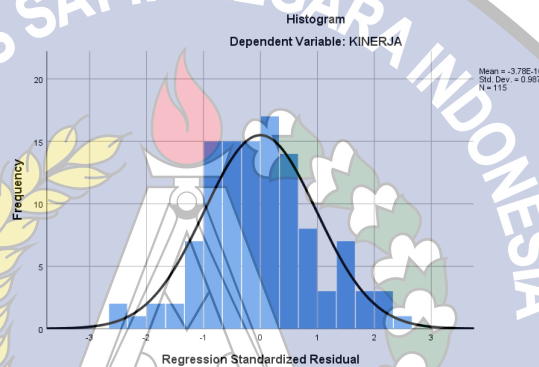
Gambar 4. 8

Output Grafik Q-Q Plot Variabel Self-efficacy

Berdasarkan Gambar hasil output diatas, grafik normal Q-QPlot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi pada gambar diatas telah memenuhi asumsi uji normalitas. **Uji**

Normalitas GrafikHistogram

1) Uji Normalitas Grafik Histogram Kinerja

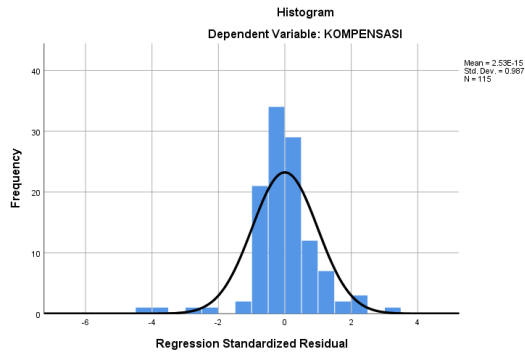


Sumber: Output SPSS Versi 26

Gambar 4. 9
Output Grafik Histogram Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan histogram didapatkan pola mengikuti pola kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Normalitas Grafik Histogram Kompensasi

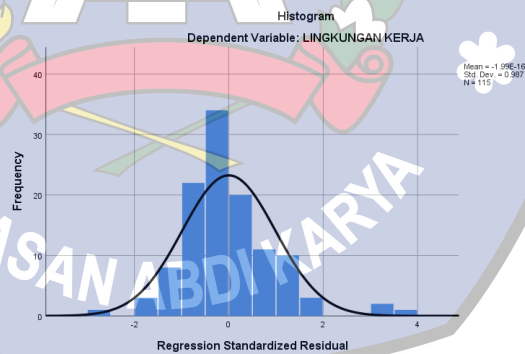


Sumber: Output SPSS Versi 26

Gambar 4. 10
Output Grafik Histogram Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan histogram didapatkan pola mengikuti pola kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data tersebut berdistribusi normal.

3) Uji Normalitas Grafik Histogram Lingkungan Kerja

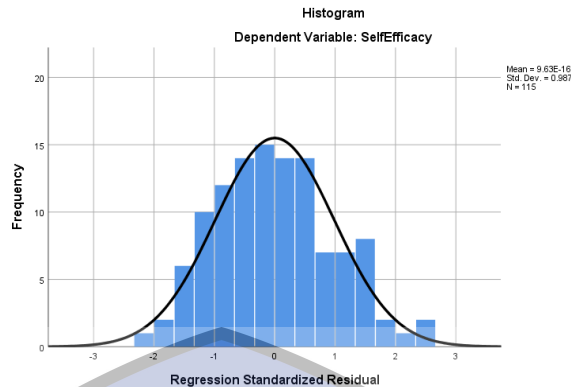


Sumber: Output SPSS Versi 26

Gambar 4. 11
Output Grafik Histogram Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan histogram didapatkan pola mengikuti pola kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data tersebut berdistribusi normal.

4) Uji Normalitas Grafik Histogram Self-efficacy



Sumber: Output SPSS Versi 26

Gambar 4. 12
Output Grafik Histogram Variabel Self-efficacy

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan histogram didapatkan pola mengikuti pola kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolineritas

Tabel 4. 8

Output Hasil Uji Multikolineritas

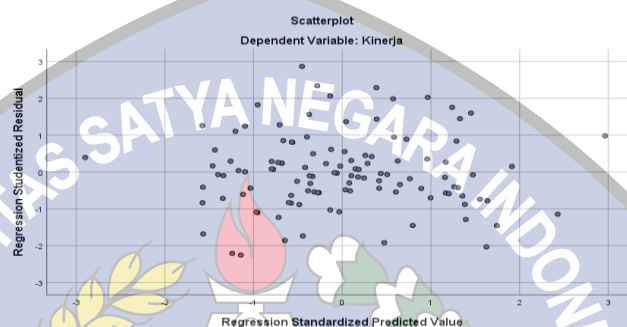
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.088	4.941		6.899	.000		
	KOMPENSASI	.115	.088	.215	1.310	.193	0.286	3.492
	LINGKUNGAN KERJA	.085	.081	.177	1.054	.294	0.273	3.664
	SELF-EFFICACY	.010	.091	.012	.107	.915	0.617	1.622

