

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBYEK DAN SUBYEK PENELITIAN

1. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta awalnya didirikan 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). Pada tahun 1936 klinik dan poliklinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi lagi ke Jalan K.H. Dahlan No. 20 Yogyakarta hingga saat ini. Pada tahun 1970-an status klinik dan poliklinik berubah menjadi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Dalam rangka memperluas cakupan pelayanan yang pada saat itu tidak mampu lagi dicover oleh RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang berlokasi di Jalan Ahmad Dahlan, maka dikembangkan unit pelayanan baru RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta unit II di Gamping Jalan

Wates. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II yang merupakan pengembangan dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta unit I dibuka pada tanggal 15 Februari 2009. Pada tanggal 16 Juni 2010 Rumah Sakit mendapatkan ijin operasional sementara.

Pada bulan Juni tahun 2012, RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta unit II berhasil lulus akreditasi 5 Bidang Pelayanan yang dikukuhkan dengan seertifikat akreditasi dari KARS dengan Surat Keputusan No KARS-SERT/600/VI/2012. Tahap ini memuluskan jalan untuk mengurus ijin tetap sebagai Rumah Sakit Tipe C. Pada akhirnya RS PKU Muhammadiyah mendapatkan ijin operasional sebagai RS Tipe C pada tanggal 18 November 2013 melalui SK Menteri Kesehatan No : HK.02.03/I/1976/2013.

Dalam perjalanan waktu RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II perlu untuk menyesuaikan strategi bisnisnya dengan melakukan *rebranding* yang salah satunya dengan mengubah nama menjadi RS PKU Muhammadiyah Gamping. Perubahan ini dikuatkan dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Sleman No. 503/2026/626/DKS/2016 tentang Pemberian Ijin Operasional RS PKU Muhammadiyah Gamping. Diharapkan dengan *brand* baru akan makin menguatkan posisi bisnis RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Sejak tahun 2016 awal pengembangan arah dan strategi pengembangan menggunakan nama menjadi RS PKU Muhammadiyah Gamping dimaksudkan untuk nantinya menjadi Rumah Sakit Pendidikan

Utama. Hal ini tentu saja membutuhkan rencana strategis yang berbeda dengan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Di samping itu lingkungan bisnis dan pengaruh regulasi bidang pelayanan kesehatan yang penuh dinamika perlu direspon dalam rencana jangka pendek, menengah maupun panjang.

2. VISI DAN MISI

a) VISI

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

b) MISI

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

Pelayanan bedah adalah bagian salah satu faktor yang sangat penting dalam penyelenggaraan pelayanan medik di sarana pelayanan kesehatan. Dalam rangka mendukung Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, sebagai sarana terpadu untuk tindakan terencana maupun darurat dan diagnostik. Ruang operasi yang dilengkapi dengan peralatan yang mendukung dalam proses operasi terdiri dari kamar operasi, ruang persiapan dan ruang pulih sadar. Kamar bedah merupakan suatu unit yang memberikan proses pelayanan pembedahan yang banyak

mengandung resiko dan angka terjadinya kasus kecelakaan di kamar operasi sangat tinggi.

Ruang operasi RS PKU Muuhammadiyah Gamping mempunya 4 kamar bedah dengan 3 kamar bedah yang berfungsi maksimal. Pelayanan kamar operasi sendiri terdiri dari bedah umum dengan jumlah 4 dokter spesialis bedah, bedah ortopedi dengan jumlah 3 dokter spesialis ortopedi yang telah dilengkapi dengan C-Arm, bedah digestive dengan jumlah 1 dokter spesialis bedah digestive, bedah gigi dan mulut dengan jumlah 2 dokter bedah mulut, THT dengan jumlah 3 dokter sepesialis THT, mata dengan jumlah 2 dokter sepesialis mata, obsgin dengan jumlah 4 dokter spesialis obsgin, anestesi dengan jumlah 4 dokter spesialis aestesi, perawat operasi terdiri dari 7 perawat bedah dan 3 perawat anestesi.

