

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek / Subyek Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek

a. Sejarah RS Pku Muhammadiyah Gamping

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan sebagai Ketua Persyarikatan Muhammadiyah atas inisiatif muridnya, K.H. Sudjak, yang pada awalnya berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Awalnya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum *dhuafa*'. Pendirian pertama atas inisiatif H.M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan. Seiring dengan waktu, nama PKO berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

Pada tahun 1928 klinik dan poliklinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi ke Jalan Ngabean No.12 B Yogyakarta (sekarang Jalan K.H. Ahmad Dahlan). Bersamaan dengan berkembangnya berbagai amal usaha di bidang kesehatan, termasuk di dalamnya adalah RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta maka Pimpinan Pusat perlu mengatur gerak kerja dari amal usaha Muhammadiyah bidang kesehatan melalui Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 86/SK-PP/IV-B/1.c/1998 tentang Qaidah Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Kesehatan. Dalam Surat Keputusan tersebut diatur tentang misi utamanya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat agar dapat mencapai derajat kesehatan yang lebih

baik, sebagai bagian dari upaya menuju terwujudnya kehidupan yang sejahtera dan sakinah sebagaimana dicita-citakan Muhammadiyah. Qaidah inilah yang menjadi dasar utama dalam menjalankan organisasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Berbagai perubahan yang berkembang di luar lingkungan maupun yang terjadi secara internal di dalam organisasi RS PKU Muhammadiyah. tentang keselamatan pasien, keterbatasan akses pelayanan kesehatan pada sebagian masyarakat tertentu, perkembangan ilmu dan teknologi, *huge burden disease*, hingga semakin terbukanya batas-batas informasi yang berimbas terhadap makin kritisnya pelanggan terhadap pelayanan kesehatan serta perubahan regulasi pemerintah, diantisipasi dengan berbagai langkah dari perbaikan saran prasarana dan Sumber Daya Insani, sehingga menjadikan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta selain mampu bersaing dengan sarana pelayanan kesehatan yang lain juga patuh terhadap regulasi pemerintah.