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas di atas, diketahui bahwa nilai VIF variable bebas semua menunjukan angka di bawah angka 10, jadi **tidak terdapat multikolieritas** diantara ketiga variable bebas yang digunakan. Dan nilai *tolerance* semua variable lebih besar dari 0,1 maka **tidak terjadi multikolineritas** diantara ketiga variable bebas yang di gunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan *scatterplot* diatas, didapatkan diagram *scatterplot* menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu y dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 9

Output Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.383 ^a	.147	.124	4.91607	1.863
a. Predictors: (Constant), SELF-EFFICACY, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,453, nilai ini dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05, dengan $n = 115$ dan jumlah variabel independen $k = 3$, maka didapatkan Nilai Batas Bawah Durbin Watson dan Batas Atas Durbin Watson sebagai berikut:

$$dU=1,749$$

$$4 - dU = 4 - 1,749 = 2,253$$

Syarat uji autokorelasi yaitu apabila $dU < DW < 4-dU$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif. Pada hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa $1,749 < 1,863 < 2,253$ yang artinya **tidak ada autokorelasi** atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada penelitian ini.

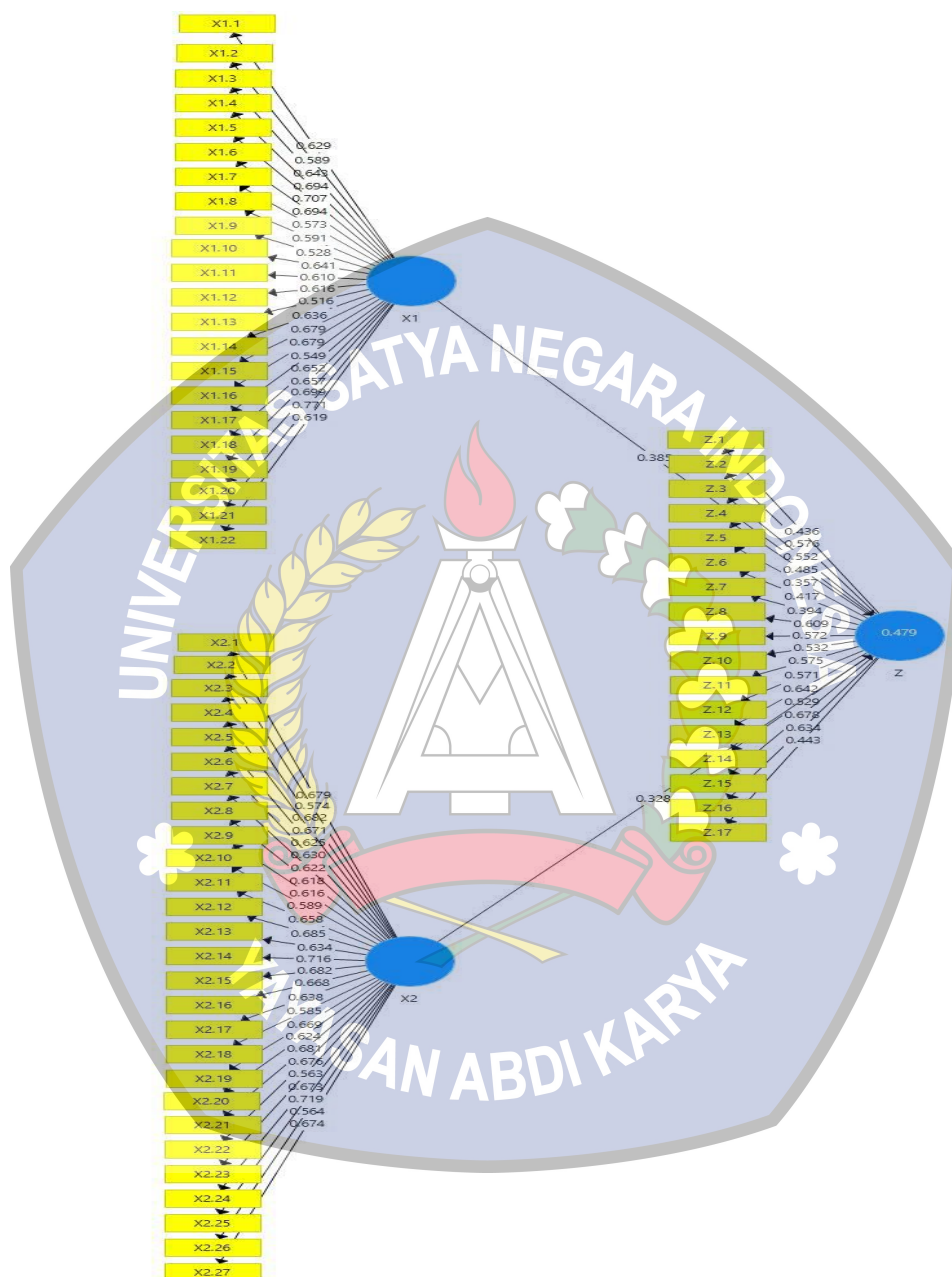
Dengan demikian, asumsi-asumsi normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas dan autokorelasi dalam model regresi dapat dipenuhi dalam model ini.

E. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik $> 1,96$ dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada

Tabel 4.10 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada gambar 4.13 sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Sub Struktural



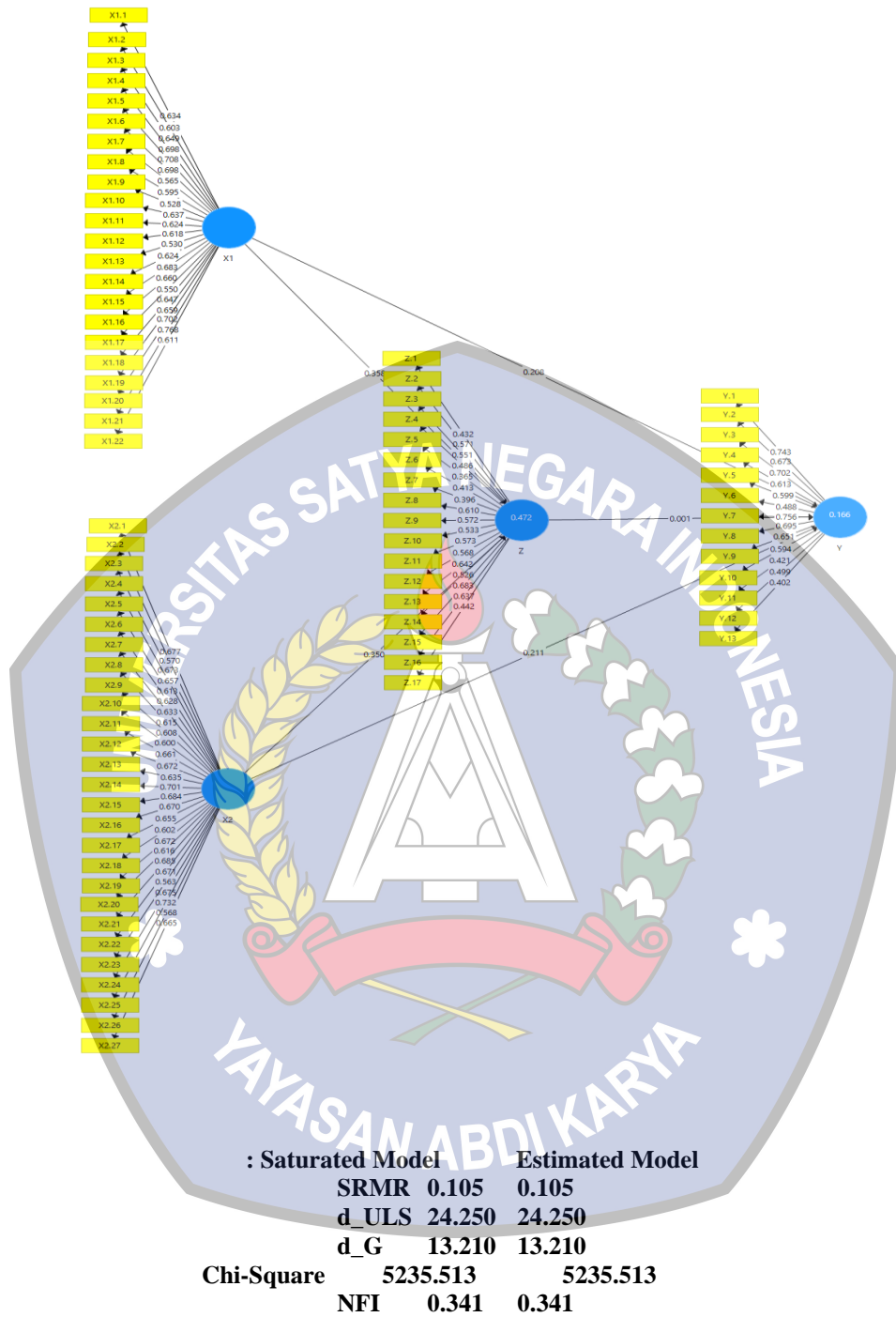
Sumber : Output SmartPLS (Partial Least Square) 3.0

