

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
DR. SOEHADI PRIJONEGORO KABUPATEN SRAGEN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Agung Wijayanto¹⁾

Amin Wahyudi²⁾

Y. Djoko Suseno³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ agung0761@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of work motivation and welfare to the performance either directly or indirectly through job satisfaction at the administrative staff at the Regional General Hospital (RSUD) dr. Soehadi Prijonegoro Sragen Regency. This research takes place at the Regional General Hospital (RSUD) dr. Soehadi Prijonegoro Sragen regency with research variables of work motivation, welfare, job satisfaction and performance. The population that exist in this research is all administrative employees at the RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen regency which amounted to 198 with the sample number 50 respondents. Data collection in this study using questionnaires and documentation. Data analysis technique used is path analysis. The results of research work motivation and welfare affect the performance either directly or indirectly through job satisfaction at the administrative staff at the RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen Regency.

Keywords: *work motivation, welfare, job satisfaction, performance.*

PENDAHULUAN

Setiap rumah sakit akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagian administrasi dengan harapan apa yang menjadi tujuan rumah sakit akan tercapai dengan dukungan kualitas pelayanan administrasi yang baik. Berbagai cara akan ditempuh oleh pihak manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya termasuk karyawan bagian administrasi, di antaranya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan motivasi, dan kesejahteraan, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan sese-

orang dalam menjalankan pekerjaannya (Mahsun, 2006: 28).

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan faktor penting yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja karyawan. Di mana kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Pendapatan yang diterimanya dapat berbentuk intrinsik. Pendapatan intrinsik dapat berupa adanya perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan orang lain. Penghargaan ekstrinsik dapat berupa gaji, kondisi kerja tingkat pengawasan, lingkungan kerja dan sebagainya (Gibson, 2006: 182).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap ke-

puasan kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan pembahasan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Ananda dan Deskak (2014) yang melakukan analisis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Kristianto, Ria Imelda, Ruth Dwi Setiawati Tedja Abdi dan Agustinus Nugroho (2013) dalam penelitiannya juga menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Edgardus M. Mbeu Djaw (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah kesejahteraan. Menurut Hasibuan (2013: 185) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan

agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi karyawan untuk berprestasi akan terus meningkat. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan karyawan saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Jaya Bahwiyati (2013) yang menyatakan bahwa kesejahteraan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang lain yang juga menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja. Felicyta Yonatan (2011) yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga seringkali dapat berpengaruh terhadap kinerja. Masrukhin dan Waridin (2006) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang lain dilakukan oleh Suwardi dan Joko Utomo (2011) juga menerangkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Raja Bahrial Akbar (2013) dari hasil penelitiannya dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian terdahulu terdapat *research gap* dari hasil pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan beberapa teori dan penelitian terdahulu di atas, maka pada dasarnya terdapat perbedaan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di mana peran variabel dalam masing-masing perusahaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak hal yang ada pada masing-masing perusahaan tersebut. Terkait dengan permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini terkait dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen dalam upaya meningkatkan produktivitas rumah sakit, dapat diketahui bahwa faktor kepuasan kerja merupakan faktor

yang sangat penting. Terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen di antaranya adalah motivasi dan kesejahteraan karyawan.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas rumah sakit, pihak manajemen rumah sakit selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Mengingat pelayanan administrasi memegang peran yang cukup penting dalam mendukung operasional RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen, maka upaya peningkatan kinerja karyawan administrasi dilakukan dengan perhatian pada beberapa aspek seperti kepuasan kerja, motivasi dan perhatian terhadap kesejahteraannya.

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan administrasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi di mana suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2006: 271). Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka perlu adanya pemahaman terhadap karakteristik karyawan tersebut. Dengan adanya pemahaman terhadap karakteristik dari karyawan, maka akan dapat dilakukan upaya untuk meningkatkan kepuasannya. Untuk itulah pihak perusahaan senantiasa berupaya lebih dekat dengan karyawan untuk dapat mengetahui harapan mereka terhadap apa yang dilakukan dalam bekerja. Dengan demikian pemenuhan harapan karyawan oleh perusahaan juga akan lebih mudah didapat.