b. Visi dan Misi Organisasi

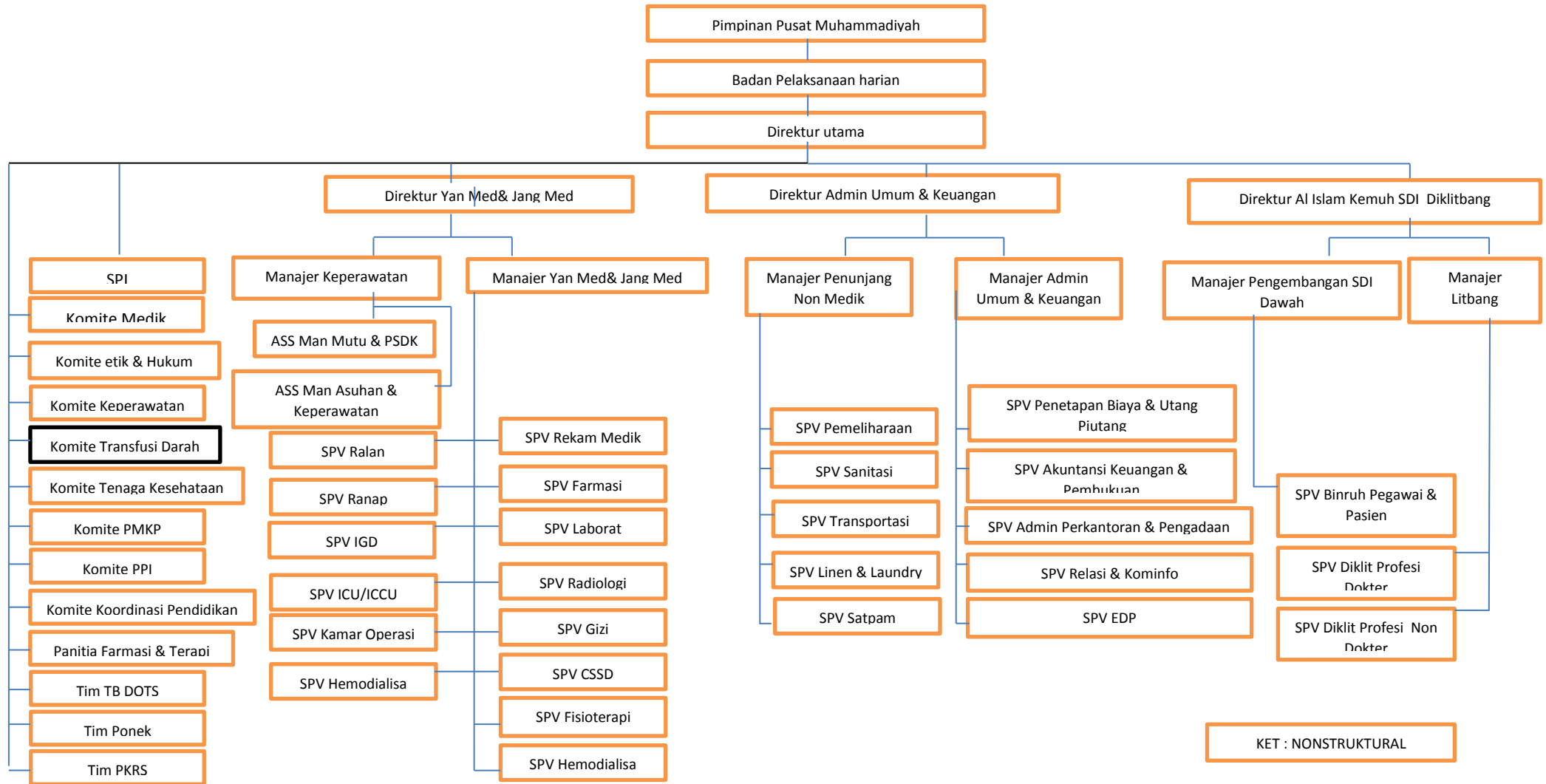
i. Visi

Mewujudkan RS Pendidikan Utama dengan keunggulan dalam pelayanan kesehatan, pendidikan dan riset dengan sistem jejaring dan kemitraan yang kuat pada tahun 2018.

ii. Misi

1. Misi Pelayanan Publik/Sosial
2. Misi Pendidikan
3. Misi Penelitian dan Pengembangan
4. Misi Dakwah

c. Struktur Organisasi



2. Lokasi Penelitian

RS PKU Muhammadiyah Gamping ini terletak di jalan Wates Km.5.5 Ambarketawang, Gamping, Sleman, Yogyakarta.

2. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 94 responden, dari 94 responden yang mengisi kuesioner ada 28 responden yang tidak sesuai dengan kriteria dalam penelitian ini, sehingga peneliti memutuskan untuk tidak mengikut sertakan ke dalam analisis berikutnya. Total data yang dianalisis adalah 66 sampel.

3. Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam Penelitian ini adalah karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Gamping. Responden dalam penelitian ini sebanyak 66 orang terpilih berdasarkan populasinya. Terdapat empat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja/ masa kerja. Untuk mendapat gambaran tentang responden, berikut adalah karakteristik responden dari penelitian ini yang meliputi usia jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja/masa kerja.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	22	33,33%
2	31 – 40 tahun	20	30,30%
3	>40 tahun	24	36,37%
Total		66	100

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel 4.1 dapat dilihat dari 66 responden diperoleh frekuensi responden berdasarkan usia adalah yang berusia 21–30 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 33,33%, sedangkan frekuensi responden yang berusia 31–40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 30,30%. Selain itu, frekuensi responden yang berusia >40 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 36,37%. Hasil tersebut menunjukkan usia yang terbanyak adalah karyawan yang berusia >40 tahun.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	30	45,45%
2	Perempuan	36	54,56%
Total		66	100

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel 4.2 dapat dilihat diketahui bahwa karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping yang responden pada penelitian ini sebanyak 66 orang. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa frekuensi responden laki-laki sebesar 30 orang dengan persentase 45,45%, sedangkan frekuensi responden perempuan

sebesar 36 orang dengan persentase 54,56%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	S1	14	21,21%
2	D3	25	37,88%
3	SMA	27	40,91%
Total		66	100

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel 4.3 dapat dilihat dari 66 responden diperoleh frekuensi berdasarkan tingkat pendidikannya, yaitu Sarjana S1 sebanyak 14 orang dengan persentase 21,21%, frekuensi responden yang tingkat pendidikannya D3 sebanyak 25 orang dengan persentase 37,88%, frekuensi responden yang tingkat pendidikannya SMA sebanyak 27 orang dengan persentase 40,91%.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	2 tahun	12	18,18%
2	>2 tahun	54	81,82%
Total		66	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat dari 66 orang responden, diperoleh frekuensi responden berdasarkan masa kerja yaitu,

frekuensi responden yang bekerja 2 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 18,18%, frekuensi responden yang bekerja >2 tahun sebanyak 54 orang dengan persentase 81,82%.

