



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

**(Pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang)**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Oleh:

**Akbar Hidayat**  
NPM: 21802081004



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**PASCASARJANA**

**MALANG**

**2021**

## DAFTAR ISI

CURRICULUM VITAE .....	i.
MOTTO.....	ii.
KATA PENGANTAR .....	iii.
ABSTRAKSI.....	v.
ABSTRACT.....	vi.
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	10
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Kajian Teori.....	13
2.2.1 Kompensasi .....	13
2.2.2 Motivasi.....	19
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	24
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	28
2.3 KERANGKA BERFIKIR.....	33
2.4 PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	35
2.4.1 Pengaruh Kompensasi dengan kinerja karyawan.....	35
2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.....	36
2.4.3 Pengaruh Langsung Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	37

2.4.4	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....	38
2.4.5	Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja .....	38
2.4.6	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening .....	39
2.4.7	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>41</b>
3.1	Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian .....	41
3.1.1	Jenis Penelitian.....	41
3.1.2	Lokasi Penelitian .....	42
3.1.3	Waktu Penelitian.....	43
3.2	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	43
3.2.1	Kompensasi .....	43
3.2.2	Motivasi.....	45
3.2.3	Kinerja karyawan.....	46
3.2.4	Kepuasan Kerja.....	48
3.2.5	Definisi Operasional Variabel .....	50
3.3	Variabel Penelitian .....	54
3.3.1	Variabel Bebas (Independen).....	54
3.3.2	Variabel Intervening.....	55
3.3.3	Variabel Terikat (Dependen).....	55
3.4	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	55
3.4.1	Populasi.....	55
3.4.2	Sampel.....	56
3.4.3	Teknik Sampling .....	57
3.5	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	57
3.5.1	Jenis Data .....	57
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.6	Uji Instrumen Penelitian .....	59
3.6.1	Uji Validitas .....	59
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	60
3.7	Teknik Analisis Data .....	61
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	61
3.7.2	Statistik Inferensial.....	62

3.7.3 Analisis Structural Equation Model (SEM) .....	62
<b>BAB IV .....</b>	<b>68</b>
<b>HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>68</b>
<b>4.1 Karakteristik Responden .....</b>	<b>68</b>
4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
4.1.2 Berdasarkan Usia .....	69
4.1.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
4.1.4 Berdasarkan Status Karyawan .....	71
<b>4.2 Analisis Statistik Deskriptif .....</b>	<b>71</b>
4.2.1 Variabel Kompensasi.....	72
4.2.2 Variable Motivasi .....	73
4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja .....	75
4.2.4 Variabel Kinerja Karyawan .....	77
<b>4.3 Analisis Statistik Inferensial.....</b>	<b>79</b>
4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	79
<b>4.4 Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>87</b>
<b>BAB V .....</b>	<b>90</b>
<b>PEMBAHASAN .....</b>	<b>90</b>
<b>5. 1 Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>90</b>
5.1.1 Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. ....	90
5.1.2 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	92
5.1.3 Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	93
5.1.4 Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.....	95
5.1.5 Motivasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.....	96
5.1.6 Kepuasan Kerja Memediasi Antara Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	98
5.1.7 kepuasan kerja memediasi antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.....	100
<b>5.2 Implikasi Hasil Penelitian .....</b>	<b>101</b>
<b>5.3 Kontribusi Penelitian .....</b>	<b>106</b>
5.3.1 <i>Theoretical Recommendation</i> .....	106



5.3.2 <i>Practical Recommendation</i> .....	107
5.4 Keterbatasan Penelitian .....	108
BAB VI .....	110
SIMPULAN DAN SARAN .....	110
6.1 Simpulan .....	110
6.2 Saran .....	111
DAFTAR PUSTAKA .....	114



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas .....	60
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 3.3 Standart Nilai Uji Inner Model (Model struktural) .....	64
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terahir .....	70
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Status Karyawan .....	71
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi .....	72
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi .....	74
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	76
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	78
Tabel 4.9 Output Combined Loading and Cross-Loading sebelum penghapusan indikator.....	81
Tabel 4.10 Output Latent Variable Coefficients sebelum Penghapusan Indikator.....	82
Tabel 4.11 <i>Output Combined Loading and Cross-Loading</i> setelah penghapusan <i>indicator</i> .....	83
Tabel 4.12 <i>Output Latent Variable Coefficients</i> setelah penghapusan <i>indicator</i> .....	84
Tabel 4.13 <i>Output</i> Nilai Loading Konstruk Laten.....	85
Tabel 4.14 Output Latent Variable Coefficients .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 3.1 Konseptualisasi Model .....	66
Gambar 3.2 Penyusunan Diagram Jalur .....	67





## DAFTAR LAMPIRAN

Kuisoner .....	121
Theoretical Mapping .....	124
Distribusi Jawaban Responden .....	127
Uji Validitas .....	134
Uji Relibilitas .....	140
<i>Output Combined Loading and Cross-loading</i> Sebelum	
Penghapusan Indikator .....	142
Output Latent Variable Coefficients sebelum Penghapusan	
Indikator .....	142
Output Combined Loading and Cross-Loading setelah	
penghapusan indikator .....	143
Output Latent Variable Coefficients setelah penghapusan	
Indicator .....	143



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah organisasi unik, karena berbaur antara padat teknologi, padat karya dan padat modal, sehingga pengelolaan rumah sakit menjadi disiplin ilmu tersendiri yang menghasilkan dua hal sekaligus, yaitu teknologi dan perilaku manusia di dalam organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, dalam undang-undang no. 36 tahun 2009 tentang kesehatan dalam pasal 33 ayat 1 disebutkan bahwa setiap pimpinan penyelenggara pelayanan kesehatan masyarakat harus memiliki kompetensi manajemen kesehatan yang dibutuhkan. Hal tersebut diperkuat oleh pasal 34 ayat 1 yang menekankan pentingnya kompetensi individual berkaitan dengan tugas yang diembannya. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan dengan jumlah 40-60 % di rumah sakit memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas dalam melayani pasien dan jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu sekitar 40 – 60 % ( Asmuji, 2014).

Rumah sakit adalah institusi yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagai rumah sakit swasta, Rumah Sakit Umum Universitas Muhamadiyah Malang dapat digolongkan sebagai

organisasi penyedia jasa yang juga mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. Kecepatan pelayanan, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung akan menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan sebuah rumah sakit.

Mutu pelayanan kesehatan adalah pelayanan yang menggunakan sumber daya yang tersedia di rumah sakit sesuai kode etik yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif dalam upaya pemenuhan derajat kesehatan sehingga pasien merasa aman dan puas (Herlambang, 2016). Pelayanan profesional dapat dilakukan melalui penataan dan pengelolaan manajemen di rumah sakit tersebut, kemampuan sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada pasien sesuai standar, serta pelayanan yang berorientasi kepada pasien agar terwujud perasaan aman, nyaman, serta mendapatkan kepuasan yang berdampak pada proses kesembuhan pasien (Muninjaya, 2015).

SDM yang ada di RSUUMM pada dasarnya telah mempunyai latar belakang pendidikan sesuai bidang tugas yang mereka kerjakan. Dengan latar belakang pendidikan itulah, SDM di organisasi rumah sakit diharapkan mampu menunjang pelayanan rumah sakit secara berkualitas. Meskipun demikian peningkatan mutu SDM akan selalu diperbaiki sesuai perkembangan zaman dan teknologi. Apalagi di era saat ini menuntut keunggulan mutu SDM yang harus

memiliki penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam memanfaatkan teknologi informasi.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Komara dan Nelliawati (2014) juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Riyadi (2011) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. ini menunjukkan masih perlu diteliti kembali pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dikarenakan masih ada ke-inkonsistenan. Fenomena yang terjadi pada RSUUMM adanya perbedaan pemberian insentif antara karyawan medis (dokter dan perawat) dengan non medis yang mana nominalnya lebih kecil di bandingkan yang di terima oleh karyawan medis. Hal ini menyebabkan motivasi kerja menurun dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dengan adanya fenomena tersebut motivasi yang ada pada karyawan akan berbeda-beda dan hal itu akan berdampak besar terhadap kinerja karyawan, disisi lain bahwa kinerja karyawan di RSUUMM menjadi tolok ukur kedisiplinan karyawan yaitu dengan

menggunakan *finger print* pada saat karyawan masuk maupun pulang dinas dimana setiap bulannya akan di lakukan evaluasi di setiap unit yang ada. Pada aspek atribut setiap karyawan di tuntut agar selalu menggunakan seragam sebagaimana yang sudah di tentukan sebelumnya, tidak jarang karyawan yang ada biasanya memakai celana berwarna hitam di kala hari rabu dan kamis padahal untuk peraturanya sendiri adalah memakai celana berwarna biru dan *name tag* pada karyawan sering tidak terpakai dengan alasan lupa maupun ketinggalan.

Di sisi lain disebutkan bahwa kinerja karyawan dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kompensasi yg diterima karyawan (Hasibuan,2011) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Hal ini bisa saja kompensasi yang di terima karyawan di RSUUMM tidak sesuai dengan yang di harapkan oleh para karyawannya. Dari sisi motivasi menurut Vroom dalam Handoko (2014) merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Yang di maksud disini adalah di mana setiap karyawan mempunyai target maupun pekerjaan yang akan di seslesaikan pada waktu yang suda di tetukan. Sedangkan dari sisi kepuasan kerja menurut (Koesmono, 2015) Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan

lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman sekerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana setiap karyawan mempunyai hasil dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja. Peneliti berangap bahwa faktor ini berperan penting dalam kinerja karyawan yang ada di RSUUMM.

Agar lebih fokus pada masalah, di dalam penelitian ini diberi batasan masalah dalam upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas sehingga penelitian tidak keluar pada aspek-aspek yang jauh dari relevansi. Berdasarkan dari sekian banyak masalah dipilihlah tiga aspek yang di pilih yaitu Kompensasi, Motivasi, kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan.

Penelitian serupa sebelumnya sudah ada dan menjadi acuan bagi peneliti. Dalam hal ini, Adapun hasil penelitian tersebut sejalan dengan penuturan Srimulyani (2013) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Musriha (2011) menjelaskan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi mengarah pada kepuasan kerja meningkat. Selain motivasi, kompensasi juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemaparan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Adnyani (2016) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Hal ini berarti semakin sesuai

kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kepuasan karyawan akan meningkat. Dan Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Hal tersebut berarti, semakin tinggi motivasi karyawan kepada perusahaan maka mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi Kepuasan kerja akan meningkat.

Selain itu menurut Mangkunegara (2013) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta hasil kerja. Sedangkan Anoki (2010) dalam penelitiannya menyatakan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat tersebut sesuai pula dengan pendapat Veitzhal (2015) jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik atau pegawai akan termotivasi untuk bekerja, sedangkan menurut riyadi (2011) menyebutkan fakta yang berbeda kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja karya-wan.



Dari beberapa hasil penelitian yang bertolak belakang tersebut itulah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** (Studi pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang)

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan berikut ini rumusan masalahnya:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUUMM ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUUMM ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di RSUUMM ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RSUUMM ?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RSUUMM ?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUUMM?

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

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan berikut tujuan penelitiannya:

1. Untuk menguji Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUUMM.
2. Untuk Menguji pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUMM.
3. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di RSUUMM.
4. Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja di RSUUMM.
5. Untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja di RSUUMM.
6. Untuk menguji Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUUMM.
7. Untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUUMM.



### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis , manfaat penelitian yang di harapkan adalah :

1. Non Akademik (Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang)

Bagi Non Akademik atau Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi tambahan dan untuk mengetahui kinerja –kinerja karyawannya terutama yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan juga di harapkan bisa menjadi masukan untuk kedepanya.

2. Bagi Akademik

Bagi Akademik, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi/pengkajian ulang sehingga dapat dijadikan landasan berpikir untuk memahami pengembangan SDM, terutama dalam hal kompensasi, Motivasi, Kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk bahan penelitian lanjutan.

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

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

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

## 6.2 Saran

### 1. Bagi Instansi / RSUUMM

Bagi RSUUMM agar lebih memperhatikan kompensasi khususnya “kesesuaian gaji berdasarkan kompetensi yang dimiliki”

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

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

## **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Untuk penelitian selanjutnya perlu menambahkan lebih banyak variabel dengan tujuan agar dapat mengetahui variabel mana saja yang mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya dengan memasukkan variabel stress kerja, kelelahan bekerja, dan konflik kepentingan pribadi. Hal ini akan memperkaya khasanah pengetahuan SDM terutama karyawan yang

bekerja di rumah sakit, karena ketiga variabel yang disarankan sangat mungkin terjadi dan berhubungan dengan kinerja SDM.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Augusty, Ferdinand. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Aditya Firdaus. 2014. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pasar Kranji Baru".Jurnal Emba Hal 775-881 Vol 1 No. 3, Universitas Sam Ratulangi, 2014
- Arikunto, S. 2013.Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi.Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ardiaz. Sudiro. Noermijati. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang Marthadinata). Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 4. No. 1. 64 – 73.
- Akhmad Suharto, 2014, Analisis Dimensi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Laboratorium Parahita Diagnostic Center Cabang Jember, Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen Vol. 13 No. 2, 2014
- Akhwanul Akmal. Ihda Tamini 2015, Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan gayamakmur mobil medan, Jurnal Bisnis Administrasi. Volume 04, Nomor 02.
- Agustin Pratiwi, 2013,Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawanpada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan,Universitas Trunojoyo Madura.
- Astuty Yensy Nurul.B, 2010. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA N2 Aga Makmur Bengkulu Utara.Jurnal Kependidikan TRIADIK Vol. 13 No. 1 Tahun 2010
- Asmuji. (2014). Manajemen Keperawatan : Konsep dan Aplikasi.Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014,Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Muninjaya. (2004). Manajemen kesehatan.Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC: 220-234



- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Anoki, H Dito, 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Bambang Guritno dan Waridin, 2015, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja, JRBI, Vol1, No1.
- Benny Kurniawan, (2012). Metodologi Penelitian. Tangerang Selatan : Hak Cipta
- Desler, Gary. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia : Human Resource Management". Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hartono, Jogiyanto. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman. Edisi 5. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsidan Tesis Bisnis. Jakarta : PGramedia Pustaka.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Herlambang, Susatyo. (2016). Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit, Cara Mudah Memahami Manajemen Pelayanan di Rumah Sakit dan Organisasi Pelayanan Kesehatan Lainnya. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- H.Teman Koesmono,(2015) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi DanKepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. Surabaya. Jurnal Penelitian.
- Hariandja, 2012,Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- Johar, Diah Syafita. 2018. Nilai Utilitas dan Nilai Hedonis yang mempengaruhi Kepuasan Pelanggan serta Dampaknya Terhadap Niat Pembelian Ulang (Survey terhadap pembeli produk Fashion Berrybenka di Indonesia).
- Kurnia dan Farlinto. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kock N. 2015. WarpPLS 5.0 User Manual. Laredo, TX: ScriptWarp Systems, Texas, USA.
- Komara dan Nelliawati. (2014) Pengaruh Komepnasai, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil (PNS) di lingkungan daerah Rumah Sakit Umum Kota Bandung. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- MalayuHasibuanS. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Cetakan ke dua belas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.



- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Marjani. 2005. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta*. PPS Institut Pertanian Bogor.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . RemajaRosdakarya. Bandung
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Musriha. (2011). *Servicescape pada karakteristik lingkungan yang berkenaan pada panca indera*. *Jurnal EMBA*. Vol.1. (No.4),
- Muninjaya, A. Gde. 2015. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Edisi 2. Jakarta: EGC.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya
- Nursalam. (2015). *Metodologi ilmu keperawatan*, edisi 4, Jakarta: Salemba Medika.
- Nurchayani dan Andayani, 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali)* *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Neuman, W. Lawrence. 2006. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Research*. USA: University of Wisconsin
- Novita, Sunuharjo, B. S., Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34 (1), 38-46.

- Ranupandojo & Suad Husnan, 2012, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. 2015. Organizational Behavior. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Robbins., Stephen P, 2016, Perilaku Organisasi Jilid I, Edisi 9, Indeks, Gramedia Group, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2013. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia, diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Rivai, Veithzal. Ramly. Mutis. Arafah. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riyadi, Slamet . 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vo113, No. 1,
- Ridolof W. Batilmurik, 2010. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Bintang II Di Kota Kupang), Tesis, Program Studi MM, Universitas Brawijaya, Malang.
- Santrock, J. W. (2014). Adolescence fifteenth edition Dallas: University of Texas.
- Srimulyani dan Murti. 2013 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja (pada PDAM Kota Madiun), Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi,. Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES, 2012.
- Solimun, Adji A. R. Fernandes, Nurjannah. 2017. Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan Warp PLS. UB Press: Malang.
- Sopiah. 2011, Perilaku Organisasional.: C.V Andi Offset, Yogyakarta.

- Sutrisno, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno, E. (2012). Sumber Daya Manusia. Surabaya: Gramedia.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011.
- Stoner , James A.F dan Charles Wankel. 2013. Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto, Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2014. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta : BPFYogyakarta.
- Wukir, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