B. HASIL UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA

1. Hasil pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan data primer, yang diambil langsung ke lapangan oleh peneliti dengan menggunakan instrumen yang sudah dipilih maka dengan begitu penelitian ini menggunakan kuesioner untuk menghimpun data dari lapangan secara langsung pada responden yang ditetapkan sebelumnya. Responden pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	177
Kuesioner yang terkumpul	171
Kuesioner yang digunakan	151
Response rate	85%

Sumber: Data diolah 2018

2. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Dengan menggunakan teknik sensus, maka semua karyawan dapat dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun profil dari 159 karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping sebagai berikut :

Tabel 4.2 Profil Responden

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki - Laki	20	14 %	100%
	Perempuan	139	86 %	

3. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. dalam penelitian ini terdiri dari 30 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 110 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA dengan AMOS versi 22 dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas& Reliabilitas

Variabel	Butir	Signifikan	Keterangan	C.R	Keterangan
Motivasi	1	0.814	Valid	0.9462	Reliabel
	2	0.775	Valid		
	3	0.777	Valid		
	4	0.828	Valid		
	5	0.822	Valid		
	6	0.757	Valid		
	7	0.807	Valid		
	8	0.814	Valid		
	9	0.832	Valid		
	10	0.756	Valid		
Kepuasan Karyawan	1	0.837	Valid	0.9713	Reliabel
	2	0.805	Valid		
	3	0.772	Valid		
	4	0.828	Valid		
	5	0.804	Valid		
	6	0.755	Valid		
	7	0.843	Valid		
	8	0.804	Valid		
	9	0.802	Valid		
	10	0.743	Valid		
	11	0.787	Valid		
	12	0.798	Valid		
	13	0.812	Valid		
	14	0.749	Valid		
	15	0.803	Valid		
	16	0.808	Valid		
	17	0.800	Valid		
	18	0.799	Valid		
	19	0.685	Valid		
	20	0.815	Valid		
Kinerja Karyawan	1	0.800	Valid	0.9867	Reliabel
	2	0.820	Valid		
	3	0.817	Valid		
	4	0.798	Valid		
	5	0.781	Valid		
	6	0.774	Valid		
	7	0.773	Valid		
	8	0.835	Valid		
	9	0.826	Valid		
	10	0.816	Valid		
	11	0.805	Valid		
	12	0.808	Valid		
	13	0.793	Valid		
	14	0.815	Valid		
	15	0.839	Valid		
	16	0.820	Valid		
	17	0.837	Valid		

Lanjutan Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	Signifikan	Keterangan	CR	Keterangan
Kinerja Karyawan	18	0.819	Valid	0.9867	Reliabel
	19	0.836	Valid		
	20	0.801	Valid		
	21	0.830	Valid		
	22	0.725	Valid		
	23	0.799	Valid		
	24	0.818	Valid		
	25	0.832	Valid		
	26	0.807	Valid		
	27	0.769	Valid		
	28	0.812	Valid		

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Menurut Ghazali (2011), data dikatakan valid apabila nilai signifikansi $> 0,5$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 3 variabel dinyatakan valid dengan nilai $> 0,5$.

Ghazali (2011) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* $> 0,7$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada variabel motivasi sebesar 0,9462, kepuasan sebesar 0,9713 dan kinerja sebesar 0,9867, yang nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

C. STATISTIK DESKRIFTIF VARIABEL

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
MOT1	150	2	5	4.04
MOT2	150	2	5	4.06
MOT3	150	2	5	4.17
MOT4	150	2	5	3.99
MOT5	150	2	5	3.99
MOT6	150	2	5	3.97
MOT7	150	2	5	4.08
MOT8	150	2	5	4.07
MOT9	150	2	5	4.09
MOT10	150	2	5	4.02
Rata-rata	150			4.05

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada table 4.4 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable motivasi. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.05 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel motivasi karyawan dalam kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
KEP1	150	2	5	3.89
KEP2	150	2	5	3.95
KEP3	150	2	5	4.03
KEP4	150	2	5	3.87
KEP5	150	2	5	3.90
KEP6	150	2	5	3.85
KEP7	150	2	5	3.99
KEP8	150	2	5	3.97
KEP9	150	2	5	3.91
KEP10	150	2	5	3.95
KEP11	150	2	5	3.94
KEP12	150	2	5	3.92
KEP13	150	2	5	3.83
KEP14	150	2	5	3.83
KEP15	150	2	5	3.97
KEP16	150	2	5	3.85
KEP17	150	2	5	3.81
KEP18	150	2	5	3.98
KEP19	150	2	5	4.04
KEP20	150	2	5	4.03
Rata-rata	150			3.92

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada table 4.5 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kepuasan kerja. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.92 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dalam kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
KIN1	150	2	5	3.93
KIN2	150	2	5	3.88
KIN3	150	2	5	3.90
KIN4	150	2	5	3.91
KIN5	150	2	5	3.91
KIN6	150	2	5	3.96
KIN7	150	2	5	3.91
KIN8	150	2	5	3.94
KIN9	150	2	5	3.93
KIN10	150	2	5	3.93
KIN11	150	2	5	3.96
KIN12	150	2	5	3.92
KIN13	150	2	5	3.85
KIN14	150	2	5	3.85
KIN15	150	2	5	3.87
KIN16	150	2	5	3.91
KIN17	150	2	5	3.91
KIN18	150	2	5	3.93
KIN19	150	2	5	3.99
KIN20	150	2	5	3.94
KIN21	150	2	5	3.93
KIN22	150	2	5	3.97
KIN23	150	2	5	3.95
KIN24	150	2	5	3.79
KIN25	150	2	5	3.89
KIN26	150	2	5	3.87
KIN27	150	2	5	3.93
KIN28	150	2	5	3.85
Rata-rata	150			3.91

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada table 4.6 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kinerja karyawan. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.91 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dalam kategori ini adalah tinggi.

D. HASIL UJI HIPOTESIS

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut (Hair, et. Al., 1998 dalam Iman Ghazali 2011). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

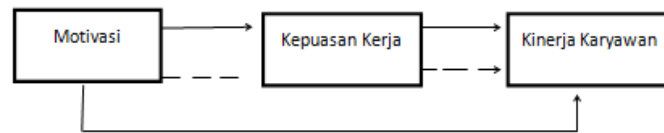
1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah di jelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu motivasi, satu variabel dependen (endogen) yaitu kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

2. Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)

Setelah pengembangan model berbaris teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kasualitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya, sedangkan garis-garis lengkung menunjukkan hubungan antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi. Pengukuran hubungan antara variable dalam SEM dinamakan *structural model*.

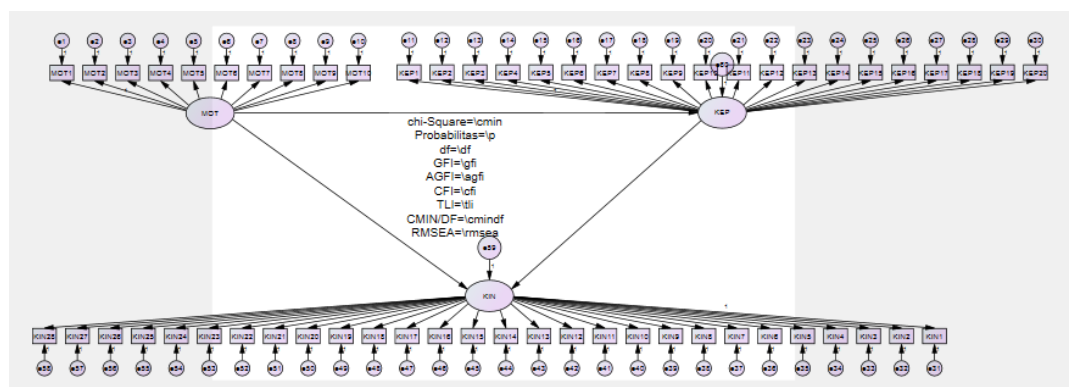
Berdasarkan landasar teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Alur