Gambar 4. 13

Output Uji Sub Struktural 1 Analisis Jalur

Selanjutnya, setelah hasil uji signifikansi dengan statistic Uji – T, diperlihatkan sebagai berikut:

2. Uji Hipotesis Sub Struktural2



Sumber: Output SmartPLS (Partial Least Square) 3.0

Gambar 4. 14

Output Uji Sub Struktural 2 Analisis Jalur

3. Analisis Model Struktural (InnerModel)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel dependen. Tabel 4.15 merupakan hasil estimasi R-Square dengan menggunakan *SmartPLS 3.00*.

Tabel 4. 10

Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
R ₁	0.166	0.143
R ₂	0.472	0.463

Sumber: Output SmartPLS (Partial Least Square) 3.0

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa penelitian ini menggunakan 2 (dua) buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kinerja Tenaga Nonmedis yang dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Self-efficacy. Kemudian variabel self-efficacy yang dipengaruhi oleh Komoensasi dan Lingkungan Kerja.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Kineja Tenaga Nonmedis adalah sebesar 0,166 yang berarti model mampu menjelaskan sebesar 16,6 % untuk variabel yang mempengaruhi nilai perusahaan. Untuk variabel Self-efficacy diperoleh sebesar 0,472 yang berarti model mampu menjelaskan sebesar 47,2 % untuk variabel yang mempengaruhi Self-efficacy.

Melalui *R-Square* itu pula dapat dihitung nilai *Predictive Relevance* (Q^2). Nilai *Predictive Relevance* (Q^2) prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-Square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. *Q-Square* yang baik memiliki nilai lebih besar dari 0. *Q-Square* dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,166^2) (1 - 0,472^2)$$

$$Q^2 = 0,559$$

Berdasarkan perhitungan nilai *Q-Square* di atas dapat dilihat bahwa model dapat diobservasi. Selanjutnya dapat mencari nilai *Goodness of Fit* (GoF). nilai GoF kecil = 0,1, GoF sedang = 0,25 dan GoF besar = 0,38.

$$\text{GoF} = \text{AVE} \times R_1$$

$$\text{GoF} = 0,559 \times 0,166$$

$$\text{GoF} = 0,092$$

$$\text{GoF} = \text{AVE} \times R_2$$

$$\text{GoF} = 0,559 \times 0,472$$

$$\text{GoF} = 0,263$$

Berdasarkan hasil hitung nilai *Goodness of Fit* (GoF), dapat diketahui bahwa model memiliki nilai pengamatan yang Cukup baik karena nilai GoF yang Sedang. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengujian inner model dapat disimpulkan bahwa penelitian ini model struktural yang dibangun robust dan akurat

Output yang menjelaskan hubungan antara variable laten dengan indikatornya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Outer Model (Weights of Loading)

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.634			
X1.2	0.603			
X1.3	0.649			
X1.4	0.698			
X1.5	0.708			
X1.6	0.698			

X1.7	0.565			
X1.8	0.595			
X1.9	0.528			
X1.10	0.637			
X1.11	0.624			
X1.12	0.618			
X1.13	0.53			
X1.14	0.624			
X1.15	0.683			
X1.16	0.66			
X1.17	0.55			
X1.18	0.647			
X1.19	0.659			
X1.20	0.702			
X1.21	0.768			
X1.22	0.611			
X2.1		0.677		
X2.2		0.57		
X2.3		0.673		
X2.4		0.657		
X2.5		0.613		
X2.6		0.628		
X2.7		0.633		
X2.8		0.615		
X2.9		0.608		
X2.10		0.6		
X2.11		0.661		
X2.12		0.672		
X2.13		0.635		
X2.14		0.701		
X2.15		0.684		
X2.16		0.67		
X2.17		0.655		
X2.18		0.602		
X2.19		0.672		
X2.20		0.616		
X2.21		0.685		
X2.22		0.671		
X2.23		0.563		
X2.24		0.675		
X2.25		0.732		
X2.26		0.568		
X2.27		0.665		
Y.1			0.743	
Y.2			0.673	

Y.3			0.702	
Y.4			0.613	
Y.5			0.599	
Y.6			0.488	
Y.7			0.756	
Y.8			0.695	
Y.9			0.651	
Y.10			0.594	
Y.11			0.421	
Y.12			0.499	
Y.13			0.402	
Z.1				0.432
Z.2				0.571
Z.3				0.551
Z.4				0.486
Z.5				0.365
Z.6				0.413
Z.7				0.396
Z.8				0.61
Z.9				0.572
Z.11				0.573
Z.12				0.568
Z.13				0.642
Z.14				0.526
Z.15				0.683
Z.16				0.637
Z.17				0.442

Sumber: Output SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel yang paling dominan atau yang paling tinggi dalam mempengaruhi Kinerja melalui Self-efficacy sebagai variabel intervening adalah Kompensasi (X_1), dapat dilihat pada gambar 4.14 hasil output struktur 2 dengan diagram jalur model T-value, pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap variabel Self-efficacy (Z) secara signifikan sebesar 0,358 dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Self-efficacy(Y), sebesar 0,350. Dan didapat dari salah satu indikator tertinggi pada variabel Kompensasi (X_1), yaitu Fasilitas Kerja.

Sedangkan, variabel yang paling rendah adalah variabel *Self-efficacy*,

yaitu dapat dilihat pada gambar 4.14, pengaruh *Self-efficacy*(Z) terhadap Kinerja (Z) secara signifikan sebesar 0.001. Didapat dari salah satu indikator terendah, yaitu Kerjasama.

a. Pengaruh Langsung AntarVariabel

Tabel 4.11

Output Hasil Direct Effect

	X1	X2	Y	Z
X1			0.209	0.358
X2			0.211	0.35
Y				
Z			0.001	

Sumber: Output SmartPLS (Partial Least Square) 3.0

Berdasarkan gambar diatas, tampak pengaruh antar variabel endogen, yaitu $P = 0,001$ adalah besaran pengaruh langsung Jalur variabel *Self-efficacy* (Z) terhadap *Kinerja* (Y). Dan pengaruh variabel Eksogen terhadap Endogentampak pengaruh variabel eksogen terhadap endogen, yaitu, $P = 0,209$ adalah besaran pengaruh langsung variabel Kompensasi (X_1) terhadap *Kinerja*(Y), $P = 0,358$ adalah besaran pengaruh langsung variabel Kompensasi (X_1) Terhadap *Self-efficacy* (Z). $P = 0.211$ adalah besaran pengaruh langsung variabel eksogen Lingkungan Kerja (X_2) terhadap endogen *Kinerja* (Y). $P= 0,350$ adalah besaran pengaruh langsung variabel eksogen Lingkungan Kerja (X_2) terhadap *Self-efficacy* (Z).

Tabel 4.12

Output Hasil Correlation Matrix

X1	X2	Y	Z
----	----	---	---

X1	0.639			
X2	0.883	0.646		
Y	0.395	0.395	0.613	
Z	0.667	0.666	0.28	0.537

Sumber : Output SmartPLS (Partial Least Square) 3.0

b. Pengaruh Tidak Langsung AntarVariabel

Tabel 4. 13

Output Hasil Analisis Indirect Effect

	X1	X2	Y	Z
X1			0.06	
X2			0.053	
Y				
Z				

Sumber : Output SmartPLS (Partial Least Square) 3.0

Tabel 4. 14

Besaran Nilai Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Self-efficacy	Total
X1 Terhadap Z	0.209		0.209
X2 Terhadap Z	0.358		0.358
X1 Terhadap Y	0.211	0.06	0.217
X2 Terhadap Y	0.35	0.053	0,403
Z Terhadap Y	0.001		0.001

Sumber: Output SmartPLS (Partial Least Square) 3.0

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang

digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel memberikan *output estimate* untuk pengujian model struktural.