B. Uji Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Dengan kriteria perhitungan $\frac{5-1}{5} = 0,8$

- 1 - 1,8 = Sangat Rendah
- 1,8 - 2,6 = Rendah
- 2,6 - 3,4 = Cukup
- 3,4 - 4,2 = Tinggi
- 4,2 - 5 = Sangat Tinggi

1. Variabel Kompensasi Finansial

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket.
Gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu	6	2	5	3.58	0.962	Tinggi
Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan saya	6	2	5	3.08	0.730	Cukup Tinggi
Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya	6	2	4	3.26	0.865	Tinggi
Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	6	3	5	4.14	0.523	Tinggi
				3,52		

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.5. di atas bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kompensasi finansial menunjukkan total nilai *mean* sebesar **3,52**. hal ini mengidentifikasi bahwa variabel kompensasi finansial memiliki kategori baik.

2. Variabel Kompensasi Non Finansial

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Non Finansial

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket.
Lembaga tempat saya bekerja secara periodik telah melaksanakan program rekreasi bagi karyawan serta keluarga sesuai kebutuhan karyawan	66	1	5	3.47	0.964	Tinggi
Lembaga tempat saya bekerja telah tersedia kantin yang memadai bagi karyawan	66	2	5	3.83	0.852	Tinggi
Lembaga tempat saya bekerja ada sarana tempat ibadah yang memadai	66	4	5	4.23	0.422	Sangat Tinggi
Hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya selama ini sudah berjalan baik	66	2	5	3.82	0.975	Tinggi
Hubungan dengan bawahan dan atasan selama ini berjalan baik.	66	2	5	3.95	0.643	Tinggi
Suasana kerja dilingkungan kerja saya nyaman.	66	2	5	3.92	0.730	Tinggi
Kondisi ruangann kerja saya sangat memadai	66	2	5	3.86	0.782	Tinggi
Lembaga tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.	66	2	5	3.80	0.728	Tinggi
Bagi pegawai yang berprestasi ada program promosi jabatan yang lebih tinggi.	66	1	5	3.68	0.862	Tinggi
Lembaga tempat saya bekerja menyediakan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan	66	1	5	3.48	0.965	Tinggi
Lembaga tempat saya bekerja menyediakan sarana kesehatan dan keselamatankerja.	66	3	5	4.11	0.468	Tinggi
Lembaga memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk mengembangkan karir yang lebih baik berupa promosi jabatan yang tinggi.	66	1	5	3.50	0.864	Tinggi
Lembaga memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk berprestasi.	66	1	5	3.77	0.760	Tinggi
Lembaga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberi masukan tentang program yang	66	1	5	3.88	0.691	Tinggi

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket.
dijalankan.						
				4,44		

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.6. di atas bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kompensasi non finansial menunjukkan total nilai *mean* sebesar 4,44. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel kompensasi non finansial memiliki kategori sangat tinggi.

2. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket
Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	66	2	5	3.83	0.597	Tinggi
Gaji yang diterima oleh para pegawai diberikan tepat pada waktunya.	66	4	5	4.30	0.463	Sangat Tinggi
Instansi atau perusahaan telah memberikan program asuransi kepada para pegawai.	66	3	5	4.12	0.512	Tinggi
Peralatan dan perlengkapan bekerja di Intansi atau Perusahaan sangat memadai.	66	2	5	3.80	0.996	Tinggi
Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di Intansi atau Perusahaan.	66	2	5	3.88	0.668	Tinggi
Suasana kerja menyenangkan dan nyaman.	66	2	5	4.00	0.632	Tinggi
Atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	66	1	5	3.61	0.909	Tinggi
Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja pegawai.	66	2	5	4.08	0.535	Tinggi
Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan.	66	4	5	4.21	0.412	Sangat Tinggi
Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan.	66	1	5	3.95	0.711	Tinggi
				3,98		