3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural*



Gambar 4.2 Konversi diagram Alur ke dalam persamaan Struktural

4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML) estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 150 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel

yang representative adalah sekitar 100-200 (Imam Ghozali, 2011). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang di perlukan uji SEM.

b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan z value (critical ratio atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2011). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KIN28	2.000	5.000	-.243	-1.216	-.850	-2.126
KIN27	2.000	5.000	-.486	-2.429	-.299	-.749
KIN26	2.000	5.000	-.378	-1.892	-.690	-1.725
KIN25	2.000	5.000	-.405	-2.025	-.695	-1.738
KIN24	2.000	5.000	-.286	-1.429	-.733	-1.833
KIN23	2.000	5.000	-.472	-2.362	-.553	-1.383
KIN22	2.000	5.000	-.248	-1.241	-.732	-1.830
KIN21	2.000	5.000	-.489	-2.447	-.525	-1.314
KIN20	2.000	5.000	-.369	-1.845	-.539	-1.348
KIN19	2.000	5.000	-.568	-2.839	-.420	-1.051
KIN18	2.000	5.000	-.621	-3.107	-.236	-.590
KIN17	2.000	5.000	-.572	-2.862	-.391	-.977
KIN16	2.000	5.000	-.597	-2.984	-.244	-.610
KIN15	2.000	5.000	-.315	-1.573	-.845	-2.113
KIN14	2.000	5.000	-.428	-2.141	-.380	-.951
KIN13	2.000	5.000	-.407	-2.037	-.420	-1.051
KIN12	2.000	5.000	-.363	-1.815	-.590	-1.476
KIN11	2.000	5.000	-.481	-2.407	-.320	-.800
KIN10	2.000	5.000	-.367	-1.837	-.613	-1.531
KIN9	2.000	5.000	-.386	-1.930	-.781	-1.952
KIN8	2.000	5.000	-.339	-1.693	-.821	-2.052
KIN7	2.000	5.000	-.156	-.781	-.772	-1.930
KIN6	2.000	5.000	-.320	-1.601	-.527	-1.318

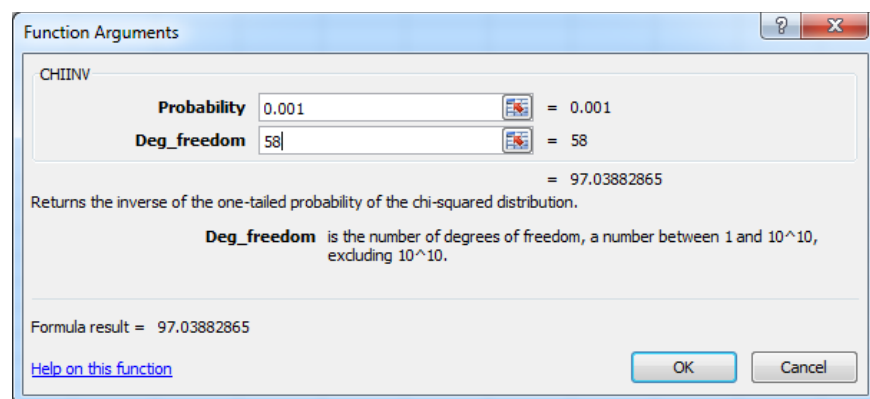
Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KIN5	2.000	5.000	-.725	-3.627	-.070	-.176
KIN4	2.000	5.000	-.536	-2.680	-.333	-.832
KIN3	2.000	5.000	-.478	-2.391	-.506	-1.265
KIN2	2.000	5.000	-.413	-2.065	-.543	-1.358
KIN1	2.000	5.000	-.523	-2.615	-.397	-.993
KEP20	2.000	5.000	-.674	-3.370	.215	.538
KEP19	2.000	5.000	-.420	-2.098	-1.073	-2.683
KEP18	2.000	5.000	-.892	-4.462	.519	1.298
KEP17	2.000	5.000	-.288	-1.440	-.703	-1.757
KEP16	2.000	5.000	-.392	-1.961	-.672	-1.679
KEP15	2.000	5.000	-.582	-2.911	-.439	-1.099
KEP14	2.000	5.000	-.290	-1.448	-.699	-1.747
KEP13	2.000	5.000	-.366	-1.831	-.640	-1.601
KEP12	2.000	5.000	-.424	-2.120	-.597	-1.492
KEP11	2.000	5.000	-.400	-2.000	-.400	-1.000
KEP10	2.000	5.000	-.420	-2.098	-.352	-.880
KEP9	2.000	5.000	-.489	-2.445	-.286	-.714
KEP8	2.000	5.000	-.431	-2.156	-.427	-1.067
KEP7	2.000	5.000	-.484	-2.421	-.477	-1.192
KEP6	2.000	5.000	-.473	-2.366	-.651	-1.626
KEP5	2.000	5.000	-.515	-2.575	-.378	-.945
KEP4	2.000	5.000	-.546	-2.732	-.329	-.821
KEP3	2.000	5.000	-.497	-2.487	-.534	-1.335
KEP2	2.000	5.000	-.521	-2.605	-.356	-.891
KEP1	2.000	5.000	-.291	-1.454	-.840	-2.099
MOT10	2.000	5.000	-.592	-2.959	.035	.086
MOT9	2.000	5.000	-.622	-3.108	-.145	-.362
MOT8	2.000	5.000	-.678	-3.390	.132	.330
MOT7	2.000	5.000	-.551	-2.757	-.169	-.424
MOT6	2.000	5.000	-.566	-2.829	-.276	-.690
MOT5	2.000	5.000	-.720	-3.598	-.092	-.229
MOT4	2.000	5.000	-.526	-2.632	-.132	-.330
MOT3	2.000	5.000	-.786	-3.929	-.297	-.742
MOT2	2.000	5.000	-.519	-2.595	-.192	-.480
MOT1	2.000	5.000	-.501	-2.506	-.626	-1.564
Multivariate					-3.135	-.230

