

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Akbar Hidayat

Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang
Email: hidayatakbar01@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk menguji Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan WarpPls 5.0. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang dengan total sebanyak 218 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Namun Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The objectives of this study are: To examine compensation for employee performance, motivation for employee performance, job satisfaction with employee performance, compensation for job satisfaction, motivation for job satisfaction and compensation for employee performance with job satisfaction as a mediating variable, motivation for employee performance with satisfaction. Work as a mediating variable. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) using WarpPls 5.0. The sample used in this study were employees at the General Hospital of the University of Muhammadiyah Malang with a total of 218 employees. The results show that in general there is an influence between compensation on employee performance, motivation on employee performance, job satisfaction on employee performance, compensation for job satisfaction, motivation for job satisfaction, but job satisfaction is not able to mediate the effect that occurs between compensation on performance. employees, and job satisfaction are not able to mediate the effect that occurs between motivation on employee performance

Keywords: Compensation, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagai rumah sakit swasta, Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang dapat digolongkan sebagai organisasi penyedia jasa yang juga mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang

diberikan kepada masyarakat. Kecepatan pelayanan, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung akan menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan sebuah rumah sakit.

Mutu pelayanan kesehatan adalah pelayanan yang menggunakan sumber daya yang tersedia di rumah sakit sesuai kode etik yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif dalam upaya pemenuhan derajat kesehatan sehingga pasien merasa aman dan puas (Herlambang, 2016). Pelayanan profesional dapat dilakukan melalui penataan dan pengelolaan manajemen di rumah sakit tersebut, kemampuan sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada pasien sesuai standar, serta pelayanan yang berorientasi kepada pasien agar terwujud perasaan aman, nyaman, serta mendapatkan kepuasan yang berdampak pada proses kesembuhan pasien (Muninjaya, 2015). SDM yang ada di RSUUMM pada dasarnya telah mempunyai latar belakang pendidikan sesuai bidang tugas yang mereka kerjakan. Dengan latar belakang pendidikan itulah, SDM di organisasi rumah sakit diharapkan mampu menunjang pelayanan rumah sakit secara berkualitas. Meskipun demikian peningkatan mutu SDM akan selalu diperbaiki sesuai perkembangan zaman dan teknologi. Apalagi di era saat ini menuntut keunggulan mutu SDM yang harus memiliki penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam memanfaatkan teknologi informasi.

Fenomena yang terjadi pada RSUUMM adanya perbedaan pemberian insentif antara karyawan medis (dokter dan perawat) dengan non medis yang mana nominalnya lebih kecil di bandingkan yang di terima oleh karyawan medis. Hal ini menyebabkan motivasi kerja menurun dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dengan adanya fenomena tersebut motivasi yang ada pada karyawan akan berbeda-beda dan hal itu akan berdampak besar terhadap kinerja karyawan, disisi lain bahwa kinerja karyawan di RSUUMM menjadi tolok ukur kedisiplinan karyawan yaitu dengan menggunakan finger print pada saat karyawan masuk maupun pulang dinas dimana setiap bulannya akan di lakukan evaluasi di setiap unit yang ada. Pada aspek atribut setiap karyawan di tuntut agar selalu menggunakan seragam sebagaimana yang sudah di tentukan sebelumnya, tidak jarang karyawan yang ada biasanya memakai celana berwarna hitam di kala hari rabu dan kamis padahal untuk peraturanya sendiri adalah memakai celana berwarna biru dan name tag pada karyawan sering tidak terpakai dengan alasan lupa maupun ketinggalan. Maka penelitian ini diberi judul “ Pengaruh *Kompensasi* dan *Motivasi* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Kepuasan kerja* Sebagai Variabel *Intervening* pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang” .

Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUUMM ?, Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUUMM ?, Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di RSUUMM ?, Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RSUUMM ?, Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RSUUMM ?, Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel

intervening di RSUUMM?, 7. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUUMM ?.

KAJIAN TEORI

Kompensasi

kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. (Sunnyoto, 2012). Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Umar (2013) yang menjelaskan pengembangan indikator kompensasi, diantaranya adalah: Gaji, Insentif, Bonus, Pengobatan, Asuransi.

Motivasi

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kegairahan untuk bekerja, Motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi yang mendasari perilaku seseorang berbeda antar satu dengan yang lain, meskipun mungkin terdapat kemiripan antara satu dengan yang lain pastilah menjadi pribadi yang unik, masing-masing pribadi mempunyai kekhasan yang dominan yang menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu dalam hal ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. (Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Teori McClland dalam Sutrisno (2014) mengungkapkan teori yang di sebut Achivement Motivation Theory. Dimana teori tersebut terdiri dari tiga jenis kebutuhan, yaitu akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Handoko (2016) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Gomes (2013) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sopiah (2011) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2015) adalah Mampu meningkatkan target pekerjaan, Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan” dikemukakan oleh Menurut Kreitner dan Kinicki (2014). Sedangkan yang dikemukakan menurut Robbins (2013) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2014) yaitu Pemenuhan kebutuhan, Perbedaan, Pencapaian nilai, Keadilan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan kualitatif, dengan menggunakan survey web lebih dipilih dalam metode ini karena selain hemat biaya juga lebih efisien waktunya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode internet survey ini, peneliti tidak melakukan pertemuan wawancara secara langsung antara responden dan peneliti, melainkan peneliti memberikan kuisisioner melalui chat WhatsApp yang akan dikirimkan kenomor handphone masing-masing responden yang sudah terpilih berdasarkan teknik pengambilan sampelnya. Variable penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Motivasi, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja.

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 218 orang karyawan RSUUMM. Penelitian ini menggunakan skala linkert 5 poin, Analisis pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan WarpPLs 5.0

HASIL ANALISIS DATA

Resoponden penelitian ini terbatas pada karyawan Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang. Pengumpulan data dilakukan pada 10 Maret 2021 sampai dengan 10 April 2021 dengan memberikan kuesioner terhadap responden. Setelah data terkumpul, dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan Analisis Structural Equation Model (SEM).

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r table sebesar 0,132 pada taraf signifikansi = 0,05.

Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan Reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60

Analisis Structural Equation Model (SEM).

Pada analisis SEM dengan menggunakan WarpPLS 5.0, normalisasi dan pengecekan terjadinya multikolinieritas data sudah dilakukan secara otomatis oleh software sebelum proses analisis SEM

(Kock, 2015). Tahapan Analisis SEM dalam WarpPls dikelompokkan menjadi dua, yaitu: 1) Uji Outer Model (Model Pengukuran), 2) Uji Inner Model (Model Struktural).

Convergent validity dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap indikator lebih besar dari 0,70 dapat dikatakan valid. Selanjutnya untuk nilai p-value <0,50 dianggap signifikan. Machfud dan Dwi (2013) menjelaskan bahwa dalam beberapa kasus, syarat loading di atas 0,70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, loading factor antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk tetap dipertahankan. **Selanjutnya dijelaskan pula bahwa indikator dengan loading <0,40 harus dihapus dari model.** Penghapusan indikator dengan loading antara 0,40-0,70 dilakukan apabila indikator tersebut dapat meningkatkan AVE dan Composite reliability di atas nilai batasnya. Nilai batasan untuk AVE 0,50 dan composite reliability adalah 0,70. Berikut hasil output combined loading and cross-loading

Variabel	SE	Indikator	Cross Loading	P Value	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,061	X1.1	0,601	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,061	X1.2	0,333	<0.001	Tidak Valid (Tidak memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,060	X1.3	0,682	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,060	X1.4	0,671	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	X1.5	0,737	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,060	X1.6	0,650	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	X1.7	0,756	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	X1.8	0,741	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	X1.9	0,742	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	X1.10	0,784	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
Motivasi (X2)	0,059	X1.11	0,785	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	X2.1	0,871	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	X2.2	0,848	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	X2.3	0,838	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	X2.4	0,781	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,060	X2.5	0,701	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
Kepuasan Kerja (Z)	0,061	X2.6	0,533	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	Z1.1	0,836	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	Z1.2	0,857	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	Z1.3	0,793	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,060	Z1.4	0,675	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	Z1.5	0,826	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	Z1.6	0,793	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	Z1.7	0,846	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
Kinerja Karyawan (Y)	0,059	Z1.8	0,708	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	Y.1.1	0,788	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	Y1.2	0,803	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,057	Y1.3	0,912	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	Y1.4	0,867	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)

Penghapusan indikator dengan loading antara 0,40-0,70 dilakukan apabila indikator tersebut dapat meningkatkan AVE > 0,50 dan composite reliability adalah >0,70. Di bawah ini merupakan uraian berdasarkan hasil olah data di atas untuk tiap variabel yang mana dapat meningkatkan nilai AVE.

	Kompensasi	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
<i>R-Square</i>			0,722	0,746
<i>Composite Reliable</i>	0,915	0,896	0,931	0,908
<i>Cronbach's alpha</i>	0,895	0,857	0,915	0,864
<i>Avg. Var. Extrac</i>	0,498	0,594	0,631	0,713
<i>Q-Squared</i>			0,715	0,745

Berikut ini hasil *output combined loading and cross-loadings* setelah penghapusan indikator-indikator yang tidak valid.

