

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum RSIA Samudra Husada Magetan

RSIA Samudra Husada berdiri pada tanggal 1 Desember 2009, Awal berdiri di prakarsai oleh Ibu Hj.Sri Indah Trinuraini sebagai Ketua Perkumpulan Mitra Bhakti Keluarga, ketika itu berbentuk balai pengobatan dan rumah bersalin sederhana bertempat di jalan Samudra No 30 Kabupaten Magetan Provinsi Jawa timur. Pada tahun 2010 Rumah Bersalin Samudra Husada merubah status menjadi Rumah Sakit Khusus Bedah Ibu dan Anak Samudra Husada membuka kerjasama dengan dr. H Mochammad Rois Ma'mun, Sp. OG, seorang dokter Spesialis Obstetric dan Ginecologi, dan bekerjasama dengan Spesialis Anak dan Spesialis Anestesi dengan memberikan pelayanan tindakan operasi 24 jam. Awal tahun 2010 mulai tersedia pelayanan dokter umum 24 jam untuk membantu penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang juga berperan sebagai rujukan awal pertolongan persalinan maupun kesehatan ibu dan anak. Pada tahun 2011 Rumah Sakit Khusus Bedah Ibu dan Anak merubah status menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak Samudra Husada dengan status rumah sakit khusus swasta penuh dan kepemilikan di bawah PERKUMPULAN MITRA BHAKTI KELUARGA. Bangunan ini memiliki 25 Tempat Tidur, IGD, Instalasi Farmasi, Laboratorium,

Fasilitas ruang bayi, kamar bersalin, kamar operasi, Poli Anak, Poli Kandungan dan Kebidanan, Poli Penyakit Dalam dan sarana penunjang lainnya dan yang akan terus berkembang dan melengkapi fasilitas lainnya untuk memberikan pelayanan yang paripurna dan lengkap kepada semua pasien dan keluarga pasien.

B. Karakteristik Data Penelitian

Tabel 4.1
Data demograsi responden

Pria	15	21,5 %
Wanita	55	78,5 %
Total	70	100 %
Umur		
21 – 30 tahun	39	55,7 %
31 – 40 tahun	20	28,27 %
41 – 50 tahun	19	12,9 %
≥ 51 tahun	2	2,8 %
Total	70	100 %
Pendidikan Terakhir		
SMA	26	37,2 %
D3	36	51,4 %
S1	8	11,4 %
S2	0	0 %
Total	70	100 %
Masa Kerja sampai saat ini	Jumlah	Prosentase (%)
< 2 tahun	21	30 %
2 – 5 tahun	21	30 %
Diatas 5 tahun sampai dengan 10 tahun	23	33 %
Diatas 10 tahun	5	7 %
Total	70	100 %

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan jenis kelamin dari 70 pegawai RSIA Samudra Husada Magetan yang dijadikan sampel penelitian, maka didapat untuk pegawai pria sebanyak 15 orang (21,5%) dan pegawai wanita sebanyak 55 orang (78,5%).

Berdasarkan umur dari 70 pegawai RSIA Samudra Husada Magetan yang dijadikan sampel penelitian, maka didapat untuk umur 21-30 tahun sebanyak 39 orang (55,7%), umur 31-40 tahun sebanyak 20 orang (28,7%), umur 41-50 tahun sebanyak 19 orang (12,9%) dan \geq 51 tahun sebanyak 2 orang (2,8%).

Berdasarkan Pendidikan terakhir dari 70 pegawai RSIA Samudra Husada Magetan yang dijadikan sampel penelitian, maka didapat untuk SMA sebanyak 26 orang (37,2 %), D3 sebanyak 36 orang (51,4 %), S1 sebanyak 8 orang (11,4%) dan S2 sebanyak 0 orang (0 %).

Berdasarkan masa kerja sampai saat ini dari 66 pegawai RSIA Samudra Husada Magetan yang dijadikan sampel penelitian, didapat untuk yang masa kerja $<$ 2 tahun sebanyak 21 orang (30 %), masa kerja 2 – 5 tahun sebanyak 21 orang (30 %), masa kerja diatas 5 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 23 orang (33 %) dan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 5 orang (7 %).

C. Uji Instrumen Validitas dan Reabilitas

Untuk melakukan uji validitas menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate pearson*. Dinyatakan signifikan jika, nilai signifikansi dua sisi dibawah 0,05 atau nilai *pearson correlation* (r hitung) diatas r table. Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha (*Cronbach's*) dengan taraf signifikansi 0,05. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha > nilai r *product moment*. Reliabilitas kurang baik jika diperoleh nilai alpha kurang dari 0,6 sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Dalam menguji hasil uji instrumen, maka data yang diperoleh harus terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument karena belum valid dan reliabel. Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan data dari responden. Dalam hal ini aplikasi yang digunakan adalah SPSS 18.0 (Wahyu Widhiarso, 2011). Butir kuesioner dinyatakan sah dengan syarat sebagai berikut :

1. Untuk menguji validitas, jika tingkat korelasi antara indikator variabel dengan variabel tingkat signifikansi < 0,05 maka dikatakan bahwa indikator tersebut valid.
2. Pengujian reliabilitas antara lain :
 - a. Jika *Cronbach's alpha* > 0,7 maka variabel tersebut reliabel.
 - b. Jika *Cronbach's alpha* < 0,7 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, diperoleh hasil untuk setiap instrumen pengukuran variabel sebagai berikut :

1. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 13 butir pernyataan, dengan hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 4.1

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

a	0.676**	0.000	Valid
b	0.696**	0.000	Valid
c	0.566**	0.000	Valid
d	0.564**	0.000	Valid
e	0.816**	0.000	Valid
f	0.669**	0.000	Valid
g	0.669**	0.000	Valid
h	0.579**	0.000	Valid
i	0.823**	0.000	Valid
j	0.783**	0.000	Valid
k	0.651**	0.000	Valid
l	0.525**	0.000	Valid
m	0.625**	0.001	Valid
<i>Cronbach's alpha = 0.761</i>			

Sumber : Data Primer diolah 2019

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa semua butir pengukur variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena semua butir mempunyai korelasi dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Demikian pula dengan uji reliabilitas, diketahui bahwa harga *Cronbach's alpha* $> 0,7$ yaitu : 0,751 ,sehingga butir pengukur variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

2. Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan 7 butir pernyataan, dengan hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 4.2

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

a	0.948**	0.000	Valid
b	0.885**	0.000	Valid
c	0.880**	0.000	Valid
d	0.873**	0.000	Valid
e	0.819**	0.000	Valid
f	0.872**	0.009	Valid
g	0.889**	0.000	Valid
<i>Cronbach's alpha</i> = 0.804			

Sumber : Data Primer diolah 2019

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa semua butir pengukur variabel Kompensasi dinyatakan valid karena semua butir mempunyai korelasi dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Demikian pula dengan uji reliabilitas, diketahui bahwa harga *Cronbach's alpha* $> 0,7$ yaitu: 0,751, sehingga butir pengukur variabel kompensasi dinyatakan reliabel.

3. Variabel Motivasi Kerja

Variabel Motivasi kerja diukur dengan menggunakan 13 butir pernyataan, dengan hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 4.3

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y1)

a	0.611**	0.000	Valid
b	0.730**	0.000	Valid
c	0.723**	0.000	Valid
d	0.537**	0.000	Valid
e	0.859**	0.000	Valid
f	0.704**	0.000	Valid
g	0.795**	0.000	Valid
h	0.808**	0.000	Valid
i	0.826**	0.000	Valid
j	0.765**	0.000	Valid
k	0.852**	0.003	Valid
l	0.871**	0.003	Valid
m	0.835**	0.000	Valid
<i>Cronbach's alpha</i> = 0.753			

Sumber : Data Primer diolah 2019

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa semua butir pengukur variabel Motivasi Kerja pegawai dinyatakan valid karena semua butir mempunyai korelasi dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Demikian pula dengan uji reliabilitas, diketahui bahwa harga *Cronbach's alpha* $> 0,7$ yaitu : 0,753 , sehingga butir pengukur variabel motivasi kerja pegawai dinyatakan reliabel.

4. Variabel Kinerja

Variabel Kinerja diukur dengan menggunakan 12 butir pernyataan, dengan hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 4.4

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y2)

A	0.666**	0.001	Valid
b	0.571**	0.000	Valid
c	0.558**	0.000	Valid
d	0.689**	0.000	Valid
e	0.633**	0.000	Valid
f	0.716**	0.001	Valid
g	0.682**	0.000	Valid
h	0.668**	0.000	Valid
i	0.586**	0.000	Valid
j	0.643**	0.000	Valid
k	0.705**	0.000	Valid
l	0.544**	0.000	Valid
<i>Cronbach's alpha</i> = 0.708			

Sumber : Data Primer diolah 2019

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa semua butir pengukur variabel Kinerja pegawai dinyatakan valid karena semua butir mempunyai korelasi dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Demikian pula dengan uji reliabilitas, diketahui bahwa harga *Cronbach's alpha* $> 0,7$ yaitu : 0,708 , sehingga butir pengukur variabel Kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

D. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui secara detail mengenai variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. **Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

Untuk mengetahui deskriptif secara keseluruhan digunakan nilai skor total maksimum yaitu: $13 \times 5 = 65$ dan nilai total skor minimum yaitu: $13 \times 1 = 13$. Sehingga diperoleh interval sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (65 - 13) / 5 = 52 / 5 \approx 10 \end{aligned}$$

Tabel 4.6
Hasil Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja

1	13 – 23	(STS)	0	0
2	> 23 – 33	(TS)	8	11,43 %
3	> 33 – 43	(N)	23	32,86 %
4	> 43 – 53	(S)	35	50 %
5	> 53 - 65	(SS)	4	5,71 %
Jumlah			70	100 %

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil penelitian dari 70 responden terhadap Kepuasan Kerja di RSIA Samudra Husada Magetan, yang menyatakan persepsinya “Sangat Setuju” ada 4 responden (5,71 %), yang menyatakan “Setuju” ada 35 responden (50%), yang menyatakan “Netral” ada 23 reponden (32,86 %), yang menyatakan “Tidak Setuju” ada 8 responden (11,43%) dan tidak ada (0%) yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja di RSIA Samudra Husada Magetan masih ada sedikit yang memberikan respon yang tidak baik, namun separuh pegawainya menyatakan respon yang baik. Untuk mengetahui secara detail

dari variabel Kepuasan Kerja dalam analisis deskriptif dapat dijabarkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Rekap Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	I Upah											
1	Gaji/upah yang layak	2	2,86	24	34,29	24	34,29	19	27,14	1	1,43	70
2	Tunjangan-tunjangan lainnya	0	0	20	28,57	22	31,43	24	34,29	4	5,71	70
X1	II Pekerjaan											
3	Menyenangi pekerjaan	0	0	4	5,71	15	21,43	46	65,71	5	7,14	70
4	Diberi kesempatan belajar	1	1,43	5	7,14	13	18,57	45	64,29	6	8,57	70
5	Diberi tanggungjawab dan kepercayaan	0	0	4	5,71	15	21,43	46	65,71	5	7,14	70
X1	III Kesempatan Promosi											
6	Menerapkan sistem prestasi	1	1,4	17	24,3	35	50	15	21,4	2	2,9	70
7	Memiliki peluang yang sama	1	1,4	15	21,4	24	34,3	29	41,5	1	1,4	70
X1	IV Penyelia atau atasan langsung											
8	Diberikan nasehat oleh atasan langsung	1	1,43	13	18,57	27	38,57	26	37,14	3	4,29	70
9	Mendapat pujian dari atasan langsung	8	11,43	20	28,57	25	35,71	17	24,29	0	0	70
10	Dibantu oleh atasan langsung	7	10	17	24,29	15	21,43	27	38,57	4	5,71	70
X1	V Rekan Sekerja											
11	Dibantu rekan kerja	1	1,43	7	10	5	7,14	48	68,57	9	12,86	70
12	Rekan kerja bertanggungjawab atas pekerjaannya	2	2,86	4	5,71	12	17,14	45	64,29	7	10	70
13	Dorongan dari rekan kerja	2	2,86	6	8,57	15	21,43	42	60	5	7,14	70