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.7. di atas bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel motivasi kerja menunjukkan total nilai *mean* sebesar 3,98. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel motivasi kerja memiliki kategori tinggi.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket.
Saya puas dengan pekerjaan yang sangat menantang untuk menyelesaikannya.	66	2	5	4.09	0.575	Tinggi
Saya puas dengan kondisi kerja saya (ruangan dan jenis pekerjaan) yang sangat mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	66	2	5	3.71	0.760	Tinggi
Saya puas dengan kompensasi (gaji, bonus, dan intensif lainnya)	66	2	5	3.74	0.563	Tinggi
Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	66	1	5	4.09	0.547	Tinggi
Saya puas dengan rekan kerja di kantor sangat mendukung untuk penyelesaian pekerjaan saya	66	3	5	4.02	0.620	Tinggi
				3,93		

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.8. di atas bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerjamenunjukkan total nilai *mean* sebesar 3,9. Hal ini mengindikasi bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kategori tinggi

C. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrument penelitian sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas Tujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuisioner. Kehandalan kuisioner memiliki arti bahwa kuisioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil dari uji ini cukup mencerminkan topic yang sedang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variable. Dalam penelitian digunakan uji validitas item dengan menggunakan kriteria internal yaitu membandingkan kesesuaian tiap komponen pertanyaan dengan skor total keseluruhan tes. Uji validitas dilakuakn dengan menggunakan *Korelasi product moment* dengan bantuan SPSS 22.0. Instrumen penelitian dikatakan Valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Ghozali,2009).

Bedasarkan hasil survey dengan 66 responden ditemukan bahwa seluruh variabel penelitian ini valid. Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Menggunakan SPSS

Variabel	Pertanyaan	Product moment	Sig	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,000	0,05	Valid

Variabel	Pertanyaan	Product moment	Sig	Keterangan
	X2.9	0,000	0,05	Valid
	X2.10	0,000	0,05	Valid
	X2.11	0,000	0,05	Valid
	X2.12	0,000	0,05	Valid
	X2.13	0,000	0,05	Valid
	X2.14	0,000	0,05	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,000	0,05	Valid
	Z.2	0,000	0,05	Valid
	Z.3	0,000	0,05	Valid
	Z.4	0,000	0,05	Valid
	Z.5	0,000	0,05	Valid
	Z.6	0,000	0,05	Valid
	Z.7	0,000	0,05	Valid
	Z.8	0,000	0,05	Valid
	Z.9	0,000	0,05	Valid
	Z.10	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,000	0,05	Valid

Sumber :Lampiran 5

2. Uji Reliabelitas

Uji reliabelitas merupakan uji kehandalan yang menunjukkan sejauh suatu alat sejauh mana alat dapat diandalkan atau dipercaya yang dapat merupakan hasil yang relative sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Untuk mengetahui data itu reliable atau tidak maka bias dilihat dari *Cronbach Alpha*. Kuisisioner dikatakan reliable jika *Cronbach Alpha* $>0,6$ (Ghozali,2009)

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas Menggunakan SPSS

Nama Variabel	Cronbach Alpha $> 0,6$	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,664	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,900	Reliabel
Motivasi Kerja	0,781	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,718	Reliabel

Sumber :Lampiran 5

D. Uji Asumsi Klasik

Dalam metode regresi biasanya ditemukan beberapa masalah. Oleh karena itu, untuk mendeteksi apakah terdapat sebuah masalah regresi pada penelitian ini, maka dilakukanny uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Uji multikolinieritas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah dari satu. Standar yang digunakan adalah menggunakan nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial	0,826	1,211
Kompensasi Non Finansial	0,506	1,976
Motivasi Kerja	0,450	2,221

Sumber: Lampiran 6

Dilihat dari tabel 4.11 di atas terlihat bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Autokolerasi

Pengujian ada tidaknya autokorelasi pada model regresi dilakukan dengan Runs Test sedangkan model regresi dikatakan bebas dari autokorelasi apabila dari Runs Test menghasilkan nilai Asymp.sig (2-tailed) $> 0,05$. Dengan melihat nilai Asymp.sig (2-tailed) dari Runs Test sebesar 0,149 ($> 0,05$) yang berarti tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual. Berikut adalah hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi
Run Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	0,04821
Cases < Test Value	33
Cases >= Test Value	33
Total Cases	66
Number of Runs	29
Z	-1.240
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.215

