



ANALISIS KINERJA BERBASIS KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI DENGAN VARIABEL INTERVENING MOTIVASI KERJA

Wahyu Sediarsih

Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

wahyusediarsih_07@yahoo.co.id

Abstract

*The aim of this research was to analyze the effect work satisfaction and compensation with work motivation as intervening variable towards work performance of insurance installation's employee at RSUP dr. Sardjito. The result was based **the first hypothesis was accepted**, so the **Second Hypothesis was rejected**, the **Third Hypothesis was accepted**, the **Fourth Hypothesis was rejected**, the **Fifth Hypothesis was rejected**, so the **Sixth Hypothesis was rejected**, so the **Seventh Hypothesis was rejected**. To be concluded: 1) Work satisfaction had positive and significant result towards work motivation; 2) Compensation has positive result yet insignificant towards work motivation; 3) Work satisfaction and compensation had positive and significant result towards work motivation; 4) Work satisfaction had positive yet insignificant result towards work performance; 5) Compensation had negative and insignificant result towards work performance ; 6) Work motivation had positive yet insignificant result towards work performance; 7) Work satisfaction, compensation, and work motivation affected each other, but insignificant towards work performance.*

Keyword: The Work Performance Analysis, The Work Satisfaction, Compensation, Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi dengan variabel intervening Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Hasil penelitian adalah **Hipotesis pertama diterima**. **Hipotesis Kedua ditolak**. **Hipotesis ketiga diterima**. **Hipotesis Keempat ditolak**. **Hipotesa Kelima ditolak**. **Hipotesis Keenam ditolak**. **Hipotesa Ketujuh ditolak**. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja; 2). Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja; 3) Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja; 4) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja; 5) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja; 6) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja; 7) Kepuasan Kerja Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

RSUP Dr. Sardjito merupakan rumah sakit kelas A Pendidikan, wilayah cakupan pelayanan, meliputi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah bagian selatan. RSUP Dr. Sardjito merupakan rumah sakit yang telah terakreditasi nasional oleh Badan Akreditasi nasional KARS (Komisi Akreditasi Rumah Sakit) dan terakreditasi internasional oleh JCI (*Joint Commision International*), merupakan Rumah Sakit Umum Pusat Rujukan Nasional Regional DIY dan Jawa Tengah selatan dan merupakan Rumah Sakit Pendidikan yang pertama terakreditasi AMC (*Academic Medical Center*).

Instalasi Penjaminan merupakan satuan kerja yang memfasilitasi proses penjaminan antara pasien dengan institusi penjamin. Instalasi Penjaminan dibentuk dalam rangka mempersiapkan rumah sakit untuk melaksanakan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

Kepuasan Kerja adalah fenomena yang perlu dicermati, karena berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi yang tinggi, sehingga akan terus memperbaiki kinerja. Kepuasan karyawan yang bekerja di Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito lebih cenderung kearah memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, merupakan kepuasan tersendiri, yang tidak dapat dinilai dengan material yang diperoleh.

Karyawan Instalasi penjaminan RSUP Dr. Sardjito merasakan bahwa kesejahteraan mulai meningkat sejak pemberlakuan remunerasi yang berpengaruh pada besaran kompensasi atau tunjangan kinerja, yang diterima setiap bulan diluar gaji pokok atau pendapatan tetap. Dampak dari perubahan ini, tentu akan berdampak pula terhadap penyelesaian tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kompensasi remunerasi atau tunjangan kinerja yang diberikan rumah sakit belum sesuai dengan tupoksinya. Rumah Sakit menetapkan sistem Remunerasi dengan harapan, bahwa kompensasi atau remunerasi dapat memacu motivasi karyawan agar memiliki komitmen tinggi dalam bekerja dengan mentaati segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, membangun tim kerja yang solid, menunjukkan kinerja yang diharapkan rumah sakit, serta memacu motivasi karyawan untuk membangun kompetensi rumah sakit secara berkelanjutan.