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil penelitian pada Kepuasan kerja menunjukkan bahwa 12,9 % responden menyatakan “Sangat Setuju” yaitu pada butir “Saya merasa senang karena rekan kerja saya sangat membantu dalam pekerjaan saya”, 65,7 % responden menyatakan “Setuju”, yaitu pada butir “Saya sangat senang dengan pekerjaan saya karena saya diberi tanggungjawab dan kepercayaan”, 50 % repon menyatakan “Netral”, yaitu pada butir “Saya merasa puas dengan sistem prestasi”, 34,3 % menyatakan “Tidak Setuju”, yaitu pada butir “Saya menerima Gaji/upah yang layak” dan 11,4 % menyatakan “Sangat Tidak Setuju”, yaitu pada butir “Saya selalu mendapat pujian dari atasan langsung apabila mencapai hasil kerja yang baik”.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)

Bertujuan untuk mengetahui deskriptif secara keseluruhan digunakan nilai skor total maksimum yaitu : $7 \times 5 = 35$ dan nilai total skor minimum yaitu : $7 \times 1 = 7$. Sehingga diperoleh interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah}$$

Kategori

$$= (35 - 7) / 5 = 28 / 5 \approx 5$$

Tabel 4.8
Hasil Tabulasi Variabel Kompensasi

1	7 – 12	(STS)	4	5,71 %
2	> 12 – 17	(TS)	23	32,86 %
3	> 17 – 22	(N)	15	21,43 %
4	> 22 – 27	(S)	17	24,29 %
5	> 27 - 35	(SS)	11	15,71 %
Jumlah			70	100 %

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil penelitian dari 70 responden terhadap Kompensasi diRSIA Samudra Husada Magetan, yang menyatakan persepsinya “Sangat Setuju” ada 11 responden (15,71 %), yang menyatakan “Setuju” ada 17 responden (24,29 %) yang menyatakan “Netral” ada 15 responden (21,43 %), yang menyatakan “Tidak Setuju” ada 23 responden (32,86 %) dan 4 responden (5,71 %) yang menyatakan untuk persepsi “Sangat Tidak Setuju”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi kerja di RSIA Samudra Husada tidak baik. Untuk mengetahui secara detail dari variabel Kompensasi dalam analisis deskriptif dapat dijabarkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Rekap Kuesioner Variabel Kompensasi

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2	I	Asas Keadilan										
1	Gaji/upah sesuai	9	12,86	23	32,86	17	24,29	19	27,14	2	2,86	70
2	Tunjangan kinerja sesuai	5	7,14	20	28,57	23	32,86	21	30	1	1,43	70
3	Kebutuhan dan fasilitas sesuai	9	12,86	17	24,29	22	31,43	19	27,14	3	4,29	70
X2	II	Asas Kelayakan dan Kewajaran										
4	Gaji/upah sesuai	2	2,86	13	18,57	20	28,57	33	47,14	2	2,86	70
5	Tunjangan kinerja sesuai kompetensi	2	2,86	12	17,14	25	35,71	30	42,86	1	1,43	70
6	Menerima gaji/upah sesuai kecukupan	3	4,29	29	41,43	22	31,43	14	20	2	2,86	70
7	Menerima tunjangan kinerja yang cukup	2	2,86	32	45,71	24	34,29	10	14,29	2	2,86	70

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil penelitian pada Kompensasi menunjukkan bahwa, 4,29 % responden menyatakan “Sangat Setuju” yaitu pada butir “Saya diperhatikan oleh RSIA Samudra Husada dalam pemenuhan kebutuhan dan fasilitas”, 47,14 % responden menyatakan “Setuju” yaitu pada butir “Saya menerima gaji/upah sesuai dengan pengalaman yang saya miliki”, 35,71 % responden menyatakan “Netral” yaitu pada butir “Saya menerima tunjangan kinerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”, 45,71 % responden menyatakan “Tidak Setuju” yaitu pada butir “Saya menerima tunjangan kinerja yang dapat saya gunakan untuk mencukupi

kebutuhan hidup saya” dan pada butir “Saya menerima gaji/upah sesuai dengan harapan saya” ada 12,86 % responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju”.

c. **Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y1)**

Untuk mengetahui deskriptif secara keseluruhan digunakan nilai skor total maksimum yaitu : $13 \times 5 = 65$ dan nilai total skor minimum yaitu : $13 \times 1 = 13$. Sehingga diperoleh interval sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah} \\ &\text{Kategori} \\ &= (65 - 13) / 5 = 52 / 5 \approx 10 \end{aligned}$$

Tabel 4.10
Hasil Tabulasi Variabel Motivasi Kerja

1	13 – 23	(STS)	1	1,43 %
2	> 23 – 33	(TS)	15	21,43 %
3	> 33 – 43	(N)	26	37,14 %
4	> 43 – 53	(S)	25	35,71 %
5	> 53 - 65	(SS)	3	4,29 %
Jumlah			66	100 %

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil penelitian dari 70 responden terhadap Motivasi Kerja di RSIA Samudra Husada Magetan, yang menyatakan persepsinya “Sangat Setuju” ada 3 responden (4,29 %), yang menyatakan “Setuju” ada 25 responden (35,71 %), yang menyatakan “Netral” ada 26 responden (37,14 %), yang menyatakan “Tidak Setuju” ada

15 responden (21,43 %) dan 1 responden (1,43 %) yang menyatakan untuk persepsi “Sangat Tidak Setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja di RSIA Samudra Husada baik.

Untuk mengetahui secara detail dari variabel Motivasi Kerja dalam analisis deskriptif dapat dijabarkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11
Rekap Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	I	Kebutuhan Psikologis										
1	Kebutuhan terpenuhi	1	1,43	9	12,86	33	47,14	25	35,71	2	2,86	70
2	Kebutuhan pendidikan terpenuhi	1	1,43	25	35,71	19	27,14	21	30,0	4	5,71	70
Y1	II	Kebutuhan Rasa Aman										
3	Pimpinan menyenangkan	0	0	7	10	32	45,71	29	41,43	2	2,86	70
4	Nyaman bersama rekan kerja	1	1,43	4	5,71	13	18,57	43	61,43	9	12,86	70
5	Lingkungan kerja nyaman	2	2,86	11	15,71	24	34,29	30	42,86	3	4,29	70
6	Program pensiun	17	24,29	14	20	17	24,29	18	25,71	4	5,71	70
Y1	III	Kebutuhan Sosial										
7	Mendapatkan perhatian	2	2,86	17	24,29	27	38,57	22	31,43	2	2,86	70
8	Perhatian personal dari pimpinan	2	2,86	17	24,29	26	37,14	24	34,29	1	1,43	70
9	Merasa aman	8	11,43	8	11,43	23	32,86	30	42,86	1	1,43	70
Y1	IV	Kebutuhan Penghargaan										

10	Diperlakukan dengan baik	4	5,71	8	11,43	12	17,14	43	61,43	3	4,29	70
11	Mendapatkan penghargaan	5	7,14	19	27,14	25	35,71	20	28,57	1	1,43	70
Y1	V	Kebutuhan Aktualisasi Diri										
12	Mendapat motivasi	3	4,29	11	15,71	19	27,14	34	48,57	3	4,29	70
13	Mendapatkan fasilitas	6	8,57	16	22,86	23	32,86	24	34,29	1	1,43	70

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil penelitian pada Motivasi menunjukkan bahwa, 12,86 % responden menyatakan “Sangat Setuju” yaitu pada butir “Saya bekerja dengan nyaman bersama rekan-rekan kerja saya”, 61,43 % responden menyatakan “Setuju” yaitu pada butir “Saya merasa senang karena diperlakukan dengan baik di lingkungan kerja saya”, 47,14 % responden menyatakan “Netral” yaitu pada butir “Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi”, 35,71% responden menyatakan “Tidak Setuju” yaitu pada butir “Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan terpenuhi”, dan 24,29 % responden menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu pada butir “Saya merasa terjamin karena adanya program pensiun atau program hari tua”.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y2)

Untuk mengetahui deskriptif secara keseluruhan digunakan nilai skor total maksimum yaitu : $12 \times 5 = 60$ dan nilai total skor

minimum yaitu : $12 \times 1 = 12$. Sehingga diperoleh interval sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah} \\ &\text{Kategori} \\ &= (60 - 12) / 5 = 48 / 5 \approx 10 \end{aligned}$$

Tabel 4.12
Hasil Tabulasi Variabel Kinerja

1	12 – 22	(STS)	0	0
2	> 22 – 32	(TS)	4	5,71 %
3	> 32 – 42	(N)	9	12,86 %
4	> 42 – 52	(S)	55	78,57 %
5	> 52 - 60	(SS)	2	2,86 %
Jumlah			70	100 %

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil penelitian dari 70 responden terhadap Kinerja di RSIA Samudra Husada Magetan, yang menyatakan persepsinya “Sangat Setuju” ada 2 responden (2,86 %), yang menyatakan “Setuju” ada 55 responden (78,57 %), yang menyatakan “Netral” ada 9 responden (12,86 %), yang menyatakan “Tidak Setuju” ada 4 responden (5,71 %) dan tidak ada yang menyatakan untuk persepsi “Sangat Tidak Setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja di RSIA Samudra Husada Magetan sangat baik. Untuk mengetahui secara detail dari variabel Kinerja dalam analisis deskriptif dapat dijabarkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13
Rekap Kuesioner Variabel Kinerja

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y2 I	Target, Pegawai yang saya nilai											
1	Memahami visi dan misi	1	1,43	4	5,71	24	34,29	40	57,14	1	1,43	70
2	Berpedoman pada	1	1,43	7	10	22	31,43	40	57,14	0	0	70
3	Menyelesaikan tugas lebih cepat	1	1,43	2	2,86	30	42,86	36	51,43	1	1,43	70
Y2 II	Kualitas, Pegawai yang saya nilai											
4	Mengerjakan dengan teliti	0	0	1	1,43	11	15,71	56	80	2	2,86	70
5	Miliki kompetensi	0	0	3	4,29	12	17,14	53	75,71	2	2,86	70
6	Mengerjakan dengan cekatan	0	0	3	4,29	13	18,57	53	75,71	1	1,43	70
7	Melakukan evaluasi	0	0	2	2,86	11	15,71	53	75,71	4	5,71	70
Y2 III	Waktu, Pegawai yang saya nilai											
8	Tepat waktu	0	0	1	1,43	8	11,43	54	77,14	7	10	70
9	Tepat waktu itu penting	0	0	1	1,43	6	8,571	51	72,86	12	17,14	70
Y2 IV	Taat Azas, Pegawai yang saya nilai											
10	Bekerja sesuai prosedur	0	0	1	1,43	9	12,86	55	78,57	5	7,14	70
11	Bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi	0	0	2	2,86	10	14,29	54	77,14	4	5,71	70
12	Bekerja dengan efektif dan efisien	2	2,86	4	5,71	17	24,29	44	62,86	3	4,29	70

Sumber : Data Primer diolah 2019

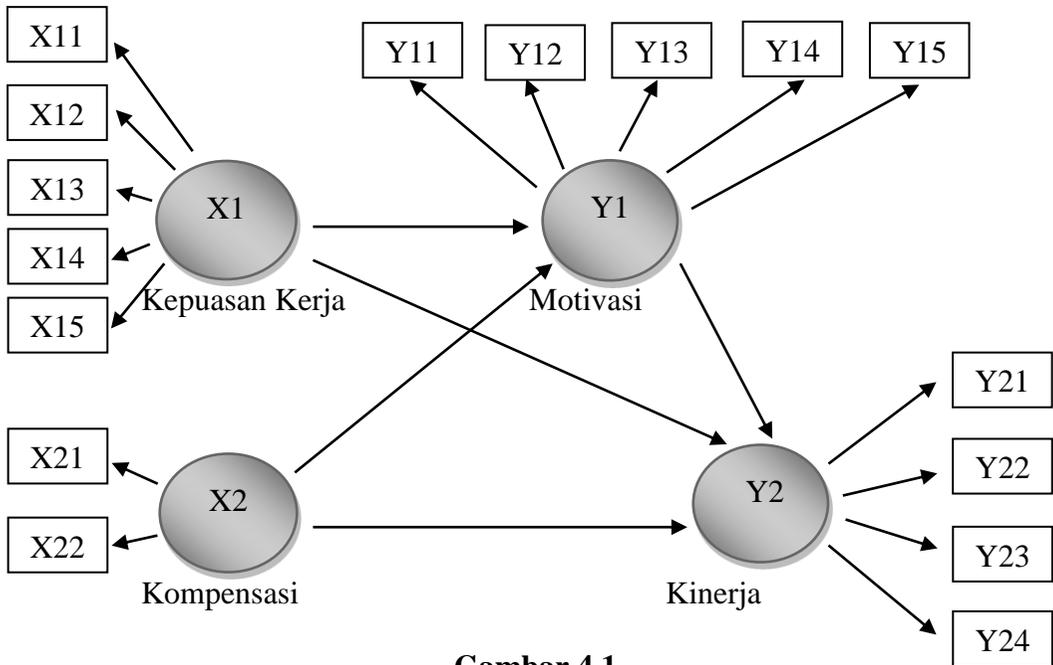
Hasil penelitian pada Kinerja menunjukkan bahwa, 17,14 % responden menyatakan “Sangat Setuju” yaitu pada butir “Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”, 80 % responden menyatakan “Setuju” yaitu pada butir “Saya

mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti”, 42,86 % responden menyatakan “Netral” yaitu pada butir “Saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan”, 10 % responden menyatakan “Tidak Setuju” yaitu pada butir “Saya selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan, untuk mencapai misi RSIA Samudra Husada”, dan 2,86 % responden menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu pada butir “Saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan”.

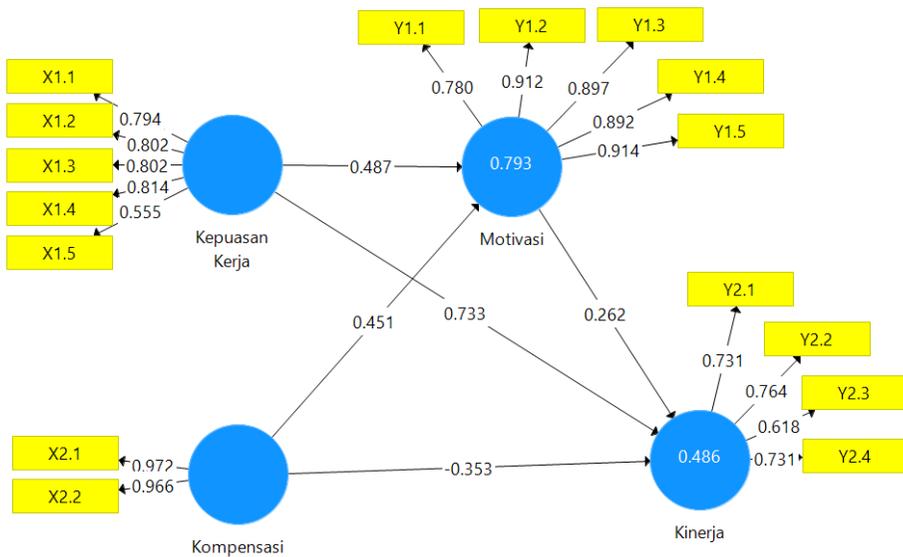
2. Analisis Inferensial

a. Pengujian *Measurement Model / Outer Model* (Uji Indikator)

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



Gambar 4.1
Model Awal



Gambar 4.2
Uji Indikator PLS Algorithm

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstruksinya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,50 , apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini, maka harus dibuang.

Tabel 4.14
Outer Loading (Convergent Validity)

	Kepuasan	Kompensasi	Motivasi	Kinerja	
X1.1	0.792				Valid
X1.2	0.802				Valid
X1.3	0.802				Valid
X1.4	0.814				Valid
X1.5	0.555				Valid
X2.1		0.972			Valid
X2.2		0.966			Valid
Y1.1			0.780		Valid
Y1.2			0.912		Valid
Y1.3			0.897		Valid
Y1.4			0.892		Valid
Y1.5			0.914		Valid
Y2.1				0.731	Valid
Y2.2				0.764	Valid
Y2.3				0.618	Valid
Y2.4				0.731	Valid

Sumber : *Calculated Model, Table Outer Loadings.*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, indikator setelah melalui uji *convergent validity ternyata* hasilnya dinyatakan valid karena nilai loadingnya $> 0,50$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity yang diukur dari *cross loading* antara indikator dengan konstruksya. Indikator dinyatakan valid jika hubungan indikator dengan konstruksya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan konstruk yang lain. *Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *cross loading* indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang lebih besar dibanding nilai loading jika dikorelasikan dengan variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Cross Loadings (Discriminant Validity)

	Kepuasan	Kompensasi	Motivasi	Kinerja	
X1.1	0.792	0.773	0.752	0.472	Valid
X1.2	0.802	0.566	0.687	0.578	Valid
X1.3	0.802	0.633	0.606	0.583	Valid
X1.4	0.814	0.674	0.707	0.556	Valid
X1.5	0.555	0.325	0.421	0.327	Valid
X2.1	0.803	0.972	0.846	0.476	Valid
X2.2	0.749	0.966	0.783	0.403	Valid
Y1.1	0.677	0.755	0.780	0.323	Valid
Y1.2	0.723	0.748	0.912	0.524	Valid
Y1.3	0.792	0.773	0.897	0.644	Valid
Y1.4	0.753	0.730	0.892	0.519	Valid
Y1.5	0.782	0.704	0.914	0.539	Valid
Y2.1	0.713	0.691	0.717	0.731	Valid
Y2.2	0.352	0.134	0.219	0.764	Valid
Y2.3	0.213	0.021	0.136	0.618	Valid
Y2.4	0.425	0.154	0.340	0.731	Valid

Sumber : *Calculated Model, Table Cross Loadings.*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dari uji *discriminant validity* indikator dinyatakan *semua* valid karena “loyal” terhadap variabel laten induknya.