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P VALUE
X1 -> Z	0.358	0.389	0.122	2.939	0.003
X2 -> Z	0.35	0.33	0.138	2.533	0.012
X1 -> Y	0.209	0.229	0.213	0.981	0.327
X2 -> Y	0.211	0.196	0.227	0.928	0.354
Z -> Y	0.001	0.003	0.148	0.005	0.996

Sumber : Output SmartPLS (Partial Least Square) 3.0,2020

Tabel 4.16

T tabel dan T hitung

Variabel	T hitung		T tabel	Kesimpulan
X1 -> Z	2.939	>	1.96	Berpengaruh langsung
X2 -> Z	2.533	>	1.96	Berpengaruh langsung
X1 -> Y	0.981	<	1.96	Tidak berpengaruh langsung
X2 -> Y	0.928	<	1.96	Tidak berpengaruh langsung
Z -> Y	0.005	<	1.96	Tidak berpengaruh langsung

4. Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan data yang didapat dari pengujian hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 didapatkan hasil pengaruh langsung dan signifikan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Self-efficacy (Z))

Ho : Tidak ada pengaruh langsung antara Kompensasi terhadap Self-efficacy.

Ha : Terdapat pengaruh langsung antara Kompensasi terhadap Self-efficacy.

Dasar Pengambilan Keputusan :

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X2) terdapat pengaruh langsung terhadap variabel *intervening* (Z).

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X2) tidak terdapat pengaruh langsung terhadap variabel *intervening* (Z)

Keputusan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa nilai sig yang diperoleh dari Output SmartPLS sebesar 0,003. Hal ini berarti nilai sig < 0,05.

Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Self-efficacy

2. Hipotesis 2 (Lingkungan Kerja (X2) terhadap Self-efficacy (Z))

Ho : Tidak ada pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Self-efficacy

Ha : Terdapat pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Self-efficacy.

Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X2) terdapat pengaruh langsung terhadap variabel *intervening* (Z).

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X2) tidak terdapat pengaruh langsung terhadap variabel *intervening* (Z).

Keputusan:

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa nilai sig yang diperoleh dari Output SmartPLS sebesar 0,012. Hal ini berarti nilai sig < 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Self-efficacy.

3. Hipotesis 3 (Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y))

Ho : Tidak ada pengaruh langsung antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh langsung antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dasar Pengambilan Keputusan

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X1) terdapat pengaruh langsung terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X1) tidak terdapat pengaruh langsung terhadap variabel terikat (Y).

Keputusan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa nilai sig yang diperoleh dari Output SmartPLS sebesar 0,327. Hal ini berarti nilai sig > 0,05.

Jadi dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja.

4. Hipotesis 4 (Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y))

Ho : Tidak ada pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dasar Pengambilan Keputusan

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X2) terdapat pengaruh langsung terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X2) tidak terdapat pengaruh langsung terhadap variabel terikat (Y).

Keputusan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa nilai sig yang diperoleh dari Output SmartPLS sebesar 0,354. Hal ini berarti nilai sig > 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

5. Hipotesis 5 (Self-efficacy (Z) terhadap kinerja karyawan (Y))

Ho : Tidak ada pengaruh langsung antara *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh langsung antara *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

Dasar Pengambilan Keputusan

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel *intervening* (Z) terdapat pengaruh langsung terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel *intervening* (Z) tidak terdapat pengaruh langsung terhadap variabel terikat (Y).

Keputusan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa nilai sig yang diperoleh dari Output SmartPLS sebesar 0,996. Hal ini berarti nilai sig > 0,05.

Jadi dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung Self-efficacy terhadap Kinerja.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Self-efficacy

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 (uji path analisis) yang telah diteliti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap self-efficacy.

Dari hasil uji yang telah dilakukan, bahwa indikator yang yang tertinggi mempengaruhi kompensasi adalah Lingkungan Kerja dengan pengaruh sebesar 0,768. Menurut hasil prasurvey dan hasil dari jawaban kuesioner, bahwa dengan perusahaan menyediakan fasilitas yang mencukupi dapat mempengaruhi tingkat keyakinan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa terbatas oleh kurangnya fasilitas. Sedangkan Indikator yang paling rendah mempengaruhi kompensasi adalah bonus dengan pengaruh sebesar 0,528. Menurut Hasil Prasurvey dan hasil dari jawaban kuesioner bonus yang diterima karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Rumah Sakit Anna Medika

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Self-efficacy

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 (uji path analisis) yang telah diteliti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Self-efficacy.

Dari hasil uji yang telah dilakukan, bahwa indikator yang yang tertinggi mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah Pengembangan Karir dengan pengaruh sebesar 0,732. Menurut hasil prasurvey dan hasil dari jawaban kuesioner, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat self-efficacy yang dimiliki oleh pegawai misalnya dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir seperti promosi. Sedangkan Indikator yang paling rendah mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah Kerjasama dengan pengaruh sebesar 0,563. Menurut hasil dari jawaban kuesioner, komunikasi antar sesama rekan kerja tidak berjalan lancar, karena kurangnya pemahaman pegawai atas prosedur kerja, khususnya bagi tenaga non medis divisi pelayanan yang mengakibatkan sering terjadinya kesalahan penyampaian informasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 (uji path analisis) yang telah diteliti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir, Zainuri dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening (2018). Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPU Kabupaten Rembang Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk pegawai biasanya diberikan tiap

bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, klaim biaya sakit dan rekreasi. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja pegawai DPU Kabupaten Rembang tidak terpengaruh karena pegawai sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 (uji path analisis) yang telah diteliti bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinda Alfiah Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Pt X) Lingkungan Kerja Pt X (2019) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan tidak melihat lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa dihargai atas jerih payah dan usahanya sehingga akan mengoptimalkan pekerjaannya.

5. Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 (uji path analisis) yang telah diteliti bahwa variabel *Self-efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

Hal ini mendukung pendapat Bandura dalam *Journal Emptaty, volume 8*(2014:9), *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap tugas dan

masalah yang dihadapi dengan menilai tugas sesuai kemampuannya. Hal ini menunjukkan bagaimana individu memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, maka semakin tinggi self-efficacy seseorang karyawan maka semakin besar kinerja yang dihasilkan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Noviawati dengan judul Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya) (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi self efficacy yang dimiliki karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, self-efficacy dapat meningkat namun, dalam prosentase yang rendah. Kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya dipengaruhi oleh skill dan pengetahuannya dalam bekerja. Karyawan dengan skill dan pengetahuannya yang cukup mengenai bidang pekerjaannya maka akan cenderung mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Self-efficacy tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bila semakin tinggi tingkat Self-efficacy yang dimiliki, maka tingkat hasil Kinerja akan semakin tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitaian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tenaga nonmedis dengan *Self-efficacy* sebagai variable intervening pada Rumah Sakit Anna medika Bekasi. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yan telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Self-efficacy (Z) berpengaruh langsung dan signifikan
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Self-efficacy (Z) berpengaruh langsung dan Signifikan
3. Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja(Y) tidak berpengaruh Langsung dan tidak signifikan
4. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja(Y) berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan
5. Variabel Self-efficacy (Z) Terhadap Kinerja(Y) tidak berpengaruh Langsung dan tidak signifikan

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti perlu memberikan saran yang mungkin dapat dipertimbangkan oleh Rumah Sakit Anna Medika

demi kemajuan dan keberlangsungan perusahaan yang lebih baik lagi kedepannya. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Dari hasil uji yang telah dilakukan, bahwa indikator yang yang tertinggi mempengaruhi kompensasi adalah Lingkungan Kerja dengan pengaruh sebesar 0,768. Sedangkan Indikator yang paling rendah mempengaruhi Kompensasi dengan pengaruh sebesar 0,528. yaitu Bonus. Maka dari itu, kompensasi dapat diperbaiki dengan:

- 1) Memberikan Sarana dan prasana yang memadai bagikaryawan.
- 2) Memberikan kompensasi finansial berupa bonus untuk meningkatkan kinerja karyawan

b. Dari hasil uji yang telah dilakukan, bahwa indikator yang yang tertinggi mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah Pengembangan Karir dengan pengaruh sebesar 0,732. Sedangkan Indikator yang paling rendah mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah Kerjasama dengan pengaruh sebesar 0,563, Maka dari itu, Lingkungan Kerja dapat diperbaiki dengan:

- 1) Memberikan semangat dan motivasi kerja agar karyawan mampu menghadapi tekanan pekerjaan yang diberikan
- 2) Memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan baru yang akan diberikan kepadakaryawan

c. Dari hasil uji yang telah dilakukan, bahwa indikator yang yang tertinggi mempengaruhi Self-efficacy adalah modelling sosial dengan pengaruh sebesar 0,683. Maka dari itu disarankan agar seluruh karyawan mampu mempertahankan keyakinan diri akan kemampuan dalam menghadapi semua masalah yang datang dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Berdasarkan Indikator yang paling rendah mempengaruhi Self-efficacy

adalah Hambatan dengan pengaruh sebesar 0,396. Maka dari itu dapat diperbaiki dengan:

- 1) Pimpinan menciptakan suasana persuasif untuk bekerja sama saling empathy antar karyawan dalam membantu rekan kerja yang kesulitan.
- 2) Perusahaan memberikan masa training yang cukup untuk karyawan dalam memahami jobdesk yang dilaksanakan.

2. Bagi Peneliti

Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebanyak 2 variabel antara lain variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain, untuk mengetahui faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja (Y).

3. Bagi Karyawan

Melihat hasil penelitian yang didapatkan, disarankan bagi karyawan untuk dapat memanfaatkan dengan baik lingkungan kerja yang ada untuk meningkatkan self-efficacy dalam bekerja dan selalu menjaga hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasan agar suasana kerja selalu nyaman dan kualitas dan kinerja karyawan meningkat. Jika kinerja sudah meningkat, akan ada harapan perusahaan akan memberikan kompensasi yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Wibowo, 2016. **Manajemen Kineja**. Edisi 5 Cetakan ke-11, Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.

Hasibuan, Melayu S.P 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2014). **Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2 Maret 2014.

Kasmir, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kasmir, 2016. **Pengantar Manajemen Keuangan**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Rivai, Veithzal dan Ella Sagala 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajawali Pers.

Nawawi, Hadari, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**. Jogjakarta: Gadjah Mada University.

Albert Bandura. 1997. **Self-Efficacy in Changing Societies**, Edisi 1, New York: Cambridge University Press.

Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Jumingan. 2016 **Analisis Laporan Keuangan**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Arteri Pondok Indah No. 11. Jakarta Selatan 12240
Telp. (021) 739 8393 (Hunting), Fax. (021) 720 0352
website <http://www.usni.ac.id>

SURAT TUGAS

Nomor: 753A/D-EKO/IX/2020

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : GL. Hery Prasetya, SE.MM.
NIK : 05.U03.08.15.00143
Pangkat/Gol. : Lektor/III-D
Jabatan : Dekan
Unit Kerja : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menugaskan nama-nama tersebut di bawah ini sebagai berikut:

No.	NAMA	STATUS	PANGKAT AKADEMIK
1.	Dr. Guston Sitorus, SE.MM.	Ketua Tim	Lektor Kepala
2.	Lucy Nancy, SE. MM.	Anggota Tim	Lektor
3.	Amelia Susanti	Anggota Tim	Mahasiswa

Sebagi Dosen Tetap dan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis USNI untuk melakukan kegiatan Penelitian dengan Topik "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA NON MEDIS YANG DIMEDIASI SELF-EFFICACY PADA RUMAH SAKIT ANNA MEDIKA BEKASI".

Surat tugas ini berlaku sejak tanggal 01 Oktober 2020 sampai dengan 31 Desember 2020.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Jakarta, 26 September 2020

Dekan,

GL. Hery Prasetya, SE.MM.

Tembusan:

1. Yth. Rektor USNI (sebagai laporan)
2. Yth. Ka. BAUK
3. Arsip.-



UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA (USNI)

- Fakultas Teknik D3/S1 ■ Fakultas Ekonomi D3/S1
- Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan S1 ■ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik S1
- Program Pascasarjana (S2)

KAMPUS A :
Jl. Arteri Pondok Indah No. 11, Jakarta Selatan 12240
Telp. (021) 739.8393 (Hunting), Fax. (021) 720 0352
website : <http://www.usni.ac.id>

KAMPUS B :
Jl. H. Jampang No. 91 Jatimulya
Tambun Selatan, Bekasi
Telp. (021) 8260 6803 Fax. (021) 8260 6803

SURAT KETERANGAN PERPUSTAKAAN

07/UPT-USNI/III/2021

Dengan ini Perpustakaan Universitas Satya Negara Indonesia menerangkan nama – nama tersebut di bawah :

No.	NAMA	STATUS	PANGKAT AKADEMIK
1.	Dr. Guston Sitorus, SE, MM	Ketua Tim	Lektor Kepala
2.	Lucy Nancy, SE.MM	Anggota Tim	Lektor
3.	Amelia Susanti	Anggota Tim	Mahasiswa

Telah menyerahkan Laporan Hasil Penelitian kepada Perpustakaan Universitas Satya Negara Indonesia yang tertera dibawah ini. Oleh karena itu kami ucapkan terimakasih.

NO	JUDUL	KETERANGAN
01	“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Yang Dimediasi Self-Efficacy Pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi”	Laporan Hasil Penelitian

Jakarta, 03 Maret 2021

Ka Perpustakaan

Febri Nurul Huda, S.IP, MM

Tembusan :

1. Yth. Rektor USNI (sebagai laporan)
2. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Arsip