Berdasarkan deskripsi latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan beberapa tujuan antara lain:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito.
5. Untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Instalasi penjaminan RSUP Dr. Sardjito.
6. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito.
7. Untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja menurut Edison, dkk. (2016), adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2002), bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: 1) faktor Kemampuan (*ability*); 2) faktor motivasi (*motivation*). Gibson dkk. (dalam Sinambela, 2016), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 6 faktor, yaitu: 1) harapan mengenai imbalan; 2) dorongan; 3) kemampuan; kebutuhan dan sifat; 4) persepsi terhadap tugas; 5) imbalan internal dan eksternal; 6) persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins dan Coulter dalam Edison, dkk., 2016). Frederick Herzberg dalam Sinambela (2016), mengemukakan teori tentang kepuasan kerja, yaitu: 1) *two Factor Theory*,

dikembangkan oleh teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factor*. Menurut Greenberg dan Baron dalam Sinambela (2016), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Kompensasi

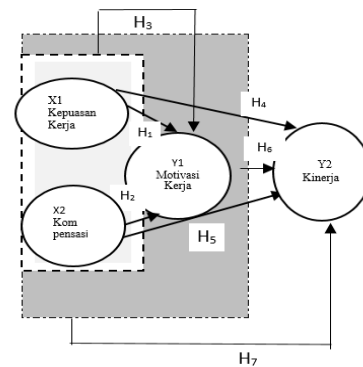
Menurut Mangkunegara (2002), bahwa kompensasi ada dua bentuk yaitu bentuk kompensasi yang langsung berupa upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung berupa pelayanan dan keuntungan. Sedangkan Sinambela (2016), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah, kinerja dan produktifitas kerja, kemampuan membayar, keadilan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja. Mangkunegara (2002) juga berpendapat, bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Sperling (dalam Mangkunegara, 2002) didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi menurut Edison dkk. (2016) memiliki korelasi dengan kompensasi, sebab kompensasi yang terpenuhi, akan mengurangi konsentrasi lain diluar pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan dengan beberapa variabel lainnya didalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian terdahulu oleh Komara dan Nelliwati (2014), menunjukkan, bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan penelitian oleh Saputra AG., dkk (2016), bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian Juniarti (2014), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Kusumastuti dan Tama (2014), bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi.

Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Hipotesis:

- H1 Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.
- H2 Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.
- H3 Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Motivasi kerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.
- H4 Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.
- H5 Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.
- H6 Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.
- H7 Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kepuasan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah sesnsus, karena jumlah populasi yang dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta yang berjumlah 53 orang ditetapkan sebagai responden sampel.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (Variabel bebas) adalah 1) Kepuasan Kerja; 2) Kompensasi. Variabel Dependen (Variabel terkait) adalah kinerja. Variabel Intervening adalah Motivasi Kerja.

Definisi Operasional

Menurut Gibson, *et al.*, 1993 (dalam Edison, dkk., 2016), kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator Kepuasan Kerja meliputi: 1) Upah; 2) Pekerjaan; 3) Kesempatan promosi; 4) Penyalia atau atasan langsung; 5) Rekan sekerja.

Kompensasi adalah Total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi Sinambela (2016). Indikator Kompensasi meliputi: 1) Asas keadilan; 2) Asas kelayakan dan kewajaran.

Teori Maslow (dalam Mangkunegara, 2002), bahwa Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Indikator Motivasi adalah: 1) Kebutuhan Psikologis; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan Sosial; 4) Kebutuhan Penghargaan; 5) Kebutuhan Aktualisasi diri.

Menurut Edison, dkk., (2016), Kinerja adalah Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator Kinerja adalah: 1) Target; 2) Kualitas; 3) Waktu; 4) Taat azas.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner kepada karyawan, jawabab aras daftar pertanyaan yang diisi responden dengan menggunakan skala likert (*likert scale*), dengan menggunakan katagori dan skoring.

Tabel 2. Kategori dan Skoring

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

Sumber: Riduwan, 2010: 13

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dinyatakan signifikan jika, nilai sig. dua sisi dibawah 0,05 — atau nilai *pearson correlation* (r hitung) diatas r tabel. Koefisien korelasi item-total dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Dimana:

Rix = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

i = Skor item n = Banyaknya subyek

x = Skor Total

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software SPSS ver. 17.0*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menggunakan metode *Alpha (Cronbach’s)* dengan taraf signifikansi 0,05 (Wiyono, 2011:143). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha > nilai *r product moment*. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang baik jika diperoleh nilai alpha kurang dari 0,6, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Adapun rumus reliabilitas dengan metode *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Pengelompokkan dilakukan terhadap masing-masing variabel yang dikategorikan menjadi 5 (lima) dari skor 1 sampai dengan 5. Untuk mengelompokkan data pada masing-masing kategori tersebut, perlu dibuat *range* (interval) dengan rumus berikut ini,

$$Int = \frac{\sum s_{max} - \sum s_{min}}{\sum_{i=1}^n k_i}$$

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini adalah alat analisis yang digunakan adalah *Patial Least Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software SmartPLS 3.0*. Tahapan pengujian PLS dilakukan sebagai berikut:

