

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT DR. MOEWARDI SURAKARTA SURAKARTA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Galih Wisnu Wardhana

Akademi Teknologi Adhi Unggul Bhirawa (AUB) Surakarta
gwisnu1@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and provide evidence empirically that the motivation of work, compensation, job satisfaction affect the performance of employees Dr. Moewardi Surakarta Hospital. The population in this study are employees Dr. Moewardi Surakarta Hospital. The results of this study proves the regression results on the regression equation that Motivation has a significant influence on the performance of employees Dr. Moewardi Surakarta. Compensation has a significant influence on the performance of employees and lecturers. Satisfaction has an insignificant effect on employee and lecturer performance. Satisfaction can strengthen the influence of motivation and compensation to employees and lecturers so that motivation can be summed up as a moderating variable. F test results show that there is no significant effect simultaneously between independent variables consisting of: motivation, compensation and satisfaction to the performance of employees and lecturers . The result of test of R² (coefficient of determination) is known that variability of dependent variable which can be explained by variability of independent variable equal to 19% while the rest (81%) is explained by other variable not included in regression model like education level, discipline, and leadership.

Keywords: Performance, motivation, compensation and satisfaction

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sangat penting oleh karena kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan akan menentukan efektif tidaknya produktivitas kerja perusahaan tersebut. Salah satu permasalahan penting dalam suatu organisasi adalah bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi

agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi yang tinggi . Motivasi kerja seorang individu antara lain berupa perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pemimpin. Faktor kompensasi merupakan persoalan menarik untuk di kaji terkait kinerja. Kompensasi merupakan

sesuatu yang mampu memberikan dorongan bagi para pegawai untuk melakukan aktivitas secara profesional. Disisi lain, agar pekerjaan berjalan dengan efektif maka penting untuk memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap terhadap sesuatu yang diterimanya terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203)

Seseorang yang tidak puas dalam bekerja menyebabkan orang tersebut memiliki kinerja yang lebih rendah daripada orang yang mempunyai kepuasan kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan prestasi, hal tersebut dapat menimbulkan demotivasi bahkan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, sebaliknya dengan kompensasi yang memadai akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga target pekerjaan akan tercapai cepat dan tepat. Upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat diupayakan oleh sebuah organisasi dengan harapan jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka semua pekerjaan yang diemban oleh masing-masing anggota organisasi akan berjalan secara efisien dan efektif.

Rumah Sakit Dr Moewardi Surakarta adalah salah satu rumah sakit yang menarik untuk dikaji aspek motivasi kerja karyawannya. Oleh karena itu studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk

pembuatan kebijakan guna peningkatan kinerja dan produktifitas karyawan. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta?
4. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta?
5. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta?

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kinerja

Istilah kinerja mengandung berbagai macam pengertian. Kinerja dapat ditafsirkan sebagai “arti penting suatu pekerjaan”, “tingkat ketrampilan yang diperlukan”, “kemajuan dan tingkat penyelesaian” dari suatu pekerjaan (Panggabean, 2002). Menurut Simamora (2003) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai

dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral dan etika.

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu fungsi penting manajemen. Ada beberapa alasan perlunya dikembangkan sistem penilaian kinerja karyawan yang lebih efektif (As'ad, 2003):

- a. Merasa tidak puas atas kondisi/kinerjanya saat ini.
- b. Kejelasan akan target atau perilaku yang harus dicapai.
- c. Kejelasan tentang bagaimana caranya untuk mencapai target dan merubah perilaku yang diharapkan.
- d. Imbalan (materi dan non-materi) yang akan didapat apabila karyawan telah memperbaiki kinerja/mencapai target dan perilakunya.

Manfaat yang bisa didapat dari penilaian kinerja menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) adalah:

- a. Perbaikan kinerja karyawan ; sebagai umpan balik bagi karyawan, manajer dan departemen personalia untuk mengoreksi kegiatan-kegiatannya dalam perbaikan kinerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi ; membantu pengambilan keputusan dalam menentukan upah, kenaikan upah, bonus dan pemberian kompensasi lainnya.
- c. Keputusan Penempatan ; kinerja masa lalu menjadi dasar untuk mutasi, promosi, transfer, demosi, dan lainnya.
- d. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan ; kinerja yang kurang bisa dibenahi dengan cara pelatihan, dari penilaian kinerja dapat ditentukan dengan pelatihan apa yang sesuai dan dibutuhkan.

- e. Perencanaan dan Pengembangan Karier ; umpan balik bagi pengambilan keputusan mengenai jalur karier yang ada di perusahaan dan keputusan karier lainnya.
- f. Penyimpangan Proses Staffing ; prestasi kerja menjadi cermin kuat lemahnya prosedur staffing departemen personalia
- g. Ketidak-akuratan Informasional ; penilaian secara langsung akan memberi data yang lebih akurat untuk analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen lain dalam system informasi manajemen personalia
- h. Kesalahan Desain Pekerjaan ; desain pekerjaan yang salah bisa mengakibatkan kinerja rendah, penilaian kinerja bisa membantu mendiagnosa kesalahan desain kerja
- i. Kesempatan Kerja yang Adil ; penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan penempatan internal yang tidak diskriminatif
- j. Tantangan Eksternal ; kinerja rendah yang diakibatkan oleh faktor eksternal sebaiknya diketahui perusahaan, sehingga ada kemungkinan perusahaan dapat membantu penyelesaiannya.

Ada banyak banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, Armstrong dan Baron (Wibowo, 2007: 74) menyatakan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah:

- a. *Personal factors*, yaitu aspek personal yang ditunjukkan dengan kemampuan atau ketrampilan individu, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu
- b. *Leadership factor*, yaitu aspek budaya organisasi yang ditentukan oleh kualitas pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberikan dorongan, dan dukungan pada bawahan untuk bertindak dalam organisasi.
- c. *Team factor*, merupakan aspek kekompakan dan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

- d. *System factor*, merupakan sistem kerja dan fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi.
- e. *Contectual/situational factors*, merupakan tingkat tekanan dan perubahan lingkungan dari internal maupun eksternal

Motivasi Kerja

Timbulnya motivasi untuk melakukan sesuatu tindakan seseorang selalu dimulai dari adanya perhatian seseorang tersebut terhadap sesuatu. Setelah timbul adanya perhatian, maka barulah kemudian akan mencoba mengamati secara seksama. Seseorang tidak dapat mengamati secara teliti dan seksama apabila belum ada perhatian orang tersebut terhadap sesuatu kejadian itu dan apabila dalam mengamati tanpa adanya perhatian maka pengamatan tersebut akan mudah hilang dalam pikiran orang yang mengamati tersebut.

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam yaitu:

- a. Motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
- b. Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/ uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya. (Indriyo, 2000: 108-110)

Kompensasi

Kompensasi merupakan motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu. Apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi. Di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Simamora (1999 : 548) menyebutkan bahwa salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi adalah adanya keadilan. Keadilan dapat diartikan sebagai keseimbangan antara masukan-masukan yang dibawa masuk oleh individu kedalam sebuah pekerjaan dengan hasil-hasil diperolehnya dari pekerjaan tersebut.

Flippo yang dikutip oleh Samsudin (2005: 187) menyatakan bahwa kompensasi adalah harga balas jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Kompensasi menurut Desller dalam Samsudin (2005:187) adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu.

Pada umumnya ada tiga cara atau metode pemberian kompensasi, yaitu: (Notoatmodjo, 2003 : 157)

- 1) Pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu.
- 2) Pembayaran upah dan gaji berdasarakan satuan produksi yang dihasilkan.
- 3) Kombinasi dari kedua cara tersebut.

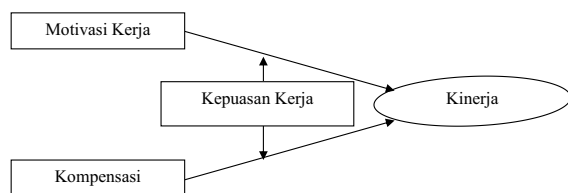
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi, dan sebaliknya. Kinerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi dalam rumah sakit. Ketidakpuasan kerja sering

tercermin dari prestasi kerja yang rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan bahkan pemogokan kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- Balas jasa yang adil dan layak
- Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- Berat ringannya pekerjaan
- Suasana dan lingkungan pekerjaan
- Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- Sifat pekerjaan monoton atau tidak



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dari studi ini adalah sebagai berikut :

- H_1 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta.
- H_2 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta.
- H_3 = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta.
- H_4 = Kepuasan dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta.

H_5 = Kepuasan dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini adalah di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta. Obyek penelitian adalah karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta. Adapun definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

- Kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta. Indikator pada variabel kinerja karyawan ini adalah: Kuantitas kerja karyawan disemua bagian, Standar kualitas karyawan ditentukan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta, Kemampuan karyawan dalam bekerja baik, Melaksanakan pekerjaan tepat waktu, Pengetahuan karyawan dalam pekerjaan, Independensi karyawan dalam pekerjaannya
- Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator pada variabel motivasi ini adalah Karyawan berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin, Keinginan karyawan mempelajari hal-hal baru berkaitan dengan pekerjaan yang belum diketahui, Tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lainnya, Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan, Karyawan bekerja sesuai waktu yang ditentukan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta, Mengetahui seberapa baik dalam bekerja dan menggunakan umpan balik

- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa atau imbalan kepada para karyawan baik yang berupa *financial* maupun *nonfinancial* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta Di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta. Indikator pada variabel kompensasi ini adalah: Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, Penghargaan kepada karyawan yang bekerja keras, Pemberian jaminan keamanan dalam bekerja, Pemberian asuransi pada setiap karyawannya, Penetapan gaji pokok yang didasarkan pada masa dan posisi kerja, Tunjangan kesejahteraan
- d. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya pada pegawai Di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta. Indikator pada variabel kepuasan kerja ini adalah: Menikmati pekerjaan, Semangat dalam bekerja, Jarang merasa bosan, Puas dengan pekerjaannya, Puas apabila sudah menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini merupakan penelitian sensus yaitu dengan mengambil semua anggota populasi yang ada pada Di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta sejumlah 72 untuk dijadikan responden (Widayat,2005:104). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer. Penelitian yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta. Kuesioner tersebut berisi pernyataan dengan skala likert 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju dan 5 untuk sangat setuju.

Analisa Data yang digunakan adalah :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas.

Validitas instrumen adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menguji validitas digunakan uji korelasi *product moment* Pearson. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Untuk menguji reliabilitas digunakan *Cronbach alpa*.

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji linieritas, persamaan regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2). Dalam analisis data digunakan analisis regresi moderating. Regresi *Moderating* adalah sebuah analisis variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Alat analisis yang paling sederhana adalah dengan model MRA. *Moderator Regression Analysis (MRA)* adalah Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui efek interaksi antara variabel independen dan variabel endogen sebagai variabel moderator, terhadap variabel Dependen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Hasil uji yang telah dilakukan bahwa semua instrument telah valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian ini

2. Hasil uji asumsi klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa penelitian ini terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi pada model regresi

3. Pengujian Hipotesis

Hasil regresi linear berganda disajikan pada tabel 1

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,426	2,814		11,521	0,000
Motivasi	0,123	0,395	0,053	0,136	0,759
Kompensasi	-0,114	0,315	-0,134	-0,431	0,712
Kepuasan kerja	-0,026	0,094	-0,024	-0,234	0,816

Persamaan regresi 1

$$Y = 32,426 + 0.123 X_1 - 0,114 X_2 - 0,026 X_3 + e$$

Sig (0,000)** (0,759) (0,712) (0,816)

Ket :

- Y_1 = Kinerja
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Kompensasi
- X_3 = Kepuasan kerja

Keterangan Persamaan Regresi 1:

- $\alpha = 32,426$, artinya bahwa kinerja positif jika variabel motivasi(X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan (X_3) konstan
- $b_1 = 0.123$, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja.
- $b_2 = -0,114$, artinya bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja
- $b_3 = -0,026$, artinya bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel kepuasan (X_3) terhadap kinerja

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta.

Tabel. 2
Hasil Uji regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	3,852	18,401		0,208	0,836
Motivasi	-3,864	1,984	-3,547	-2,129	0,043
Kompensasi	4,315	1,635	4,639	2,601	0,011
Kepuasan kerja	1,786	1,109	2,169	1,654	0,174
Moderat 1	0,284	0,111	9,180	2,083	0,045
Moderat 2	-0,294	0,091	11,969	-2,810	0,005

Persamaan regresi 2

Dari tabel 2 diatas dapat disusun persamaan regresi 2 dengan variabel moderating sebagai berikut:

$$Y = 3,852 - 3,986X_1 + 4,315X_2 + 1,786X_3 + 0,284X_{1M} - 0,294X_{2M} + e$$

(0,836)(0,043)** (0,011)** (0,174) (0,045)** (0,005)**

Ket :

- Y = Kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Kompensasi
- X_3 = Kepuasan

Keterangan Persamaan Regresi 2:

- $a = 3,852$, artinya bahwa Kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta (Y) mempunyai nilai positif apabila motivasi (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan (X_3), dan moderating mempunyai nilai nol
- $b_1 = -3,864$, artinya bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta.

$b_2 = 4,315$, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta.

$b_3 = 1,786$, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta.

$b_4 = 0,284$, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta dengan variabel kepuasan sebagai variabel moderasi.

$b_5 = -0,294$, artinya bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel kompensasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta dengan variabel kepuasan sebagai variabel moderasi.

Hasil Uji t

Uji t dilakukan dengan menggunakan model regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan seperti pada tabel 1 dan 2 dapat dijelaskan hal – hal berikut:

a. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja.

Hasil pengujian regresi 1 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel motivasi mempunyai nilai signifikansi $0,759 > 0,05$, artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis tidak terbukti.

b. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian regresi 1 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi $0,712 > 0,05$ artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis tidak terbukti.

c. Pengaruh kepuasan terhadap Kinerja

Hasil pengujian regresi 1 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel kepuasan mempunyai nilai signifikansi $0,816 > 0,05$ artinya variabel kepuasan mempunyai pengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis tidak terbukti

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan variabel moderator maka dapat dijelaskan hal – hal berikut:

a. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja.

Hasil pengujian regresi 2 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel motivasi mempunyai nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti.

b. Pengaruh variabel moderating (kepuasan x motivasi) terhadap kinerja.

Hasil pengujian regresi 2 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel moderating (kepuasan x motivasi) mempunyai nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ artinya variabel moderating (kepuasan x motivasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan mampu menjadi variabel moderating karena memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti.

c. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian regresi 2 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap

Kinerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti.

- d. Pengaruh variabel moderating (kepuasan x kompensasi) terhadap kinerja.

Hasil pengujian regresi 2 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel moderating (kepuasan x kompensasi) mempunyai nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ artinya variabel moderating (kepuasan x kompensasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan mampu menjadi variabel moderating karena memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti.

Hasil Uji F

Tabel 3
uji F (Anova)

Model	F	Sig.
1 Regression	0,282	0,854(a)
Residual		
Total		

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F = 0,282$ signifikansi $0,854 > 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja

1. Hasil Uji R

Hasil Uji Determinasi R^2 disajikan pada tabel 4

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,426(a)	0,191476	0,190	1,972

Dari Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,190 atau 19%. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 19% sedangkan sisanya (81%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi seperti tingkat pendidikan, kedisiplinan, dan kepemimpinan.

Implementasi Manajerial

1. Motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan para pegawai Di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta telah memiliki kesadaran yang tinggi akan tugas dan kewajibannya. Motivasi yang dimiliki oleh para pegawai terutama terkait dengan keinginan dan harapan para pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Implikasi dari hal tersebut adalah apabila harapan yang dimiliki pegawai terwujud maka motivasi kerja akan semakin tinggi sehingga kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta menjadi lebih baik. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi adalah: gaji yang cukup, memberikan insentif yang proporsional, membina hubungan yang harmonis antar karyawan dan pimpinan, memberikan kesempatan promosi dan memberikan fasilitas kerja yang layak.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi yang adil dan transparan mampu memberikan semangat kerja baik individu maupun kelompok. Implikasinya tugas selanjutnya seorang pemimpin adalah mempertahankan sistem kompensasi yang baik dan adil serta transparan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal dan termotivasi sehingga kinerja lebih meningkat

3. Kepuasan terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja artinya. Dengan melihat hasil analisis ini maka dapat diartikan bahwa kepuasan penting/bermakna untuk peningkatan kinerja, kepuasan mampu mempengaruhi kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta, kepuasan ditingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Langkah yang dapat ditempuh oleh manajemen dengan melihat indikator variabel kepuasan dan implementasinya dapat dinyatakan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang, meningkatkan fasilitas kerja meningkatkan hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja
 4. Variabel kepuasan mampu memoderasi pengaruh variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Dr. Moewardi Surakarta yang dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing moderating lebih kecil dari 0,05. Implementasi dari hasil tersebut di atas pada variabel moderating (kepuasan x motivasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga variabel kepuasan mampu menjadi variabel moderating karena memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Sedang pengaruh variabel moderating (kepuasan x kompensasi) terhadap kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja
- a. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta
 - b. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta.
 - c. Kepuasan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta
 - d. Kepuasan mampu memperkuat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja sehingga Kepuasan dapat disimpulkan mampu sebagai variabel moderating.
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari: motivasi, kompensasi, kepuasan dan terhadap kinerja pegawai Di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta.
 3. Dari Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 190 atau 19%. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 19% sedangkan sisanya (81%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi seperti tingkat pendidikan, kedisiplinan, dan kepemimpinan.

Saran

Sesuai dengan kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan bahwa dalam menentukan kebijakan, maka disarankan:

1. Motivasi ditingkatkan dengan cara mewujudkan harapan yang dimiliki oleh pegawai atas hasil kerjanya seperti: memberikan pekerjaan sesuai kompetensi, memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, dan memberikan kesempatan untuk berkarir secara terbuka

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan persamaan sebagai berikut:

1. Secara individual pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa :

2. Peningkatan kompensasi yang sudah ada untuk dibiarkan konstan karena pegawai beranggapan bahwa kompensasi yang sudah ada dipandang sudah cukup memadai.
3. Kepuasan perlu ditingkatkan agar menimbulkan semangat kerja sehingga mudah dalam mencapai tujuan, dengan cara memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang, meningkatkan fasilitas kerja meningkatkan hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja
4. Hasil temuan penelitian dapat dimanfaatkan sebagai bahan acuan pada penelitian mendatang agar lebih memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini misal dengan menambahkan variabel lain seperti: kepuasan kerja, komitmen

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, Ririn, 2004. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Koperasi Unit Desa di Boyolali)*. Skripsi STIE-AUB Surakarta, Tidak Dipublikasikan.
- Arfan, Ikhsan dan Muhammad Ishak, 2005. *Akuntansi Keperilakuan*, Jakarta, Salemba Empat,
- As'ad. M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Ayu, Kusuma, Prabandari, Dewi dan Wahyuddin, M. _____. Pengaruh Motivasi Karyawan, PPKP, dan Persepsi Keadilan Atas Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Ksntor Cabang Surakarta. *Artikel Ilmiah. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta : Surakarta*.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Djarwanto PS. 2001. *Statistik Induktif*. Yogyakarta, Liberty.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit : Undip Semarang
- Hadi, Prakoso. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pusat Penerbitan.
- Haryono, Eko 2008. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pandowo Shuttlecocks Surakarta. *Skripsi STIE-AUB Surakarta*.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Henry, Simamora. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husnan, Suad, 2002, *Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek , Yayasan*. Yogyakarta, Badan Penerbit Gajah Mada
- Ikhsan, Arfan dan Ishak, Muhammad. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE UGM.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Mas'ud, Fuad, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nachrowi, D Nachrowi, (2006), *Pendekatan Populer dan Praktis: Ekonometrika untuk analisis ekonomi dan keuangan*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Pangabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ratna, Sakti, Ayustya, 2008. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Klaten. *Skripsi STIE-AUB Surakarta*.
- Robbins, Stephen, 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Erlangga.
- Santoso, 2002. 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta, Cetakan keenam
- Suharyadi dan Purwanto, 2004, *Statistika Untuk Ekonomi & Keuangan Modern*, Jakarta, Salemba Empat,
- Umar, Husein, 2003, *Metode Riset akuntansi Terapan*, Jakarta, Ghalia Indonesia