Banyak aspek yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, di antaranya yaitu motivasi kerja, dan kesejahteraan. Kepuasan kerja menunjukkan emosional karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, untuk itu beberapa aspek tersebut di atas, harus selalu mendapatkan perhatian yang serius. Karena kita tahu bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan da-

pat menunjukkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen pihak manajemen rumah sakit selalu berupaya untuk memberikan motivasi dan kesejahteraan kepada karyawannya untuk dapat bekerja lebih baik. Motivasi dan kesejahteraan diberikan oleh pihak rumah sakit baik secara materi maupun non materi seperti dengan adanya pemberian cuti dan insentif bagi mereka yang mempunyai prestasi kerja yang baik, pemberian asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, dan ada kalanya rumah sakit juga memberikan *refresing* bagi karyawannya dengan mengadakan rekreasi dan sebagainya. Mengingat pentingnya pelayanan administrasi dalam mendukung operasional rumah sakit di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen, maka dalam penelitian berupaya untuk menganalisis permasalahan yang muncul seputar upaya penilaian pengaruh motivasi kerja, kesejahteraan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen. 2) Menganalisis signifikansi pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen. 3) Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen. 4) Menganalisis signifikansi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen. 5) Menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen. 6) Menganalisis mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijo-

negoro Kabupaten Sragen. 7) Menganalisis mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen.

Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah seperti gambar 1 di bawah ini:

Keterangan:

Variabel Independen : Motivasi Kerja (X_1) dan Kesejahteraan (X_2)

Variabel Dependen : Kinerja (Y_2)

Variabel Intervening : Kepuasan Kerja (Y_1)

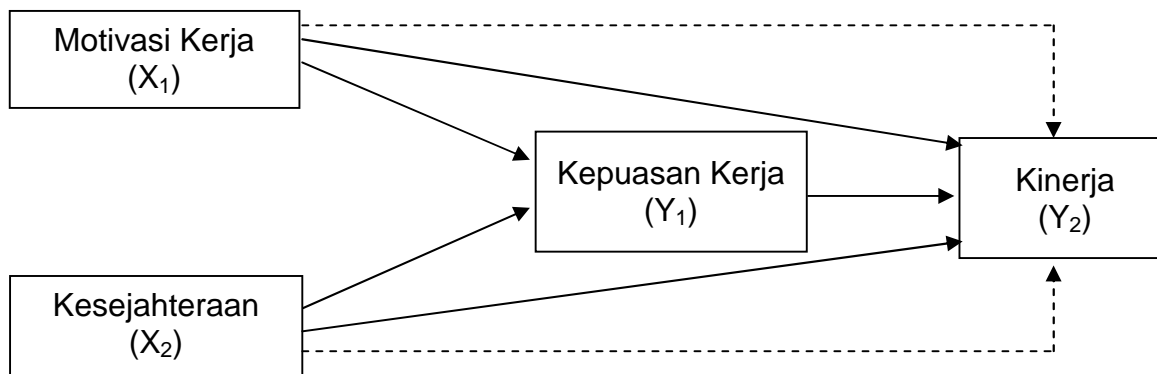
LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas-

nya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan pembahasan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Ananda dan Deskak (2014) yang melakukan analisis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Kristianto, Ria Imelda, Ruth Dwi Setiawati Tedja Abdi dan Agustinus Nugroho (2013) dalam penelitiannya juga menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Edgardus M. Mbeu Djaw (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonogoro Kabupaten Sragen.

2. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan (Hasibuan, 2013: 185). Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi karyawan untuk berprestasi akan terus meningkat. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan karyawan saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Jaya Bahwiyati (2013) yang menyatakan bahwa kesejahteraan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang lain yang juga menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja. Felicyta Yonatan (2011) yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonogoro Kabupaten Sragen.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan keinginan pada seseorang yang menyebabkan

orang tersebut melakukan tindakan. Hal ini berarti motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi, merupakan cerminan motivasi pada diri pegawai tinggi. Pengelola organisasi, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para pegawai agar mereka dapat bekerja secara efektif.

Motivasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Pendapat tersebut juga didukung hasil penelitian yang dilakukan Aris Sugiharto (2011), Jaya Bahwiyanti (2013), Suwardi dan Joko Utomo (2011) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonogoro Kabupaten Sragen.

4. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam

menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Karyawan yang memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya merupakan mitra utama penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan dalam menjalankan perusahaan. Untuk dapat mempertahankan karyawannya, terutama mereka yang memiliki prestasi yang tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawannya.

Tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan menurut Hariandja (2002: 279), adalah untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhannya diluar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan, meningkatkan kinerja, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas perusahaan“.

Menurut Mangkunegara (2007: 67), mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pemberian kesejahteraan kepada karyawan secara adil dan layak bersifat merangsang agar karyawan merasa puas, nyaman dan senang dalam bekerja sehingga karyawan dapat memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Pendapat tersebut juga didukung hasil penelitian yang dilakukan Aris Sugiharto (2011) dan Jaya Bahwiyanti (2013) yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpe-

ngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Masrukhin dan Waridin (2006) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang lain dilakukan oleh Suwardi dan Joko Utomo (2011) juga menerangkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Raja Bahrial Akbar (2013) dari hasil penelitiannya dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H5: Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen.

6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Motivasi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui kepuasan kerja terlebih dahulu. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aris Sugiharto (2011) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Jaya Bahwiyanti (2013) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H6: Terdapat mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen.

7. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Kesejahteraan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Konstruk kepuasan kerja dibentuk oleh indikator - indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir

dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan, dalam hal ini pasien. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi. Pendapat tersebut juga didukung hasil penelitian yang dilakukan Aris Sugiharto (2011) dan Jaya Bahwiyanti (2013) yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H7: Terdapat mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah semua karyawan administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen yang berjumlah 198 dengan jumlah sampel 50 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah prestasi dari karyawan karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan untuk menilai variabel kinerja

yaitu sebagai berikut (Yuwalliatin dalam Mangkuenegara, 2006: 67):

- 1) Keputusan atas segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:
 - a) Melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan di tempat kerja
 - b) Melaksanakan perintah atas dengan baik
 - 2) Dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:
 - a) Melaksanakan pekerjaan dengan benar
 - b) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 - 3) Ketepatan dalam menjalankan tugas, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:
 - a) Melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu
 - b) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan
2. Kepuasan Kerja
- Kepuasan kerja merupakan penilaian karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen terkait dengan perasaan sikap terhadap apa yang dirasakan dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Adapun yang menjadi indikator dalam penilaian kepuasan yaitu sebagai berikut (Robbins, 2006: 114):
- 1) Kerja yang secara mental menantang, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:
 - a) Pekerjaan mempunyai tantangan yang besar
 - b) Mendapatkan tantangan dalam bekerja
 - 2) Ganjaran yang pantas, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:
 - a) Mendapatkan kesejahteraan yang memadai
 - b) Mendapat penghargaan yang sesuai
 - 3) Kondisi kerja yang mendukung, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:

- a) Kondisi kerja di tempat kerja yang memadai
 - b) Merasa nyaman dengan tempat kerja
- 4) Rekan kerja yang mendukung, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:
 - a) Rekan kerja mampu mendukung pekerjaan
 - b) Rekan kerja mampu diajak kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Motivasi
- Motivasi dalam penelitian ini merupakan penilaian karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen terkait dengan keadaan karyawan yang mendorong seseorang melakukan keinginan individu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan, baik berasal dari dalam maupun dari luar yang dipengaruhi oleh tujuan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Indikator dalam penilaian variabel motivasi dapat dilihat dari beberapa aspek seperti di bawah ini (Hamzah B.Uno, 2008: 112):
- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:
 - a) Mempunyai dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
 - b) Merasa tugas pekerjaan adalah tugas yang harus segera diselesaikan.
 - 2) Prestasi yang dicapainya, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:
 - a) Mempunyai dorongan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 - b) Berusaha menyelesaikan pekerjaan saudara dengan tepat
 - 3) Pengembangan diri, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:
 - a) Mempunyai dorongan yang kuat untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan
 - b) Berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

- 4) Kemandirian dalam bertindak, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:
 - a) Mempunyai dorongan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri
 - b) Mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

4. Kesejahteraan

Kesejahteraan dalam penelitian ini merupakan penilaian karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen terkait dengan bentuk balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan oleh pihak rumah sakit kepada para karyawan selain gaji pokok yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya. Indikator yang digunakan dalam penilaian kesejahteraan di antaranya adalah (Hasibuan, 2013: 188):

- 1) Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:
 - a) Mendapatkan kesejahteraan material yang memadai
 - b) Mendapatkan kesejahteraan non materi yang sesuai
- 2) Kesejahteraan yang berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi, dan toko, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:
 - a) Mendapatkan fasilitas kerja yang memadai
 - b) Tempat kerja dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai
- 3) Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu pelayanan kesehatan, jempukan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah, terdiri dari 2 item pernyataan yaitu:

- a) Mendapatkan pelayanan dalam pekerjaan yang memadai
- b) Adanya jaminan kesejahteraan yang memadai.

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi = 0,05. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan *p value* < 0,05. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 dinyatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach Alpha* < 0,60 tidak reliabel (Ghozali, 2005: 140).

Teknik analisis data menggunakan:

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS.
 - b. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak.
 - c. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.
 - d. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 21.
2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditinjau dari jenis kelamin, tingkat pendidikan dan golongan pangkat ditunjukkan pada tabel 1 di bawah ini:

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel motivasi kerja, kesejahteraan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Umur	< 25	14	28
	25 – 35	31	62
	> 35	5	10
	Jumlah	50	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	11	22
	Perempuan	39	78
	Jumlah	50	100
Pendidikan	SMA	15	30
	Diploma	10	20
	Sarjana	25	50
	Jumlah	50	100
Lama Kerja	< 5 tahun	6	12
	5 – 10 tahun	11	22
	10 – 15 tahun	16	32
	> 15 tahun	17	34
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

Variabel	No. Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	2	3	4	5	6
Motivasi kerja	1.	0,000	Valid	0,822	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
Kesejahteraan	1.	0,000	Valid	0,806	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
	7.	0,000	Valid		
	8.	0,000	Valid		

1	2	3	4	5	6
Kepuasan kerja	1.	0,000	Valid	0,802	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
	7.	0,000	Valid		
	8.	0,000	Valid		
Kinerja karyawan	1.	0,000	Valid	0,805	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu motivasi kerja (X_1) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, kesejahteraan (X_2) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, kepuasan kerja (Y_1) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, kinerja karyawan (Y_2) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,822, kesejahteraan (X_2) sebesar 0,806, kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,802 dan kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,805 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini:

4. Analisis Jalur

Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, kesejahteraan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur ditunjukkan dalam tabel 4 sebagai di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance (0,362); (0,430); (0,281) $> 0,1$ VIF (2,761); (2,326); (3,558) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	p (0,363) $> 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p (0,969); (0,857); (0,826) $> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	p (0,089) $> 0,05$	Residual normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur

Model Regresi	Jalur	Koefisien jalur	Nilai t	Sig.	Kesimpulan
1	MK → KK	$\beta_1 = 0,531$	5,173	0,000	H1 diterima
	Ks → KK	$\beta_2 = 0,399$	3,892	0,000	H2 diterima
2	MK → K	$\beta_3 = 0,513$	4,784	0,000	H3 diterima
	Ks → K	$\beta_4 = 0,394$	4,007	0,002	H4 diterima
	KK → K	$\beta_5 = 0,298$	3,212	0,000	H5 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

5. Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

a. Uji Hipotesis 1

Dari persamaan regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,173 dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja signifikan. Dengan demikian hipotesis 1 yang berbunyi "Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen" terbukti kebenarannya.