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness

(kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -0,230 berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

c. Identifikasi Outliers

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat $p < 0.001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 58, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



Hasilnya adalah 97,038. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 97,038 merupakan outliers multivariate.

Hasil pengujian outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
59	86.012	.010	.775
97	84.647	.013	.573
49	79.713	.031	.845
98	79.415	.032	.720
113	79.142	.034	.579
99	77.496	.045	.663
43	73.761	.079	.958
117	73.136	.087	.955
60	72.409	.097	.959
78	72.187	.100	.938
75	70.658	.123	.982
126	70.496	.126	.971
86	70.320	.129	.958
148	69.682	.140	.967
54	69.580	.142	.949
68	68.989	.153	.960
3	68.788	.157	.949
61	68.752	.158	.921
56	67.457	.185	.979
38	66.846	.199	.987
92	66.374	.211	.990
103	65.619	.230	.996
87	65.459	.234	.994
125	65.278	.239	.993
4	63.790	.280	1.000
128	63.664	.284	.999
71	63.002	.304	1.000
104	62.947	.306	1.000
108	62.931	.306	.999
14	62.920	.306	.999
12	62.834	.309	.998
36	62.773	.311	.997
119	62.613	.316	.996
115	62.531	.319	.995
88	62.250	.327	.995
144	62.204	.329	.993
106	61.981	.336	.993
79	61.605	.348	.995
23	61.467	.353	.994

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
120	61.182	.362	.995
101	61.175	.363	.992
118	60.975	.369	.992
105	60.970	.370	.987
50	60.870	.373	.984
45	60.765	.377	.980
53	60.551	.384	.980
44	60.412	.389	.977
133	60.405	.389	.967
33	60.379	.390	.954
11	60.363	.390	.937
89	60.344	.391	.915
55	60.274	.394	.896
34	60.085	.400	.896
124	59.712	.413	.921
37	59.607	.417	.909
95	58.945	.441	.960
52	58.823	.445	.955
16	58.804	.446	.939
127	58.749	.448	.923
2	58.722	.449	.901
66	58.574	.454	.895
40	58.507	.457	.874
28	58.453	.459	.849
146	58.415	.460	.816
149	58.318	.464	.795
39	58.219	.467	.773
132	57.953	.477	.796
1	57.891	.479	.764
48	57.830	.482	.729
19	57.813	.482	.678
100	57.723	.486	.648
72	57.708	.486	.591
8	57.665	.488	.542
111	57.535	.493	.525
107	57.444	.496	.493
51	57.367	.499	.456
9	57.205	.505	.450
6	57.049	.511	.442
65	57.019	.512	.389