Uji Indikator

Uji indikator atau disebut juga *Outer model* atau *measurement model* adalah menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstraknya, dari uji indikator ini diperoleh output validitas dan realibilitas model yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

Uji Hipotesis

Pengujian terhadap model structural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* sebagai uji *goodness of fit model*. Selain itu juga dilakukan uji signifikansi pengaruh antar konstruk dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistiknya.

Kriteria penilaian PLS

Tabel 3
Kriteria Penilaian PLS

UJI MODEL	OUT PUT	KRITERIA
<i>Outer Model</i> (Uji Indikator)	Evaluasi Model Pengukuran a. <i>Convergent Validity</i> b. <i>Discriminant Validity</i> c. <i>Composite Reliability</i>	a. Nilai <i>loading factor</i> harus diatas 0,50 b. Setiap indikator memiliki <i>loading</i> lebih tinggi terhadap konstraknya dibandingkan dengan terhadap konstruk yang lainnya. c. <i>Composite reliability</i> nilai harus diatas 0,60
<i>Inner Model</i>	Evaluasi Model Struktural a. R2 untuk variabel latent endogen b. Estimasi koefisien jalur (Koefisien Parameter dan T-Statistik)	a. Hasil R2 sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 mengindikasikan bahwa model "Baik", "Moderat", dan "Lemah" (Chin, 1998). b. Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan, yang dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i>

Sumber: Chin (dalam Gozali, 2008)

Analisis Jalur

Menurut Sarwono (2007), analisis jalur dapat dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*), pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*), dan pengaruh total (*Total Effect*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Data Penelitian

Jumlah Responden karyawan Instalasi Penjaminan adalah 53 orang. Hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa sebagian besar responden adalah (1) wanita sebesar 38 responden (71,69%); (2) Umur 21-30 tahun adalah 30 responden (56,60%); (3) Tingkat pendidikan D3 adalah 26 responden (49,05%) dan (4) Masa kerja 3-5 tahun adalah 30 responden (55,77%).

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

- Diukur dengan menggunakan 13 butir pernyataan.

- Satu butir variabel Kepuasan Kerja dinyatakan tidak valid karena mempunyai korelasi dengan taraf signifikansi $> 0,05$.
- Uji reliabilitas, harga *Cronbach's alpha* $> 0,7$ yaitu 0,823 sehingga butir pengukur variabel Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel.

Variabel Kompensasi

- Diukur dengan menggunakan 7 butir pernyataan.
- Semua butir pengukur variabel Kompensasi dinyatakan valid karena taraf signifikansi $< 0,05$.
- Harga *Cronbach's alpha* $> 0,7$ yaitu 0,867 sehingga butir pengukur variabel Kompensasi dinyatakan reliabel.

Variabel Motivasi Kerja

- Di ukur dengan menggunakan 13 butir pernyataan.
- Semua butir pengukur variabel Motivasi Kerja Karyawan dinyatakan valid karena taraf signifikansi $< 0,05$.
- Harga *Cronbach's alpha* $> 0,7$ yaitu 0,929 sehingga butir pengukur variabel Motivasi Kerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Variabel Kinerja

- Di ukur dengan menggunakan 12 butir pernyataan.
- Dua butir pengukur variabel Kinerja dinyatakan tidak valid karena taraf signifikansi $> 0,05$.
- Harga *Cronbach's alpha* $> 0,7$ yaitu 0,888 sehingga butir pengukur variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X1)

53 responden yang menyatakan persepsinya "Sangat Setuju" ada 24 responden (45%), "Setuju" 26 responden (49%), "Netral" ada 1 (2%), dan 2 responden (4%) menyatakan "Tidak Setuju". Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja di Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta sangat baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)

53 responden yang menyatakan persepsinya "Sangat Setuju" ada 10

responden (19%), “Setuju” 17 responden (32%), “Netral” 18 responden (34%) dan yang menyatakan “Tidak Setuju” 8 responden (15%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi di Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta adalah cukup baik.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y1)

53 responden, yang menyatakan persepsinya “Sangat Setuju” ada 4 responden (7%), “Setuju” 35 responden (66%), “Netral” 12 responden (23%), dan yang menyatakan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” masing-masing ada 1 responden (2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta adalah sangat baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y2)

53 responden yang menyatakan presepsinya “Sangat Setuju” ada 43 responden (81%), “Setuju” 10 responden (19%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta adalah sangat baik.

Analisis Inferensial Convergent Validity

Indikator setelah melalui uji *convergent validity* semua indikator dinyatakan valid karena nilai loadingnya $>0,50$.

Discriminant Validity

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* indikator dinyatakan semua valid karena “loyal” terhadap variabel laten induknya.

Composite Reliability

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,848
Kompensasi	0,891
Motivasi	0,966
Kinerja	0,912

Sumber: *Calculated Model*, Kelompok *Goodness of Fit*.

Semua variabel laten dinyatakan reliabel karena nilai *composite reliability* bernilai diatas 0,70. (Ghozali, 2008).

Uji Hipotesis

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P Values* sebesar 0,0 ($<0,05$) menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai *original sampel* sebesar 0,658. hal tersebut membuktikan bahwa Hipotesa Pertama (H1) **terbukti** dan signifikan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P Values* sebesar 0,074 ($> 0,05$) dengan Nilai *original sampel* sebesar 0,191. Hal tersebut membuktikan bahwa Hipotesa Kedua (H2) **tidak terbukti** dan **tidak signifikan** terhadap Motivasi Kerja (Y1).

H3: Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Motivasi kerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai *P Values* sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi Kerja (Y1) dengan Nilai *R Square* sebesar 0,572. hal ini membuktikan bahwa Hipotesa Ketiga (H3) **terbukti**, bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Instalasi

Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P Values* sebesar 0.693 (> 0.05) menunjukkan pengaruh tidak signifikan dengan nilai *original sampel* sebesar 0.127. Hal itu membuktikan bahwa Hipotesa Keempat (H4) **tidak terbukti**, bahwa Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2).

H5: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai *P Values* sebesar 0.151 (> 0.05) dengan nilai *original sampel* sebesar -0.236. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesa Kelima (H5) **tidak terbukti** sehingga Kompensasi (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2).

H6: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P Values* sebesar 0.934 (> 0.05) menunjukkan pengaruh tidak signifikan dengan nilai *original sampel* sebesar 0,032. Hal tersebut membuktikan bahwa Hipotesa Keenam (H6) **tidak terbukti** sehingga Motivasi Kerja (Y2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2).

H7: Kepuasan Kerja, Kompenasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P Values* sebesar 0.587 (>0.05) menunjukkan pengaruh tidak signifikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,048. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesa Ketujuh (H7) **tidak terbukti** sehingga Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (Y1) secara bersama– sama memberikan pengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2).

Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y2) dengan dimediasi oleh variabel Motivasi Kerja (Y1) dimana besarnya pengaruh sebesar 2,1%. Berdasarkan

perhitungan, variabel Motivasi Kerja menyumbangkan pengaruh sebesar 3,2% dan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y2) dengan dimediasi oleh variabel Motivasi Kerja (Y1) dimana besarnya pengaruh yaitu 0,6%. Berdasarkan perhitungan, Variabel Motivasi Kerja menyumbangkan pengaruh sebesar 3,2% dan memberikan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja.

Analisis Jalur Pengaruh Total (Total Effect)

Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Total pengaruh secara langsung dan tidak langsung variable Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja (X2) yaitu 14,8%.
- Pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan memberikan Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Berdasarkan hasil diperoleh total pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu -23%.
- Pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan memberikan pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Berdasarkan analisis Deskriptif, bahwa, 49,1% responden menyatakan “Sangat Setuju,”; 54,7% responden menyatakan “Setuju”; dan 52,8% responden menyatakan “Netral”. Pada umumnya masing-masing butir pernyataan mendapatkan jawaban “Setuju” dan “Netral” rata-rata melebihi angka 50%, terutama yaitu pada Atasan langsung saya selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan (54,7%) dan ‘Atasan langsung saya selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan ’ dan “Atasan

langsung saya memuji saya apabila mencapai hasil yang baik". (52,8%). Hal ini menunjukkan pengaruhnya terhadap motivasi kerja sangat baik.

Hal ini sesuai dengan teori Motivasi Kerja menurut Maslow (dalam Mangkunegara, 2002), Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, AG., dkk (2016) bahwa Kepuasan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, tetapi tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan Sugeng (2015), Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1) Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan analisis deskriptif bahwa 7,5% responden menyatakan "Sangat Setuju,"; 47,2% responden menyatakan "Setuju"; 54,7% responden menyatakan "Netral" dan 28,3% responden menyatakan "Tidak Setuju". Responden yang menyatakan "Netral" melebihi angka 50%, terutama pada aspek Rumah sakit memperhatikan pemenuhan dan fasilitas kebutuhan Karyawan". (54,7%). Pernyataan Motivasi Kerja Karyawan dari sisi Kebutuhan Aktualisasi "Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri" diperoleh hasil sebanyak 79% responden yang menjawab "Setuju dan Sangat Setuju," dan sebanyak 21% menjawab "Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju". Hal ini sesuai dengan teori Motivasi Kerja menurut Teori Maslow (dalam Mangkunegara, 2002), Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Penelitian tersebut tidak relevan dengan penelitian oleh Kusumastuti dan Tama (2014), bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan yang positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan pernyataan responden, bahwa Kepuasan Kerja dari sisi Upah. Pekerjaan, dari sisi Kesempatan Promosi

Kemudian dari sisi Penyelia atau Atasan Langsung, dari sisi Rekan Sekerja "Sangat Setuju dan Setuju" >50%. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja tersebut pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta adalah sangat baik. Hasil pernyataan Kinerja dari sisi Target "Memahami visi dan misi Instalasi Penjaminan" diperoleh hasil sebanyak 91% responden yang menjawab "Setuju dan Sangat Setuju," dan sebanyak 9% menjawab "Netral dan Tidak Setuju". Kemudian pernyataan Kinerja dari sisi Kualitas Selalu melakukan koreksi dan evaluasi setelah menyelesaikan pekerjaan" diperoleh hasil sebanyak total sebanyak 98% responden yang menjawab "Setuju dan Sangat Setuju," dan sebanyak 2% menjawab "Netral". Demikian juga dengan pernyataan tentang Kinerja dari sisi Taat Azas, "Selalu bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan" diperoleh hasil sebanyak total sebanyak 98% responden yang menjawab "Setuju" dan sebanyak 2% menjawab "Netral". Hal ini sesuai dengan teori Kepuasan Kerja menurut Gitosudarmo (2009), Hasibuan (2007), Wirawan (2009) bahwa faktor kepuasan kerja sangat berpengaruh mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan positif tetapi tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sugeng (2015), bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tetapi tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan Komara dan Nelliwati (2014) Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y2) Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan pernyataan responden, bahwa Kompensasi dari sisi Rumah sakit memperhatikan pemenuhan dan fasilitas kebutuhan Karyawan yang mempersepsikan "Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju" >50%. Kompensasi dari sisi Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan ketrampilan, kemampuan, dan pengalaman yang saya miliki yang mempersepsikan "Sangat Setuju dan Setuju" >50%. Hal ini dapat diartikan bahwa, Kompensasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta adalah kurang baik. Berdasarkan pernyataan tentang Kinerja dari sisi

“Memahami visi dan misi Instalasi Penjaminan” diperoleh hasil sebanyak 91% menyatakan “Setuju dan Sangat Setuju,” dan sebanyak 9% “Netral dan Tidak Setuju”. Kemudian Kinerja dari sisi “Selalu melakukan koreksi dan evaluasi setelah menyelesaikan pekerjaan” diperoleh hasil 98% menyatakan “Setuju dan Sangat Setuju,” dan sebanyak 2% menjawab “Netral”. Demikian juga dengan Kinerja dari sisi “Selalu bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan” diperoleh hasil 98% menjawab “Setuju” dan sebanyak 2% menjawab “Netral”. Hal ini sesuai dengan teori Kompensasi menurut Sinambela, (2016) Kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kinerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan. Simamora, (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk *financial* adalah penting bagi pegawai, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya, sehingga Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan positif tetapi Tidak signifikan. Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2016), bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2) karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan pernyataan responden tentang Kinerja dari sisi “Memahami visi dan misi Instalasi Penjaminan” diperoleh hasil sebanyak 91% menyatakan “Setuju dan Sangat Setuju,” dan sebanyak 9% menyatakan “Netral dan Tidak Setuju”. Kemudian pernyataan Kinerja dari sisi “Selalu melakukan koreksi dan evaluasi setelah menyelesaikan pekerjaan” diperoleh hasil sebanyak 98% menyatakan “Setuju dan Sangat Setuju,” dan sebanyak 2% menyatakan “Netral”. Demikian juga dengan pernyataan tentang Kinerja dari sisi “Selalu bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan” diperoleh hasil sebanyak 98% menjawab “Setuju” dan sebanyak 2% menjawab “Netral”. Hal ini sesuai dengan teori Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2011), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, sehingga