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,892 dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja signifikan. Dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi "Terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen" terbukti kebenarannya.

c. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,784 dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen" terbukti kebenarannya.

d. Uji Hipotesis 4

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,007 dengan nilai probabilitas $(0,002) < 0,05$ yang berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 yang berbunyi "Terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen" terbukti kebenarannya.

e. Uji Hipotesis 5

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,212 dengan nilai probabilitas $(0,002) < 0,05$ yang berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen" terbukti kebenarannya.

6. Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

a. Uji Hipotesis 6

Hasil analisis diperoleh koefisien jalur secara tidak langsung $= 0,394 + (0,531 \times 0,298) = 0,552$, sedangkan $\beta_5 = 0,513$, sehingga koefisien jalur tidak langsung lebih besar dari koefisien jalur langsung yaitu $0,552 > 0,513$. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti hipotesis 6 yang berbunyi

nyi "Terdapat mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen" terbukti kebenarannya.

b. Uji Hipotesis 7

Hasil analisis diperoleh koefisien jalur secara tidak langsung = $0,394 + (0,399 \times 0,298) = 0,513$, sedangkan $p_4 = 0,394$, sehingga koefisien jalur tidak langsung lebih besar dari koefisien jalur langsung yaitu $0,513 > 0,394$. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja. Hal ini berarti hipotesis 7 yang berbunyi "Terdapat mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen" terbukti kebenarannya.

7. Uji F

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 64,689 dengan *probabilitas value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh motivasi kerja, kesejahteraan dan kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen.

8. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh besarnya nilai R^2 yang ditunjukkan dari nilai *adjuster R Square* sebesar 0,796 atau sebesar 79,6%. Berarti besarnya proporsi variasi pengaruh variabel motivasi kerja, kesejahteraan dan kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 79,6%, sedangkan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data da-

lam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi yang ada di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat peningkatan motivasi kerja, maka akan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan akan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja mereka. Dengan hasil kerja yang semakin tinggi tentu saja akan mendapatkan penghargaan yang lebih baik pula dari pihak perusahaan, mengingat karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan administrasi. Sehingga hasil kerja mereka diukur dari jumlah atau kuantitas hasil kerja yang diperoleh karyawan tersebut. Apabila terdapat hasil kerja yang lebih tinggi tentu saja karyawan tersebut akan mendapatkan balas jasa yang lebih tinggi pula dengan demikian akan dapat berakibat pada kepuasan karyawan akan hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan besarnya balas jasa yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Sesuai dengan teori motivasi yang diungkapkan oleh David Mc. Clelland (dalam Fuad, 2004: 265) yang menerangkan bahwa dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu didasarkan karena adanya kebutuhan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi karyawan administrasi yang ada di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen untuk melakukan pekerjaannya dengan baik didasarkan karena adanya upaya untuk mendapatkan balas jasa guna memenuhi kebutuhannya. Sehingga tidak heran apabila dalam karyawan administrasi, mereka yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan mendapatkan hasil atau balas jasa yang lebih besar pula.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian bahwa

apabila terdapat peningkatan kesejahteraan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan karyawan. Dalam penelitian ini semakin tinggi kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hasil penelitian ini dapat mendukung teori yang diungkapkan oleh Gibson (1996: 182) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Pendapatan yang diterimanya dapat berbentuk instrinsik. Pendapatan intrinsik dapat berupa adanya perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan orang lain. Penghargaan ekstrinsik dapat berupa gaji, kondisi kerja tingkat pengawasan, lingkungan kerja dan sebagainya. Dengan demikian pemberian kesejahteraan yang lebih tinggi akan pada karyawan administrasi yang ada di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan administrasi tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diketahui bahwa kepuasan kerja yang dilihat dari upah yang diterima, adanya kesempatan berkembang, pelaksanaan supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Luthans, 1995: 127). Hal ini terjadi karena dengan terpenuhinya harapan-harapan karyawan akan berakibat pada hasil kerja karyawan. Di mana dalam penelitian ini karyawan administrasi mempunyai harapan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi apabila mereka mampu menghasilkan hasil kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan kesejahtera-

an terhadap kinerja karyawan administrasi yang ada di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan administrasi yang ada di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen dapat terbentuk dengan adanya dorongan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan adanya perhatian terhadap kesejahteraan yang ada. Selain itu terciptanya kepuasan kerja dari para karyawan yang ada di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen mampu meningkatkan hasil kerja mereka.

Mengingat motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi yang ada di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen, maka pihak rumah sakit harus senantiasa berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Perusahaan harus mengetahui kebutuhan dan keinginan serta harapan karyawan, dengan demikian karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keinginannya tanpa adanya perasaan tertekan. Selain itu menjadikan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan merupakan tujuan hidupnya. Sehingga karyawan akan merasa membutuhkan pekerjaan tersebut karena mereka sangat bergantung pada pekerjaan tersebut. Selain itu perusahaan juga harus senantiasa mampu menciptakan suasana kerja, melalui penyediaan peralatan serta mesin yang menunjang pekerjaan karyawan dan mampu menciptakan hubungan kerja sama yang baik antar karyawan maupun atasan. Dengan kondisi yang demikian harapan karyawan dengan bekerja di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen akan dapat terpenuhi dan karyawan akan dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi yang ada di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen. Hal ini terbukti karena de-

ngan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan yang lebih baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen, artinya jika motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen, artinya semakin tinggi kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi di

RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen, artinya motivasi kerja memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen, artinya semakin tinggi kesejahteraan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen, artinya jika kepuasan kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda Hogantara dan Deskak Ketut Sintaasih, 2014, *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Aroma Spa, Sanur Denpasar*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayanan Bali, Diakses, 20 September 2016.
- Aris Sugiharto, 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Borongan di PT. Kharisma Sejahtera Sukoharjo dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*". Tesis, Unisri Program Pascasarjana, MM. (Tidak Dipublikasikan).
- Edi, Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edgardus M. Mbeu Djaw, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik (Bappedas) di Kabupaten Nagekeo*. Jurnal Manajemen, Magister Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Diakses 20 September, 2016.
- Felicyta Yonatan, 2011. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di PT Samudera Tunggul Utama Bandung*. Jurnal Penelitian Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha Bandung. Diakses 20 September 2016.
- Ghozali, Imam. 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Diponegoro University Press
- Hamzah B. Uno, 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Malayu SP., Hasibuan, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2. Diakses 20 September 2016.
- Muogbo, Uju S. 2013. *The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State*. *An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia* Vol. 2 (3), S/No 7, July, 2013: 134-151.
- Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Raja Bahrial Akbar. 2013, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta)*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Diakses 20 September 2016.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Trj. Benyamin Molan. Jakarta: Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rosyida. 2012. *Analisis Faktor Kinerja Karyawan PTPN (Persero) Pabrik Gula Tjeokir Jombang*. *Jurnal Penelitian IAIN Sunan Ampel Surabaya*.
- Sardiman. 2011. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2005. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua*, Bandung, Alfabeta
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sunan Muria Kudus*, dalam Analisis Manajemen. Vol. 5 No. 1 Juli.
- Kaejiro Rex Uzonna, 2013. *Impact of motivation on employees' performance: A case study of reditWest Bank Cyprus*. *Journal of Economics and International Finance*. Vol. 5(5), pp. 199-211.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang*. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.