3) *Composite Reliability*

Tabel 4.16
Composite Reliability

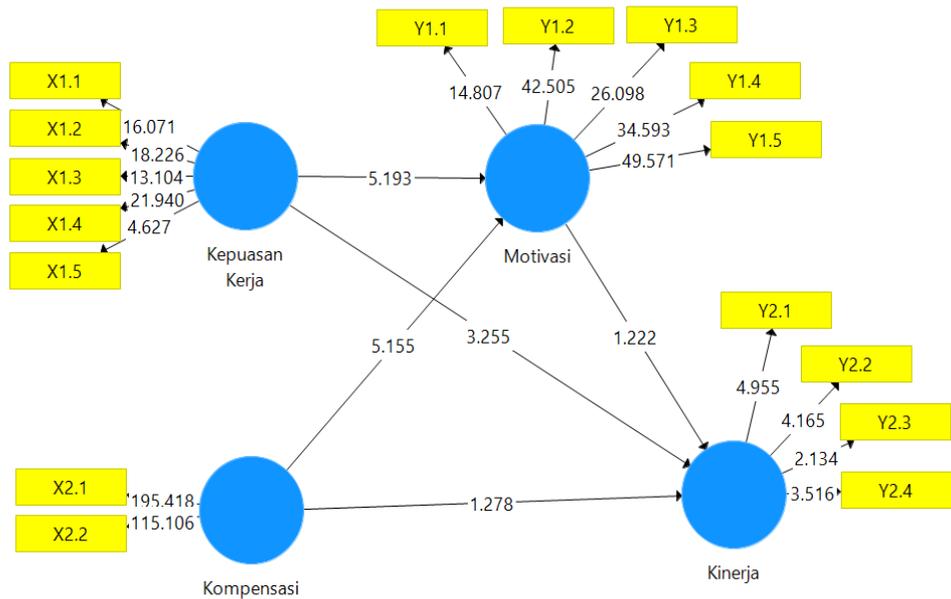
Kepuasan	0.870
Kompensasi	0.969
Motivasi	0.945
Kinerja	0.804

Sumber : *Calculated Model*, Kelompok Goodness Of Fit

Dari tabel 4.15 diatas, terlihat bahwa semua variabel laten dinyatakan reliabel karena *composite reliability* bernilai diatas 0,70. (Ghozali, 2011)

b. Model Setelah Uji Pengukuran (Uji Indikator)

Analisis inferensial dilakukan berdasarkan hasil uji model struktural (*inner model*) yang meliputi output R^2 *Adjusted*, koefisien parameter dan *P Value*.



Gambar 4.3
Model *Bootstrapping* Setelah Uji Indikator

Pada gambar 4.3 diatas, dapat dijelaskan, bahwa *covariabel* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk unidimensional dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator. Model hipotesis menunjukkan bahwa perubahan pada konstruk laten mempengaruhi perubahan pada indikator. Dalam model tersebut terdapat tiga variabel eksogen yaitu Kepuasan kerja, Kompensasi, Motivasi kerja pegawai dan satu variabel endogen yaitu Kinerja pegawai. Pengujian hipotesis terdiri dari pengujian secara parsial dan simultan. Berikut adalah hasil uji hipotesis :

1) Koefisien Parameter, R Square dan P value

Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan *inner model* atau *structural model*, yang menggambarkan hubungan dan pengaruh antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*, juga dilakukan uji signifikansi pengaruh antar konstruk dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi P *valu*nya.

Tabel 4.17
Koefisien Parameter dan P values

H1	Kepuasan	→	Motivasi	0.487	-	0.000	Terbukti
H2	Kompensasi	→	Motivasi	0.451	-	0.000	Terbukti
H3	Kepuasan Kompensasi	→	Motivasi	-	0.793	0.000	Terbukti
H4	Kepuasan	→	Kinerja	0.733	-	0.001	Terbukti
H5	Kompensasi	→	Kinerja	-0.353	-	0.202	Tidak Terbukti
H6	Motivasi	→	Kinerja	0.262	-	0.222	Tidak Terbukti
H7	Kepuasan Kompensasi Motivasi	→	Kinerja	-	0.486	0.000	Terbukti

Sumber : Data Primer diolah 2019

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa, hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat maupun hubungan variabel intervening dengan variabel terikat adalah sebagai berikut :

- a) Besarnya koefisien parameter variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel motivasi kerja (Y1) sebesar 0.487, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap variabel Motivasi kerja (Y1) mempunyai pengaruh positif. Berdasarkan nilai *P Values* ($< 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap variabel Motivasi kerja (Y1) adalah signifikan.
- b) Besarnya koefisien parameter variabel kompensasi (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Y1) sebesar 0.451, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi terhadap variabel Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif. Berdasarkan nilai *P Values* ($>0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel Motivasi kerja (Y1) adalah signifikan.
- c) Besarnya nilai *R Square* variabel kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Y1) sebesar 0.793, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel Motivasi kerja (Y1) mempunyai pengaruh positif. Berdasarkan nilai *P Values* ($< 0,05$), menunjukkan bahwa

pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel Motivasi kerja (Y1) adalah signifikan.

- d) Besarnya koefisien parameter variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y2) sebesar 0.733, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y2) mempunyai pengaruh positif. Berdasarkan nilai *P Values* ($> 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y2) adalah signifikan.
- e) Besarnya koefisien parameter variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y2) sebesar -0.353, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y2) mempunyai pengaruh negatif. Berdasarkan nilai *P Values* ($<0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y2) adalah tidak signifikan.
- f) Besarnya koefisien parameter variabel motivasi kerja (Y1) terhadap variabel kinerja (Y2) sebesar 0.262, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Y1) terhadap variabel kinerja (Y2) mempunyai pengaruh positif.

Berdasarkan nilai *P Values* ($< 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (Y1) terhadap variabel kinerja (Y2) adalah tidak signifikan.

- g) Besarnya nilai *R Square* variabel kepuasan kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (Y1) terhadap variabel kinerja (Y2) sebesar 0.486, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (Y1) terhadap variabel kinerja (Y2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif. Nilai *P Values* ($< 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1), kompensasi (X2) dan Motivasi kerja (Y1) terhadap variabel kinerja (Y2) adalah signifikan.

2) Uji Hipotesis

Analisis hipotesis pada hasil penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

- a) **H1 : Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) Pegawai RSIA Samudra Husada Magetan**

Berdasarkan tabel koefisien parameter dan *P Values* kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) pegawai RSIA Samudra

Husada Magetan. Nilai *P Values* sebesar 0.000 ($<0,05$) menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai *original sampel* sebesar 0.487 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) mampu memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y1) sebesar 48,7 %. Berdasarkan hasil penelitian, H1 terbukti bahwa Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1).

b) H2 : Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1) Pegawai RSIA Samudra Husada Magetan

Berdasarkan tabel koefisien parameter dan *P Values* kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) pegawai RSIA Samudra Husada Magetan. Nilai *P Values* sebesar 0.000 ($< 0,05$) menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai *original sampel* sebesar 0.451, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y1) sebesar 45,1%. Berdasarkan hasil penelitian, H2 terbukti bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1).

c) H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1) Pegawai RSIA Samudra Husada Magetan

Besarnya nilai *R Square* dan *P Values*, kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) pegawai RSIA Samudra Husada Magetan. Nilai *P Values* sebesar 0.000 ($< 0,05$) menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai *R Square* sebesar 0.793, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja (Y1) sebesar 79,3 %. Berdasarkan hasil penelitian, H3 terbukti bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

d) H4 : Pengaruh Kepuasan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2) Pegawai RSIA Samudra Husada Magetan

Berdasarkan tabel koefisien parameter dan *P Values*, Kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y2) pegawai RSIA Samudra Husada Magetan. Nilai *P Values* sebesar 0.001 ($>0,05$)

menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai *original sampel* sebesar 0.733, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 73,3 %. Berdasarkan hasil penelitian, H4 terbukti bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

e) H5 : Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y2) Pegawai RSIA Samudra Husada Magetan

Berdasarkan tabel koefisien parameter dan *P Values*, Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) pegawai RSIA Samudra Husada Magetan. Nilai *P Values* sebesar 0.202 ($< 0,05$) menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Nilai *original sampel* sebesar -0.353, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) memberikan pengaruh negatif terhadap Kinerja (Y2) sebesar -35,3 % . Berdasarkan hasil penelitian, H5 terbukti bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

f) H6 : Pengaruh Motivasi kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2) Pegawai RSIA Samudra Husada Magetan

Berdasarkan tabel koefisien parameter dan *P Values*, Motivasi kerja (Y1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) pegawai RSIA Samudra Husada Magetan. Nilai *P Values* sebesar 0.222 ($< 0,05$) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Nilai *original sampel* sebesar 0.262, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 26,2 %. Berdasarkan hasil penelitian, H6 terbukti bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

g) H7 : Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (Y1) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y2) Pegawai RSIA Samudra Husada Magetan

Besarnya nilai *R Square* dan *P Values*, Kepuasan kerja (X1), kompensasi (X2) dan Motivasi kerja (Y1) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) pegawai RSIA Samudra Husada Magetan. Nilai *P Values* sebesar 0.000 ($< 0,05$) menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai *R Square* sebesar 0.486, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja,

Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 48,6 %. Berdasarkan hasil penelitian, H7 terbukti bahwa variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

3. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk melakukan analisis terhadap model jalur dari suatu diagram yang menghubungkan antara variabel *independen (eksogen)*, *intervening* dan *dependen (endogen)*. Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah dari variabel *eksogen* ke variabel *endogen*. Menurut Moehariono (Moehariono, 2014), analisis jalur dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*), pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) dan pengaruh total (*Total Effect*).

Tabel 4.18
Koefisien Jalur dan P values

(1)	DE		IE	TE	Sig. (6)	(7)
	Y1 (2)	Y2 (3)	Y2 (4)	Y2 (5)=(3)+(4)		
X1	0.487	0.733	0.128	0.861	0.000	Intervening Berperan dan Signifikansi
X2	0.451	-0.353	0.118	-0.235	0.000	Intervening Tidak Berperan dan signifikansi
Y1	0.262					
DE = Direct Effect; IE = Indirect Effect; TE = Total Effect						

Berdasarkan *pada* Tabel 4.16 dan 4.17 dapat diartikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung

- 1) $X1 \rightarrow Y1 = 0.487 \rightarrow$ Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Motivasi
- 2) $X2 \rightarrow Y1 = 0.451 \rightarrow$ Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Motivasi
- 3) $X1 + X2 \rightarrow Y1 = 0.793 \rightarrow$ Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja
- 4) $X1 \rightarrow Y2 = 0.733 \rightarrow$ Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
- 5) $X2 \rightarrow Y2 = -0.353 \rightarrow$ Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kinerja

- 6) $Y1 \rightarrow Y2 = 0.262 \rightarrow$ Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja
- 7) $X1 + X2 + Y1 \rightarrow Y2 = 0.486 \rightarrow$ Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung merupakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang di moderator oleh variabel intervening. Pada penelitian ini terdiri dari 2 hipotesis yaitu masing-masing variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y2) dengan Motivasi Kerja (Y1) sebagai variabel intervening. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung adalah :

1) Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y2)

Variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y2) dengan dimediasi oleh variabel Motivasi kerja (Y1). Besarnya pengaruh yaitu sebesar 73,3 %. Variabel Motivasi kerja menyumbangkan pengaruh sebesar 26,2 % dan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai RSIA Samudra Husada Magetan.

2) Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y2)

Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y2) dengan dimediasi oleh variabel Motivasi kerja (Y1). Besarnya pengaruh yaitu sebesar -35,3 %. Variabel Motivasi kerja menyumbangkan pengaruh sebesar 26,2 % dan memberikan pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai RSIA Samudra Husada Magetan.

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total merupakan jumlah dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Ketentuan dari uji pengaruh langsung dikatakan signifikan, jika signifikansi $> 0,05$.

1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y2)

Berdasarkan hasil diperoleh total pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2) yaitu 86,1 % Pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh Motivasi kerja pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai RSIA Samudra Husada Magetan.

2) Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y2)

Berdasarkan hasil diperoleh total pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel Kompensasi (X2)

terhadap Kinerja (Y2) yaitu -23,5 % Pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh Motivasi kerja pegawai memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai RSIA Samudra Husada Magetan.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa :

1. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) mampu memberikan Motivasi Kerja (Y1), hal ini sesuai teori bahwa menurut *Frederick Herzberg* dalam Sinambela (Sinambela, 2016), yaitu : *two Factor Theory*, bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Edison, dkk.,(Edison et al., 2016), juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, diantaranya : 1) kepemimpinan; 2) kompetensi; 3) kebijakan manajemen; 4) kompensasi; 5) penghargaan; 6) suasana lingkungan. Sinambela (Sinambela, 2016), juga mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja.

- Apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja, salah satu yang perlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi. Hal ini sesuai yang dikemukakan teori Maslow (Stoyanov, 2017), bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.
2. Kepuasan kerja pegawai RSIA Samudra Husada Magetan sudah bisa terpenuhi, serta dapat meningkatkan Motivasi kerja. Diantaranya karena merasa senang mempunyai rekan kerja yang sangat membantu dalam pekerjaan serta diberi tanggungjawab dan kepercayaan dalam pekerjaan. Faktor diberi kesempatan belajar yang seluas-luasnya juga dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.
 3. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) mampu memberikan pengaruh pada Motivasi Kerja (Y1). Berdasarkan hasil penelitian, maka penelitian ini sejalan dengan teori Kompensasi menurut Sinambela (Sinambela, 2016), bahwa kompensasi berhubungan erat dengan motivasi kerja, jika ingin meningkatkan motivasi kerja maka tingkatkanlah kompensasi. Hasibuan (Hasibuan, 2018) juga berpendapat, bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, pegawai akan mudah termotivasi.

4. Motivasi pegawai RSIA Samudra Husada Magetan telah dikelola dengan baik sehingga kompensasi memberikan kontribusi yang bermakna terhadap motivasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja, maka diperlukan kompensasi dalam hal pemberian gaji/upah sesuai dengan pengalaman yang dimiliki. RSIA Samudra Husada Magetan diharapkan juga lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas pegawai.
5. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) mampu memberikan pengaruh kepada Kinerja pegawai (Y2) yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik kinerja pegawai dan demikian sebaliknya. Hasil ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Busro (Busro, 2019), bahwa faktor kepuasan kerja sangat berpengaruh mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Jika ingin menciptakan tim kerja yang solid dan berkinerja baik maka dibutuhkan kemampuan dalam membangun hubungan baik dengan tim kerja (Hasibuan, 2018).
6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut

- adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor lingkungan pegawai. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin rendah faktor-faktor internal tersebut, makin rendah pula kinerja pegawai.
7. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) tidak mampu memberikan pengaruh pada Kinerja (Y2). Hasil penelitian ini tidak sesuai pendapat Mulyadi (Mulyadi, 2015), bahwa untuk meningkatkan produktifitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Menurut Sinambela (Sinambela, 2016), kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kinerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab dan jabatan.
 8. Menjadi catatan tersendiri bahwa dari hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan variable Kompensasi di atas juga menunjukkan bahwa Kompensasi kerja di RSIA Samudra Husada mendapat respon yang

- tidak baik. Hal ini dimungkinkan karena ketidaktahuan karyawan tentang poin-poin kompensasi yang diberikan. Dimana kompensasi diberikan berdasarkan latar belakang pendidikan, masa kerja, posisi dan jabatan, juga jenis dan sifat pekerjaan.
9. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Motivasi (Y1) tidak mampu memberikan pengaruh pada Kinerja (Y2). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (Mangkunegara, 2003), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Robbins (Kreitner & Kinicki, 2014), juga mengemukakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sinambela (Sinambela, 2016), menyatakan bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Dikatakan bahwa kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan ketrampilannya, selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan.
 10. Berdasarkan uraian tersebut bahwa motivasi kerja terhadap kinerja tidak saling berpengaruh. Hal ini perlu memperhatikan beberapa Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai

yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Budaya di lingkungan setempat yang menggambarkan sikap apa adanya dan tidak mempunyai keinginan untuk maju menentukan pola kinerja pegawai RSIA Samudra Husada. Untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja, pimpinan perlu memperhatikan beberapa hal, yaitu sikap yang memberikan efek menyenangkan sehingga pegawai dapat termotivasi, pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan penuh tanggungjawab, serta selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan.

11. Variabel Motivasi kerja (Y1) sebagai variabel intervening mampu memberikan sumbangan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja pegawai RSIA Samudra Husada ditambah dengan motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai karena hasilnya positif.
12. Variabel Motivasi kerja (Y1) sebagai variabel intervening mampu memberikan sumbangan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi pegawai RSIA Samudra Husada dengan motivasi

- kerja pegawai tidak akan meningkatkan kinerja pegawai karena hasilnya negatif.
13. Berdasarkan uraian tersebut, kinerja pegawai RSIA Samudra Husada Magetan akan berpotensi mengalami penurunan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak berpengaruh terhadap Kinerjanya. Sehingga perlu adanya edukasi mendalam tentang adanya tanggungjawab terhadap pekerjaan.