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan positif, tetapi Tidak signifikan. Namun demikian Motivasi Kerja dari sisi “Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan terpenuhi” diperoleh hasil sebanyak 58% responden Netral Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju” sedangkan sebanyak 42% responden menjawab “Setuju dan Sangat Setuju”, kemudian Motivasi Kerja dari sisi Kebutuhan Rasa Aman pada butir 3 “Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan”, diperoleh hasil sebanyak 47% responden menjawab “Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju” sedangkan sebanyak 53%

responden menjawab “Setuju dan Sangat Setuju”, kemudian Motivasi Kerja dari sisi Kebutuhan Sosial pada butir 8 “Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara “personal tentang persoalan”, sebanyak 66% responden menjawab “Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju” sedangkan 34% responden menjawab “Setuju dan Sangat Setuju”. Hasil pernyataan responden tersebut menunjukkan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta adalah cukup atau rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan (2012) dan Wijayanti, dkk. (2012), bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian Juliningrum dan Sudiro (2011), bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) dan Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening

- Berdasarkan analisis proses *Bootstrapping* diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,021 (*Indirect Effect*) dan pengaruh total (*Total Effect*) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebesar 0,148.
- Variabel Motivasi Kerja sebagai variabel intervening **mampu** memberikan sumbangan pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, Kepuasan Kerja karyawan Instalasi

Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta ditambah dengan Motivasi Kerja Karyawan **akan meningkatkan** Kinerja Karyawan di Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta karena hasilnya positif.

- c. Berdasarkan uraian tersebut, pada aspek atasan langsung yang selalu memuji apabila mencapai hasil yang baik dan selalu membantu apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan, selalu memperlakukan karyawan dengan baik dan sopan dan memberikan dukungan penuh untuk pengembangan diri, serta rekan kerja yang selalu mendorong dalam melaksanakan pekerjaan, kompetensi karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan, serta karyawan yang selalu melakukan koreksi dan evaluasi dalam pekerjaan, maka Kepuasan kerja dapat meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel Intervening

- a. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,006 dan pengaruh total (*Total Effect*) Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebesar -0,230.
- b. Variabel Motivasi Kerja Karyawan sebagai variabel intervening **tidak mampu** memberikan sumbangan pengaruh yang Positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, Kompensasi di Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta ditambah dengan Motivasi Kerja **tidak akan meningkatkan** Kinerja Karyawan di Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta karena hasilnya yang negatif.
- c. Berdasarkan uraian tersebut, bahwa Kompensasi berupa gaji dan tunjangan kinerja yang diterima, belum sesuai dengan harapan, belum sesuai dengan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman, dan belum dapat dipakai untuk mencukupi kebutuhan hidup dengan baik, sehingga sebagian karyawan belum termotivasi dengan baik, bahwa karyawan mengharapkan pimpinan yang selalu memberi perhatian, sehingga karyawan diharapkan dapat lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih

cepat menyelesaikan pekerjaan dari target waktu yang ditetapkan.

SIMPULAN

1. Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1) Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

- a. Berdasarkan Tabel Koefisien Parameter, nilai *P Values* sebesar 0.000 (< 0.05). dan nilai *original sampel* sebesar 0.658. Kepuasan Kerja (X1) mampu memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y1) sebesar 65,8%. **Hipotesis pertama (H1) diterima.**
- b. Kepuasan kerja karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito sudah bisa terpenuhi, serta dapat meningkatkan Motivasi Kerja, diantaranya karena mempunyai atasan langsung yang selalu memuji apabila mencapai hasil yang baik, dan selalu membantu apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan, serta mempunyai rekan kerja yang selalu mendorong dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Faktor pimpinan yang selalu memperhatikan karyawan dengan baik dan sopan, dan selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri, dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja.

2. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1) Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

- a. Berdasarkan Tabel Koefisien Parameter, nilai *P Values* sebesar 0,074 (> 0.05) dan nilai *original sampel* sebesar 0,191. Kompensasi (X2) memberikan pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y2) sebesar 19,1%. **Hipotesa Kedua (H2) ditolak.**
- b. Motivasi karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. sardjito Yogyakarta, telah dikelola dengan baik, sehingga kompensasi memberikan kontribusi yang tidak bermakna terhadap motivasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja, maka

diperlukan kompensasi yang lebih baik lagi, terutama dalam hal pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan, serta rumah sakit diharapkan lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan. Selain itu, bahwa pimpinan yang menyenangkan dan lebih memberikan perhatian secara personal dapat menjadi faktor pendukung.

3. Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1) Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

- a. Berdasarkan Nilai R Square sebesar 0,572 dan nilai P Values sebesar 0.000 (< 0.05), Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1) berpengaruh positif sebesar 57,2%. **Hipotesa Ketiga (H3) diterima.**
- b. Indikasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja adalah kepuasan kerja karyawan dari aspek atasan langsung yang selalu memuji apabila mencapai hasil yang baik, membantu apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan, dan rekan kerja yang selalu mendorong dalam melaksanakan pekerjaan, serta kompensasi yang diberikan karyawan dari aspek perhatian rumah sakit pada pemenuhan fasilitas kebutuhan karyawan dan pemberian gaji atau tunjangan yang sesuai dengan ketrampilan, kemampuan dan pengalaman.

4. Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

- a. Berdasarkan Tabel Koefisien Parameter, nilai P Values sebesar 0.693 (> 0.05) dan Nilai *original sampel* sebesar 0.127. Kepuasan Kerja (X1) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja (Y2) sebesar 12,7 %. **Hipotesa Keempat (H4) ditolak.**
- b. Indikasi yang mengakibatkan tingkat kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja yang diberikan., dapat disebabkan oleh faktor

individu, meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Kepuasan Kerja bagi karyawan Instalasi penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta, agar dapat meningkatkan Kinerja, adalah dari aspek atasan langsung yang selalu membantu apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan, selalu memuji dan membantu dalam pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal serta rekan sekerja yang selalu mendorong dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan Instalasi Penjaminan, diharapkan selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan, agar dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang telah diharapkan, serta dapat menyelesaikan pekerjaan lebih teliti. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor lingkungan karyawan. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal karyawan ini menentukan kinerja karyawan. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin rendah faktor-faktor internal tersebut, makin rendah pula kinerja karyawan.

5. Kompensasi (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) pada Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

- a. Berdasarkan Tabel Koefisien Parameter P Values sebesar 0.151 (> 0.05) dan . Nilai *original sampel* sebesar -0.236. Kompensasi (X2) memberikan pengaruh negatif terhadap Kinerja (Y2) sebesar -23,6 %. **Hipotesa Kelima (H5) ditolak.**
- b. Kompensasi yang dirasakan karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito bahwa, gaji serta tunjangan yang diterima, belum sesuai harapan, serta belum sesuai dengan ketrampilan,

kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Rumah Sakit diharapkan dapat memberikan pemenuhan fasilitas dan Kebutuhan karyawan, Faktor-faktor yang dapat meningkatkan Kinerja, bahwa

karyawan diharapkan selalu berpedoman pada target, dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, agar dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan

6. Motivasi Kerja Karyawan (Y2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

- a. Berdasarkan Tabel Koefisien Parameter, nilai *P Values* sebesar 0.934(> 0.05) dan Nilai *original sampel* sebesar 0,032. Motivasi Kerja (Y2) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja (Y2) sebesar 3,2 %. **Hipotesa Keenam (H6) ditolak.**
- b. Berdasarkan uraian tersebut bahwa, untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja, perlu memperhatikan beberapa hal, yaitu pimpinan yang menyenangkan agar karyawan dapat termotivasi, sehingga kebutuhan hidup dan kebutuhan untuk pendidikan dapat terpenuhi, karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan penuh tanggung jawab, serta selalu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan.

7. Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (Y1) secara bersama – sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) Karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

- a. Berdasarkan Nilai *R Square* sebesar 0,048 dan nilai *P Values* sebesar 0.587 (>0.05). Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (Y1), secara bersama – sama memberikan pengaruh Positif terhadap Kinerja sebesar 4,8%. **Hipotesa Ketujuh (H7) ditolak.**

8. Koefisien Determinasi (R square)

- a. Koefisien Determinasi variabel Motivasi Kerja Karyawan mampu membantu penjelasan sebesar 57,2% (Motivasi Kerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Kompensasi). Hal ini berarti bahwa masih ada faktor lain yang tidak terdapat dalam model sebesar 42,8%.
 - b. Koefisien Determinasi variabel Kinerja Karyawan hanya mampu membantu penjelasan sebesar 4,8% (Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi). Hal ini berarti bahwa masih ada faktor lain yang tidak terdapat dalam model sebesar 95,2%.
9. Berdasarkan hasil analisis tersebut, bahwa untuk meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja, maka perlu meninjau kembali pemberian Kompensasi berupa gaji dan tunjangan kinerja yang diberikan, agar sesuai dengan harapan karyawan, sesuai dengan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan, sehingga dapat dipakai untuk mencukupi kebutuhan hidup karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito.
10. Motivasi kerja karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito pada umumnya sudah sangat baik, hal ini mungkin disebabkan 81 % karyawan Instalasi Penjaminan adalah karyawan Non PNS, karena mereka akan berusaha berkinerja yang baik, mempunyai motivasi yang tinggi agar nantinya bisa diangkat menjadi karyawan Non PNS, apabila ada formasi Kategori dua. Faktor lain kemungkinan karena karyawan Non PNS adalah 71,69 % wanita, karena ada anggapan wanita lebih rajin dan 56,60 % usia 21-30, dengan masa kerja 55,77 % adalah tiga-lima tahun, dan tingkat pendidikan 49,05 % adalah D3, dimana masih tergolong usia produktif dan tentunya masih banyak harapan yang ingin dicapai. Faktor yang juga sangat penting terkait motivasi adalah adanya pimpinan yang selalu

memperlakukan karyawan dengan baik dan sopan dan selalu memberikan dukungan penuh untuk pengembangan diri.

11. Penelitian ini, kalau hendak dikatakan secara ringkas, bahwa Kinerja karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta, dalam pencapaian masih dalam rata-rata dan belum optimal. Memang pada tingkat motivasi pencapaian sudah cukup baik tetapi dari kedua variabel penyebab memberikan pengaruh positif tidak signifikan.

REFERENSI

- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gitosudarmo, I. (2008). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPPE Universitas Gajah Mada.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juniarti. (2014). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening" (Studi pada karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjung Pinang). *Jurnal.umrah.ac.id*.
- Komara, AT., dan Nelliwati, E. (2014). "Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 8 No. 2, (Oktober), 73-85.
- Kurniawan, R.P. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan." (Studi kasus pada karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta). (Skripsi S1). Yogyakarta: FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kurniawan (2012). "Pengaruh Kepeimpinan, dan Pengembangan SDM Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulSelBar". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol 4 No 16, (Desember), 391-408.
- Kusumastuti dan Tama. (2014). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai tetap Direktorat SDM di kantor Pusat PT Pertamina (Persero). *FISIP UI. lib.ui.ac.id/naskahringkas/2016-04/S54818*.
- Kyoyunita. (2013). "Keadilan dan Kelayakan dalam Pemberian Kompensasi. <http://khoyunitapublish.wordpress.com/2013/02/25/keadilan-dan-kelayakan-dalam-pemberian-kompensasi/> (online akses 5 Januari 2016).
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPPE.
- Mulyono, S. (2010). *Buku Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Ketiga. Jakarta: LPFEUI.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Verthizal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. and Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, AG., dkk. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Mandiri Tbk". *Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana*. S1: 29-62.
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugeng. (2015). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Catatan Medik RSUP Dr. Sardjito dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening.” (Tesis S-2 Prodi MM). Yogyakarta: FE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke Dua puluh Satu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Desertasi*. Cetakan Ketiga. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Surat Keputusan Direktur Utama RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta No: HK.02.04/II/29856/2015 Tentang Panduan Pengelolaan Remunerasi*. Yogyakarta. RSUP Dr. Sardjito.
- Thoha, Miftah. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Divisi Buku Perguruan Tinggi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis, Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wijayanti, DW. (2012). “Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Anugerah Semarang.” (Skripsi S1). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas negeri Semarang