Sumber : Lampiran 6

Dilihat dari tabel 4.12 di atas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig.* Sebesar 0,215. Berdasarkan hasil tersebut nilai *Asymp. Sig.*-nya lebih besar dari 0,05 berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Untuk melihat terjadi heteroskedastisitas atau tidak dilihat dengan membandingkan nilai sig dengan 0,05, jika nilai sig lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
Kompensasi Finansial	-0,983	0,327
Kompensasi Non Finansial	-1,578	0,120
Motivasi Kerja	0,866	0,390

Sumber: Lampiran 6

Dilihat dari tabel 4.13 di atas terlihat bahwa nilai sig. Pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan melihat dari nilai *Asymp.*

Sig-nya. Data dikatakan normal jika nilai *Asymp. Sig*-nya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	1,4207210
Most Extreme Differences	Absolute	0,084
	Positive	0,084
	Negative	-0,053
Kolmogorov-Smirnov Z		0,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Lampiran6

Dilihat dari tabel 4.14 di atas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig*. Sebesar 0,200. Berdasarkan hasil tersebut nilai *Asymp. Sig*-nya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

E. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) dan moderasi antara kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) dengan motivasi kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y).

a. Hipotesis pertama

Hasil perhitungan dengan SPSS 22.00 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

1. Uji t (t test)

TABEL 4.15
Hasil Uji t Test

Variabel Penjelas	Stndrdzed Coefficient	T	Sig.	Keterangan

Kompensasi Finansial (X_1)	0,298	2,739	0,008	Signifikan
--------------------------------	-------	-------	-------	------------

Lampiran 7

Pengujian terhadap variabel kompensasi finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian Tabel 4.15 diperoleh nilai signifikan variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar $0,008 < \alpha (0,05)$, artinya kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi kompensasi finansial maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. **Hipotesis 1 diterima/ terbukti.**

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Hasil perhitungan determinasi dengan bantuan SPSS 22.00 diperoleh disajikan pada table berikut:

TABEL 4.16
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

	Model
	1
R	0,555
R square	0,308
Adjusted R square	0,286
Std Error of the estimate	1,800

Sumber :Lampiran 7

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,555 menunjukkan variabel-variabel kompensasi finansial, mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 55,5%. Sedangkan sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di luar model.

b. Hipotesis Kedua

Hasil perhitungan dengan SPSS 22.00 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

1. Uji t (t test)

TABEL 4.17
Hasil Uji t Test

Variabel Penjelas	Stndrdzed Coefficient	T	Sig.	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X_2)	0.396	3,646	0,001	Signifikan

Sumber :Lampiran 7

Pengujian terhadap variabel kompensasi finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian Tabel 4.17 diperoleh nilai signifikan variabel kompensasi finansial (X_2) sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$, artinya kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi kompensasi non finansial maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. **Hipotesis 2 diterima/ terbukti.**

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Hasil perhitungan determinasi dengan bantuan SPSS 22.00 diperoleh disajikan pada table berikut:

TABEL 4.18
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

	Model
	2
R	0,555
R square	0,308
Adjusted R square	0,286
Std Error of the estimate	1,800

Sumber :Lampiran 7

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,555 menunjukkan variabel-variabel kompensasi finansial, mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 55,5%. Sedangkan sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di luar model.

c. Hipotesis Ketiga

Hasil perhitungan dengan SPSS 22.00 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

1. Uji t (t test)

TABEL 4.19
Hasil Uji t Test

Variabel Penjelas	Stndrdzed Coefficient	T stat	Sig.	Keterangan
Kompensasi Finansial (X_1)	-0,756	-0,742	0,461	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja (Z)	0,117	0,176	0,861	Tidak Signifikan
Kompensasi Finansial (X_1)* Motivasi Kerja (Z)	1,227	0,861	0,393	Tidak Signifikan

Sumber :Lampiran 7

Pengujian terhadap variabel moderasi kompensasi finansial (X_1) dengan motivasi kerja (Z). Hasil pengujian Tabel 4.19 diperoleh nilai signifikan variabel moderasi kompensasi finansial dengan motivasi kerja (X_1*Z) sebesar $0,393 > \alpha (0,05)$, artinya motivasi kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan. **Hipotesis 3 ditolak/ tidak terbukti.**

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent.

Hasil perhitungan determinasi dengan bantuan SPSS 22.00 diperoleh disajikan pada table berikut:

TABEL 4.20
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

	Model
	3
R	0,747
R square	0,558
Adjusted R square	0,536
Std Error of the estimate	1,451

Sumber :Lampiran 7

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,536 menunjukkan variabel-variabel kompensasi finansial, motivasi kerja dan moderasi antara kompensasi finansial, motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 53,6%. Sedangkan sisanya sebesar 46,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di luar model.

d. Hipotesis Keempat

Hasil perhitungan dengan SPSS 22.00 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

1. Uji t (t test)

Tabel 4.21
Hasil Uji t Test

Variabel Penjelas	Stndrdzed Coefficient	T stat	Sig.	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X_2)	-1,742	-2,812	0,007	Signifikan
Motivasi Kerja (Z)	-0,418	-0,911	0,366	Tidak Signifikan
Kompensasi Non Finansial (X_2)* Motivasi Kerja (Z)	2,663	2.727	0,008	Signifikan

Sumber :Lampiran 7

Pengujian terhadap variabel moderasi kompensasi non finansial (X_2) dengan motivasi kerja (Z). Hasil pengujian Tabel 4.21 diperoleh nilai signifikan variabel moderasi kompensasi non finansial dengan motivasi kerja (X_2*Z) sebesar $0,008 < \alpha (0,05)$, artinya motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara kompensasi non finansial terhadap kepuasan. Sehingga semakin tinggi kompensasi non finansial jika didukung dengan motivasi kerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. **Hipotesis 4 diterima/ terbukti.**

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Hasil perhitungan determinasi dengan bantuan SPSS 22.00 diperoleh disajikan pada table berikut:

TABEL 4.22
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

	Model
	4
R	0,770
R square	0,593
Adjusted R square	0,573
Std Error of the estimate	1,391

Sumber :Lampiran 7

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,573 menunjukkan variabel-variabel kompensasi non finansial, motivasi kerja dan moderasi antara kompensasi non finansial, motivasi kerjamampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 57,3%. Sedangkan sisanya sebesar 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di luar model.

F. Pembahasan (Interprestasi)

1. Hipotesis pertama

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diterima karyawan yang meliputi gaji dan bonus. Jika kompensasi finansialnya terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja selain itu apabila karyawan sudah bekerja secara maksimal dan kompensasi finansial yang di berikan perusahaan sesuai dengan harapan itu akan membuat karyawan merasa senang sehingga semakin tinggi kompensasi finansial maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Intan Kusumaningtyas, Alwi Suddin (2012), Ulfah Purwaningsih Noermijati (2015), Surya Narottama (2015) yang menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hipotesis kedua

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi non finansial merupakan balas jasa yang diterima karyawan yang meliputi rekreasi, promosi jabatan dan fasilitas seperti kantin, tempat ibadah. Jika kompensasi non finansialnya terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas aselain itu saat karyawan sudah bekerja secara maksimal dan kompensasi non finansial yang di berikan perusahaan sesuai dengan harapan itu akan membuat karyawan merasa senang.

Sehingga semakin tinggi kompensasi non finansial maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Intan Kusumaningtyas, Alwi Suddin (2012), Ulfah Purwaningsih Noermijati (2015) dan Desyeani Oktavia Santoso (2015) yang menemukan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan .

3. Hipotesis ketiga

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Jika karyawan tidak mempunyai motivasi dalam dirinya sekalipun , itu tidak mempengaruhi hubungan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan karna karyawan akan tetap mendapatkan gaji dan bonus dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Intan Kusumaningtyas, Alwi Suddin (2012) , Satria Negara Demokrat (2011), Dewar Mahesa (2010) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

4. Hipotesis ke empat

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong perilaku

seseorang dengan adanya dorongan untuk mendapatkan rekreasi, promosi jabatan dan fasilitas seperti kantin, tempat ibadah maka motivasi mampu memperkuat hubungan antara kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan karena dengan diberikannya kompensasi non finansial maka kepuasan kerja akan meningkat dan karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Intan Kusumaningtyas, Alwi Suddin (2012), Eko Muryanto (2011), Sahid Danuji, MD Rahadini (2013) yang menemukan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.