Variabel	SE	Indikator	Cross Loading	P Value	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,061	X1.1	0,581	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,060	X1.3	0,682	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,060	X1.4	0,633	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	X1.5	0,751	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,060	X1.6	0,657	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	X1.7	0,767	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	X1.8	0,759	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	X1.9	0,764	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	X1.10	0,796	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	X1.11	0,782	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
Motivasi (X2)	0,058	X2.1	0,871	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	X2.1_2	0,848	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	X2.2	0,838	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	X2.2_2	0,781	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,060	X2.3	0,701	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,061	X2.3_2	0,533	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
Kepuasan Kerja (Z)	0,058	Z1.1	0,836	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	Z1.1_2	0,857	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	Z1.2	0,793	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,060	Z1.2_2	0,675	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	Z1.3	0,826	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	Z1.3_2	0,793	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	Z1.4	0,846	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,059	Z1.4_2	0,708	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
Kinerja Karyawan (Y)	0,059	Y.1.1	0,788	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	Y2.2	0,803	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,057	Y3.3	0,912	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)
	0,058	Y4.4	0,867	<0.001	Valid (Memenuhi <i>convergen validity</i>)

Setelah data *Combined Loading and Cross-Lodings* telah memenuhi kriteria, selanjutnya pengukuran dari *Convergent validity* adalah dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*), bahwa AVE yang digunakan untuk valuasi validitas konvergen, kriteria yang harus dipenuhi yaitu $AVE > 0,50$. Berikut ini nilai AVE setelah penghapusan indikator.

	Kompensasi	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
<i>R-Square</i>			0,714	0,747
<i>Composite Reliable</i>	0,914	0,896	0,931	0,908
<i>Cronbach's alpha</i>	0,895	0,857	0,915	0,864
<i>Avg. Var. Extrac</i>	0,519	0,594	0,631	0,713
<i>Q-Squared</i>			0,707	0,746

Berdasarkan hasil tersebut ketiga konstruk telah memenuhi convergent validity. Kompensasi memiliki nilai $0,519 > 0,50$, Motivasi memiliki nilai $0,594 > 0,50$, Kepuasan Kerja memiliki nilai $0,631 > 0,50$ dan Kinerja Karyawan $0,713 > 0,50$. Kesimpulan dari semua variabel telah memenuhi kriteria convergent validity.

Koefisien Model I

Path coefficients				
	X1	X2	Z1	Y
X1				
X2				
Z1	0.245	0.641		
Y	0.129	0.377	0.413	

P values				
	X1	X2	Z1	Y
X1				
X2				
Z1	<0.001	<0.001		
Y	0.027	<0.001	<0.001	

Koefisien jalur model I digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z), Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z), Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y).

1. Nilai koefisien jalur (path coefficient) dari Kompensasi (X1) menuju Kepuasan Kerja (Z) adalah 0,245 yakni bernilai positif. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Diketahui nilai P-Values $<0,001$ yang berarti juga $.<$ dari tingkat signifikansi 0,05, maka Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja.
2. Nilai koefisien jalur (path coefficient) dari Motivasi (X2) menuju Kepuasan Kerja (Z) adalah 0,641 yakni bernilai positif. Hal ini berarti Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z). Diketahui nilai P-Values $<0,001$ yang berarti juga $<$ tingkat

signifikansi 0,05, maka Motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja(Z).

3. Nilai koefisien jalur (path coefficient) dari Kompensasi (X1) menuju Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,129 yakni bernilai positif. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui nilai P-Values 0,027 yang berarti juga < tingkat signifikansi 0,05, maka Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Nilai koefisien jalur (path coefficient) dari Motivasi (X2) menuju Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,377 yakni bernilai positif. Hal ini berarti Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui nilai P-Values <0,001 yang berarti juga > tingkat signifikansi 0,05, maka Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
5. Nilai koefisien jalur (path coefficient) dari Kepuasan Kerja (Z) menuju Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,413 yakni bernilai positif. Hal ini berarti kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui nilai P-Values <0,001 yang berarti juga < tingkat signifikansi 0,05, maka Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Model II

----- Indirect and total effects (table view) -----				
Indirect effects for paths with 2 segments				
	X1	X2	Z1	Y
X1				
X2				
Z1				
Y	0.101	0.265		
Number of paths with 2 segments				
	X1	X2	Z1	Y
X1				
X2				
Z1				
Y	1	1		
P values of indirect effects for paths with 2 segments				
	X1	X2	Z1	Y
X1				
X2				
Z1				
Y	0.016	<0.001		
Standard errors of indirect effects for paths with 2 segments				

Koefisien jalur model II digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui kepuasan Kerja (Z) sebagai mediasi. Berdasarkan Gambar pengujian pengaruh tidak langsung (Indirect Effect) (Mediasi).

1. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung pada gambar diatas diketahui pengaruh tidak langsung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,101 dengan p-values sebesar 0,016 yang artinya nilai itu > tingkat signifikansi 2 jalur yaitu 0,025. Maka bisa diartikan jika Kompensasi (X1) Secara tidak langsung signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Dengan Kata Lain

kepuasan kerja (Z) signifikan dalam memediasi pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Diketahui pengaruh tidak langsung motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) sebesar 0,265 dengan P-Values sebesar $<0,001$ tingkat signifikansi 2 jalur yaitu 0,025. Maka bisa diartikan jika Motivasi (X2) secara tidak langsung signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Dengan kata lain Kepuasan Kerja (Z) signifikan dalam memediasi pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

antara lain Murgijanto (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi instrinsik terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010), mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan. Kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Mulyadi, 2015). Para karyawan di RSUUMM memerlukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai khususnya karyawan pada tingkat bawah sebagai responden terbanyak. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa yang akan datang. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan kompensasi yang sesuai oleh RSUUMM maka mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu juga. Oleh karena itu, mereka akan meningkatkan kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi sebagai imbalan atas apa yang mereka kerjakan. Sangat perlu di perhatikan kompensasi yang berupa penyesuaian gaji berdasarkan kompetensi yang di miliki di rasa kurang bagi karyawan bawah khususnya. Besaran nominal Gaji yang di terima untuk karyawan bawah mungkin tidak sebesar karyawan menengah maupun atas, hal itu mungkin bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang mereka lakukan.

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (suwardi dan Utomo, 2011) Secara tegas kinerja pegawai yang sangat dominan disebabkan oleh kesiapan mental dan motivasi seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Faktor manusia (human) merupakan salah satu faktor yang harus mendapat perhatian, dan peranan manusia sangat penting artinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Di dalam pengelolaannya diperlukan manajemen yang baik dan tepat karena pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan. Dalam penelitian ini motivasi yang merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan di

rasa mempunyai kelemahan dalam hal dapat memberikan dampak kepada sesama rekan kerja. Untuk bisa meningkatkan efektifitas tersebut dapat dilakukan dengan bagaimana RSUMM bisa memberikan perlakuan adil kesesama karyawan mereka, Agar setiap karyawan mempunyai rasa nyaman terhadap sesama rekan kerja. Dengan begitu pula di harapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

menurut (Koesmono, 2015) Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan antar teman sekerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Dari sini kita bisa melihat fakta di lapangan menunjukkan bahwa penetapan kebijakan dan prosedur yang adil di RSUUMM di rasa kurang untuk memfasilitasi setiap karyawannya. Untuk itu di harapkan RSUUMM dapat memberikan kontribusi lebih untuk setiap kebijakan dan prosedur yang ada, supaya setiap karyawan merasa adil dengan apa yang di berikan kepada perusahaan.

Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2013), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinancial). Dari definisi diatas dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi karyawan. Oleh karenanya penting sekali RSUUMM memperhatikan pengaturan kompensasi secara adil, baik yang berwujud balas jasa berupa finansial maupun non finansial. Jika kompensasi yang diterima karyawan adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas.

Motivasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

sedangkan menurut (Hariandja, 2012) motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kehidupan berorganisasi tepatnya di RSUUMM, pemberian dorongan khususnya dari atasan sebagai bentuk motivasi kerja penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Mengingat bahwa motivasi sendiri adalah dorongan lebih untuk melakukan suatu pekerjaan, tanpa adanya dorongan dari atasan karyawan dirasa kurang ataupun belum sepenuhnya mampu mengusai hal di setiap pekerjaan, di karenakan mayoritas karyawan yang ada di RSUMM tergolong masih muda.

Kepuasan Kerja Memediasi Antara Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan juga pengaruh variabel kepuasan kerja mampu memediasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan tentunya. Di sini kita bisa melihat bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh dalam hal mediasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan di RSUMM. Dengan semakin besar income yang di dapat oleh karyawan tersebut bisa meningkatkan secara langsung kinerja merka dalam berbagai aspek pekerjaan yang di bebaskan. Bagi mereka yang di level bawah income adalah hal sangat penting untuk memenuhi kebutuhan mereka baik yang suda berkeluarga maupun yang masi single.

kepuasan kerja memediasi antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data menunjukkan juga pengaruh variabel Kepuasan kerja mampu memediasi antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja. jika pemberian motivasi pada setiap individu karyawan di RSUMM di rasa suda baik maka dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dan akan berdampak pada kepuasan kerja itu sendiri. Di karenakan motivasi merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Etos kerja yang di berikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai target yang di tentukan sebelumnya menjadi tolak ukurnya. di mana target-target tersebut suda di susun dan di rencanakan dengan matang pada setiap tahunnya untuk lebih baik lagi kedepanya. Contohnya adalah jumlah pasien rawat jalan maupun rawat inap setiap bulanya selalu di rekap untuk menjadi acuan keberhasilan dalam tugas yang mereka kerjakan. Dengan tingginya angka pasien rawat inap maupun rawat jalan akan memberikan dampak yang besar bagi motivasi mereka untuk meningkatkan kinerjaya, Begitu pula sebaliknya.

SIMPULAN dan SARAN

SIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUUMM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang di terima oleh karyawan di RSUUMM maka kinerja pada karyawan tersebut juga akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUUMM. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan RSUUMM meningkatkan motivasinya dalam bekerja, maka hal ini juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUUMM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan RSUUMM dalam bekerja maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.

4. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUUMM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi baik berupa finansial maupun non-finansial yang di terima oleh karyawan RSUUMM, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang mereka dapatkan.
5. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUUMM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi bekerja yang di miliki seorang karyawan RSUUMM dalam melakukan pekerjaan, maka kepuasan kerjanya juga akan meningkat.
6. Kompensasi secara tidak langsung signifikan mempengaruhi kinerja karyawan RSUUMM melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUUMM .
7. Motivasi secara tidak langsung signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan RSUUMM. Dengan kata lain, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Bagi instansi/ RSUUMM

Bagi RSUUMM agar lebih memperhatikan kompensasi khususnya “kesesuaian gaji berdasarkan kompetensi yang di miliki” artinya RSUUMM dalam pemberian gaji kepada setiap karyawannya di harapkan juga memperhatikan dan menyesuaikan dengan kompetensi yang karyawan miliki. Dengan kata lain bahwa dalam memberikan kompensasi (gaji) pihak RSUUMM juga perlu mempertimbangkan kompetensi karyawannya, tidak hanya pada ijazah yang dimiliki karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan untuk variabel motivasi, RSUUMM perlu memberikan perhatian pada pekerjaan yang “dapat memberikan dampak kepada sesama rekan kerja” dengan kata lain perlunya memberi pemahaman pada karyawan bahwa pekerjaan karyawan tersebut harus dapat memberikan pengaruh yang lebih baik kepada sesama rekan kerja. Disisi lain RSUUMM harus dapat menciptakan atau minimal mengarahkan kepada karyawan untuk terus berinovasi dalam menciptakan ide-ide baru dalam bekerja atau melayani pasien dengan lebih baik.

Bagian ini memuat kesimpulan yang diperoleh dalam bentuk uraian paragraf dengan mengacu pada rumusan masalah. Penulisan kesimpulan tidak menggunakan penomoran atau *bullet points*, tetapi berupa narasi dalam bentuk paragraf.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhwanul Akmal. Ihda Tamini 2015, Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan gayamakmur mobil medan, Jurnal Bisnis Administrasi. Volume 04, Nomor 02.
- Agustin Pratiwi, 2013, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan, Universitas Trunojoyo Madura.
- Ardiaz. Sudiro. Noermijati. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang Marthadinata). Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 4. No. 1. 64 – 73.
- Herlambang, Susatyo. (2016). Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit, Cara Mudah Memahami Manajemen Pelayanan di Rumah Sakit dan Organisasi Pelayanan Kesehatan Lainnya. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- H.Teman Koesmono,(2015) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. Surabaya. Jurnal Penelitian.
- Johar, Diah Syafita. 2018. Nilai Utilitas dan Nilai Hedonis yang mempengaruhi Kepuasan Pelanggan serta Dampaknya Terhadap Niat Pembelian Ulang (Survey terhadap pembeli produk Fashion Berrybenka di Indonesia).
- Kurnia dan Farlinto. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nurchayani dan Andayani, 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Neuman, W.Lawrence. 2006. Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Research. USA: University of Wisconsin
- Novita, Sunuharjo, B. S., Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 34 (1), 38-46.
- Srimulyani dan Murti. 2013 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja (pada PDAM Kota Madiun), Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi,. Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.