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
139	56.957	.514	.349
57	56.950	.514	.293
83	56.740	.522	.303
136	56.644	.526	.277
81	56.575	.528	.244
58	56.334	.537	.263
147	56.276	.540	.228
17	56.255	.540	.187
67	56.199	.543	.158
90	55.769	.559	.221
96	55.754	.559	.178
93	55.654	.563	.160
18	55.427	.572	.171
70	55.271	.577	.165
24	55.231	.579	.135
110	55.092	.584	.127
76	54.942	.590	.121
102	54.869	.592	.102
137	54.560	.604	.124
130	54.425	.609	.115
41	54.198	.617	.123

Pada tabel yang terdapat diatas menunjukkan nilai dari Mahalanobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 97,038. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data **tidak ada yang outliers**.

5. Identifikasi Model Struktural

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori over-identified. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Tabel 4.8 Notes For Model Notes For Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	1711
Number of distinct parameters to be estimated:	119
Degrees of freedom (1711 - 119):	1592

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 1592. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over confident karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “Fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:

Tabel 4.9 Menilai goodness of fit

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Marginal
RMSEA	≤ 0.08	0,064	Fit
GFI	≥ 0.90	0,653	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0,627	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.0	1,602	Fit
TLI	≥ 0.90	0,885	Marginal
CFI	≥ 0.90	0,890	Marginal

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.9, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,602 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

Goodnes of Fit Indeks (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian mdel secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,653. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,90$ menunjukkan model penelitian marginal fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,064 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$ hal inimenunjukkan model penelitian fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freesom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,627. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,80$ menunjukkan model penelitian marginal fit.

TLI merupakan imdeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,885 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal inimenunjukkan model penelitian marginal fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,890 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal inimenunjukkan model penelitian marginal fit

Berdasarkan keseluruhan pengukuran goodness of fit diatas mengindikasi bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

7. Interpretasi dan model Modifikasi Model

Apabila model tidak fit dengan data, tindakan tindakan berikut bisa dilakukan :

1. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung
2. Menambah variable jika data tersedia
3. Mengurangi variable

Modifikasi model yang dilakukan dalam penelitian ini didasari oleh teori yang dijelaskan oleh Arbukle yang membahas mengenai bagaimana melakukan modifikasi model dengan melihat Modification Indices yang dihasilkan AMOS 22.

1. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan structural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai standardized regression weight yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variable dalam table berikut:

Tabel 4.10 Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Kepuasan Kerja	<---	Motivasi Kerja	.828	.088	9.437	0.000	Positif Signifikan
Kinerja Karyawan	<---	Kepuasan Kerja	.778	.082	9.525	0.000	Positif Signifikan
Kinerja Karyawan	<---	Motivasi Kerja	.131	.058	2.262	0.024	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan pengaruh antar variabel.

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,828 dan nilai C.R 9.437 hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja positif. Artinya semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H_1) yang berbunyi “: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,778 dan nilai C.R 9.525 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,131 dan nilai C.R 2.262 hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,024 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

4) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyaeen Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Untuk melihat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardiezed indirect effects*. Artinya jika nilai *standardiezd direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indierect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Untuk melihat hubungan mediasi antara motivasi kerja kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.11

Standardized Direct Effets

	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	.782	.000	.000
Kinerja Karyawan	.132	.832	.000

Tabel 4.12

Standardized Indirect Effects

	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	.000	.000	.000
Kinerja Karyawan	.650	.000	.000

Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja membandingkan antara nilai direct < nilai indirect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,132 < 0,650$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan timbul kepuasan kerja yang tinggi, lebih lanjut akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga (H4) yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan, baik berasal dari luar maupun dalam diri karyawan, sehingga karyawan tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Motivasi kerja dari karyawan dapat terbentuk dari harapan yang akan mereka dapatkan dari perusahaan atas hasil kerja mereka. Motivasi yang tinggi karyawan yang tinggi akan membentuk kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan haknya sesuai dengan hasil pekerjaan mereka, hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja maka akan timbul rasa kepuasan dalam bekerja karena

motivasi akan mendorong karyawan untuk merasakan perasaan senang atau puas setelah melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan telah tinggi terhadap perusahaan. Hal ini akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan terhadap perusahaan karena perusahaan telah memberikan hak pada karyawan sesuai dengan hasil kerja mereka. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa **motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja** dengan nilai probabilitas 0,000 yaitu dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05, yang berarti karyawan di RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H1 didukung dan diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Alfian Amidhan Akbar (2015), Ni made Nurcahyani (2016) dan Dian Mardiono (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan yang dialami karyawan ketika harapannya terhadap perusahaan telah terpenuhi. Kepuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa puas dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukannya dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan juga

akan memberikan hasil yang memuaskan. Dengan adanya kepuasan kerja maka akan timbul kinerja yang baik, hal ini dapat terlihat jika karyawan yang memiliki rasa senang terhadap pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Kepuasan kerja dapat menimbulkan semangat dalam bekerja sehingga hasil yang kinerja yang diperoleh lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan di RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING tinggi. Kepuasan kerja yang baik menjadikan kinerja karyawan meningkat. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan telah memberikan kebutuhan yang diharapkannya dan sesuai dengan pengorbanan mereka maka akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Semakin baiknya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa **kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** dengan nilai probabilitas 0,000 yaitu dibawah nilai penerimaan yaitu 0,05 yang berarti bahwa karyawan di di RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING telah merasakan kepuasan kerja yang baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H2 didukung dan diterima**. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akmal Umar (2012), Agung Gita Subakti (2013) dan

Andri Purnama (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan sesuai dengan aturan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sikap positif dari karyawan akan membentuk motivasi yang tinggi pada karyawan dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar guna tercapainya tujuan perusahaan. Dengan tercapainya tujuan perusahaan maka kepentingan karyawan juga akan terjamin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan di RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING tinggi. Karyawan merasa bahwa dengan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan juga akan memberikan penghargaan sebagai kompensasi dari hasil kerja mereka. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil bahwa **motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** yaitu dengan nilai probabilitas 0,024 dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05 yang berarti bahwa karyawan di RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING tinggi mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga menjadikannya untuk bekerja secara maksimal. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H3 didukung dan**

diterima. Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Deborah Alfian Amidhan Akbar (2015), Ni made Nurcahyani (2016) dan Harry Murti (2013) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan rasa puas terhadap hasil yang diperoleh. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan diharapkan akan timbul motivasi dalam diri karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, karena bentuk kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka akan menciptakan motivasi dalam diri karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan menjadikannya mempunyai harapan tinggi terhadap hasil yang akan mereka terima dari perusahaan. Jika hasil yang mereka terima sesuai dengan harapannya maka akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan semakin tinggi kepuasan pada karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa mempunyai motivasi yang tinggi untuk dapat bekerja dengan maksimal yang disebabkan adanya kepuasan terhadap hasil yang mereka terima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING mempunyai motivasi kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dipengaruhi oleh kepuasan yang dirasakan karyawan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya karena adanya kesesuaian antara harapan dengan apa yang mereka dapatkan dari hasil kerjanya. Semakin baik motivasi kerja dari karyawan menjadikan karyawan puas dalam bekerja. Lebih lanjut kepuasan kerja pada karyawan menjadikannya akan bekerja dengan maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini telah dibuktikan bahwa **Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja**, dengan hasil pengujian yaitu nilai direct < nilai indirect, pada pengujian ini hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan $0,132 < 0,650$. Dengan ini dapat disimpulkan **H4 didukung dan diterima**. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, Hidayat dan Dewi (2013), penelitian Lusri dan Siagian (2017) serta penelitian Ni made Nurcahyani (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja

