

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Hasil Penelitian	13
1.4.1 Kontribusi Ilmiah.....	13
1.4.2 Kegunaan Praktis	13
1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	14
1.5.1 Lokasi Penelitian.....	14
1.5.2 Waktu Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPO- TESIS	16
2.1 Kajian Pustaka	16

2.1.1	Penghargaan Kerja.....	16
2.1.1.1	Pengertian Penghargaan Kerja	16
2.1.1.2	Bentuk-bentuk Penghargaan Kerja.....	18
2.1.1.3	Tujuan Pemberian Penghargaan.....	20
2.1.1.4	Faktor-faktor yang Memengaruhi Penghargaan Kerja	21
2.1.1.5	Indikator Penghargaan Kerja.....	23
2.1.2	<i>Work Life Balance</i>	26
2.1.2.1	Pengertian <i>Work Life Balance</i>	26
2.1.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	28
2.1.2.3	Manfaat <i>Work Life Balance</i>	31
2.1.2.4	Indikator <i>Work Life Balance</i>	33
2.1.3	Lingkungan Kerja.....	36
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	36
2.1.3.2	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	38
2.1.3.3	Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	40
2.1.3.4	Indikator Lingkungan Kerja	42
2.1.4	Adaptasi Digital	44
2.1.4.1	Pengertian Adaptasi Digital	44
2.1.4.2	Manfaat Adaptasi Digital	45
2.1.4.3	Indikator Adaptasi Digital.....	46
2.1.5	Kinerja Pegawai.....	49
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Pegawai.....	49

2.1.5.2	Tujuan Kinerja Pegawai	51
2.1.5.3	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	42
2.1.5.4	Indikator Kinerja Pegawai	54
2.1.6	Kepuasan Kerja	57
2.1.6.1	Pengertian Kepuasan Kerja	57
2.1.6.2	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	51
2.1.6.3	Manfaat Kepuasan Kerja.....	62
2.1.6.4	Indikator Kepuasan Kerja.....	64
2.1.7	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	66
2.2	Kerangka Pemikiran	73
2.3	Hipotesis	81
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....		83
3.1	Objek Penelitian	83
3.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	83
3.2	Metode Penelitian	89
3.2.1	Operasionalisasi Variabel.....	89
3.2.2	Populasi dan Sampel	90
3.2.3	Jenis Sumber Data	93
3.2.4	Teknik Pengumpulan Data	94
3.2.5	Teknik Analisis Data	95
3.2.5.1	Analisis Dskriptif	96
3.2.5.2	<i>Metode Successive Interval</i>	97

3.2.5.3 Analisis <i>Partial Least Squares Path Modeling</i> (PLS-SEM).....	97
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	110
4.1 Hasil Penelitian	110
4.1.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Pegawai.....	110
4.1.2 Hasil Penelitian Deskriptif Variabel	114
4.1.2.1 Penghargaan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	115
4.1.2.2 <i>Work Life Balance</i> pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	117
4.1.2.3 Lingkungan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	119
4.1.2.4 Adaptasi Digital pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	121
4.1.2.5 Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	123
4.1.2.6 Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	125
4.1.3 Uji Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>)	127
4.1.4 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	133

4.2 Pembahasan.....	141
4.2.1 Penghargaan Kerja, <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja, Adaptasi Digital, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	141
4.2.1.1 Penghargaan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	141
4.2.1.2 <i>Work Life Balance</i> pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	142
4.2.1.3 Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	143
4.2.1.4 Adaptasi Digital pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	144
4.2.1.5 Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	146
4.2.1.6 Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	147
4.2.2 Pengaruh Penghargaan Kerja, <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja, Adaptasi Digital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya.....	148
4.2.2.1 Pengaruh Penghargaan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	148

4.2.2.2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	150
4.2.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	151
4.2.2.4	Pengaruh Adaptasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	153
4.2.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya	154
4.2.3	Pengaruh Penghargaan Kerja, <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja Dan Adaptasi Digital Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten Dan Kota Tasikmalaya	156
4.2.3.1	Pengaruh Penghargaan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten Dan Kota Tasikmalaya	156
4.2.3.2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten Dan Kota Tasikmalaya	158
4.2.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten Dan Kota Tasikmalaya	159
4.2.3.4	Pengaruh Adaptasi Digital Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di	

Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten Dan Kota Tasikmalaya	160
4.2.4 Pengaruh Penghargaan Kerja, <i>Work Life Balance</i> , Ling- kungan Kerja dan Adaptasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit Umum Daerah Wilayah Wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, Kabupaten Dan Kota Tasikmalaya	161
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	164
5.1 Simpulan	164
5.2 Saran	165
DAFTAR PUSTAKA	168
LAMPIRAN-LAMPIRAN	179

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tahun 2023	5
1.2	Waktu Penelitian.....	15
2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	66
3.1	Operasionalisasi Variabel	90
3.2	Populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) RSUD	91
3.3	Sampel Penelitian	93
3.4	Pembobotan Nilai Jawaban.....	95
4.1	Intrepretasi Skor Tiap Pernyataan.....	114
4.2	Tanggapan Pegawai Mengenai Penghargaan Kerja.....	115
4.3	Interpretasi Variabel Penghargaan Kerja.....	116
4.4	Tanggapan Pegawai Mengenai <i>Work Life Balance</i>	117
4.5	Interpretasi Variabel <i>Work Life Balance</i>	118
4.6	Tanggapan Pegawai Mengenai Lingkungan Kerja	119
4.7	Interpretasi Variabel Lingkungan Kerja	120
4.8	Tanggapan Pegawai Mengenai Adaptasi Digital	121
4.9	Interpretasi Variabel Adaptasi Digital	122
4.10	Tanggapan Pegawai Mengenai Kepuasan Kerja.....	123
4.11	Interpretasi Variabel Kepuasan Kerja.....	124
4.12	Tanggapan Pegawai Mengenai Kinerja Pegawai.....	125
4.13	Interpretasi Variabel Kinerja Pegawai	126
4.14	<i>Cross Loading</i>	129
4.15	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	131

4.16 <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	132
4.17 <i>Cronbach's Alpha</i>	133
4.18 <i>R Square dan R Square Adjusted</i>	134
4.19 <i>F Square</i>	135
4.20 Hasil <i>Blindfolding Q-Square</i>	135
4.21 Pengujian Hipotesis	137

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Konsep Penelitian.....	81
3.1	Struktur Organisasi RSUD Dr. Soekardjo	84
3.2	Struktur Organisasi RSUD KHZ Mustofa Kabupaten Tasikmalaya	85
3.3	Struktur Organisasi RSUD Kabupaten Ciamis	87
3.4	Struktur Organisasi RSUD Kota Banjar	88
3.5	Model Penelitian	98
4.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	110
4.2	Karakteristik Berdasarkan Usia	111
4.3	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	112
4.4	Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan.....	113
4.5	Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Iterasi Pertama	125
4.6	Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Iterasi Kedua.....	128
4.7	<i>Output Bootstraping</i>	136

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Jumlah Pegawai

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden