

# Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang)

Syahrul Ramadhan<sup>1</sup>, Dhayal Gustopo<sup>2</sup>, Prima Vitasari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Teknik Industri S-2, Pascasarjana, Institut Teknologi Nasional Malang

<sup>1</sup>Email: [syahrul.aan04@yahoo.com](mailto:syahrul.aan04@yahoo.com)

## Abstrak

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 89 responden perawat pada RSI Dinoyo Malang. Variabel bebas terdiri atas kompensasi dan motivasi, dan variabel terikat adalah kinerja perawat. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda menggunakan software SPSS versi 20. Kompensasi ( $r^2=0,256$ ) dan motivasi kerja ( $r^2=0,320$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi adalah faktor penentu kinerja perawat. Peranan motivasi kerja adalah lebih kuat dibandingkan dengan kompensasi.

**Kata kunci:** *kompensasi, motivasi, kinerja, perawat, rumah sakit*

## Pendahuluan

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan disebuah perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi. Kualitas ini menyangkut banyak dimensi dan meliputi keterampilan intelektual, kemampuan, pengabdian, inisiatif, kreatif, dan tanggungjawab (Zaifullah, 2005). Jumlah kunjungan pasien ke RSI Dinoyo pada kurun waktu 2011-2012 cenderung mengalami peningkatan. Total pasien pada tahun 2011 adalah 23.189 orang, dan pada tahun 2012 naik menjadi 25.349. Diduga bahwa hal ini terjadi akibat manajemen RSI yang lebih baik dalam memberikan layanan baik terhadap karyawan maupun pasien.

Sebagai kontra prestasi dari segala kemampuan kerja, waktu dan tenaga yang diberikan karyawan kepada perusahaan maka perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada para karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi seperti kelalaian dalam pencatatan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja (Wibowo, 2011). Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 2008). Pemberian kompensasi yang adil dan memuaskan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kelangsungan operasional perusahaan, karena semua karyawan dalam perusahaan pasti menginginkan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi. Akan tetapi jika karyawan tidak puas dengan pemberian kompensasi maka dapat menimbulkan perilaku yang negatif terhadap perusahaan dan dampaknya bisa menurunkan motivasi kerja karyawan, serta pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan (Mondy dan Noe, 2013).

Motivasi seorang karyawan dalam bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan diarahkan pada tujuan perusahaan serta tidak mudah terganggu oleh gejala-gejala yang terjadi dalam perusahaan. (Siagian, 1995) mengemukakan bahwa konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang prestasi kerja individual atau dengan perkataan lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi prestasi kerja, karena seseorang yang sangat termotivasi akan melakukan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan hasil kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Menurut (Nimran dan Umar, 1997), motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatifnya. Produktivitas kerja seorang karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Mangkunegara, 2001).

Dari uraian di atas, pemberian penghargaan berupa kompensasi wajib dilakukan bagi karyawan yang produktif. Karyawan dengan motivasi tinggi akan selalu dibutuhkan agar tujuan organisasi bisa tercapai. Maka tergambar bahwa kompensasi dan motivasi merupakan satu keterkaitan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan celah tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan suatu studi pada perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Dinoyo Malang. Beberapa kompensasi yang diberikan pada karyawan RSI selain gaji antara lain: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dana pensiun, asuransi tenaga kerja, cuti hamil dan melahirkan serta cuti tahunan. Pembinaan terhadap motivasi terhadap perawat dan karyawan lain non perawat diberikan dalam bentuk pengajian rutin dan penyelenggaraan pelatihan motivasi secara khusus. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan beberapa tujuan antara lain:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan perawat di RSI Dinoyo Malang
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perawat di RSI Dinoyo Malang

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode *survey* yaitu penelitian yang bertujuan memperoleh data berupa opini, sikap dan persepsi karyawan mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi karyawan adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy dkk, 2013). Indikator variabel kompensasi karyawan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Mondy dkk, 2013). Motivasi kerja karyawan adalah kondisi atau situasi yang mendukung munculnya potensi dan dorongan dalam diri seseorang yang terkait dengan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan secara keseluruhan dalam ukuran dan waktu tertentu (Rivai, 2009). Indikator variabel kinerja karyawan menurut (Mathis, 2006) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang. Unit analisis penelitian ini adalah perawat. Menurut (Arikunto dkk, 2006) unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSI Dinoyo Malang. Menurut (Arikunto dkk, 2006) apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini ada 89 responden perawat, sehingga teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling. Skala pengukuran variabel yang diteliti menggunakan skala Likert dengan skor 1-5, karena skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah analisis regresi. Pengujian koefisien regresi untuk melihat pengaruh pada kompensasi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan dilakukan dengan software SPSS versi 20.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### *Karakteristik Responden*

Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden. Jumlah responden yang terlibat pada penelitian ini berjumlah 89 responden perawat. Berikut. Karakteristik

responden pada penelitian ini terdiri atas jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, lama bekerja dan status perkawinan. Gambaran karakteristik responden berikut ini merupakan sebuah representasi dari populasi yang ada. Sedangkan keragaman karakteristik responden bisa berperan menjadi sumber pembeda penilaian terhadap keempat variabel yang diteliti. Karakteristik responden sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah 54 responden (60,7%), sedangkan untuk laki-laki berjumlah 35 responden (39,3%). Hasil penelitian di lapangan untuk analisis deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perawat dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini karena jenis pekerjaan di rumah sakit membutuhkan kecermatan dan ketelatenan yang besar, keberanian dan keterampilan yang tinggi karena aktifitas merawat orang sakit lebih banyak membutuhkan perhatian besar dari petugas perawat. Tingkat pendidikan perawat didominasi oleh pendidikan diploma III dengan jumlah sebanyak 78 responden (87,6%). Operasional kerja di rumah sakit merupakan kegiatan profesional yang hanya bisa dilakukan dengan pendidikan khusus. Data karakteristik responden berbasis usia paling cukup merata pada kisaran 21-35 tahun dengan jumlah sebanyak 79 orang (88,8%).

*Hasil Analisis Regresi*

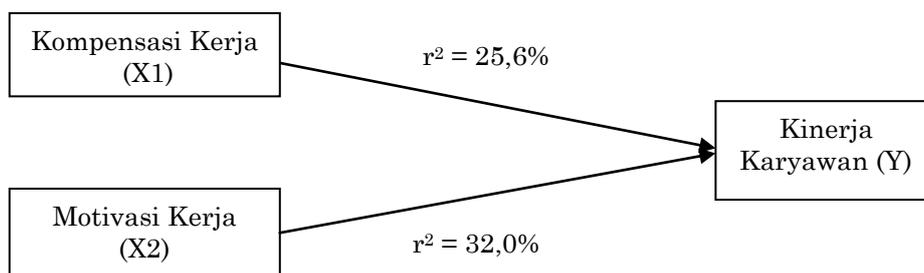
Pendugaan koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh dari variabel kompensasi karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk lebih jelasnya uraian hasil analisis regresi yang diperoleh disajikan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hubungan antara variabel Kompensasi dengan Variabel Motivasi

Variabel	$r_{\text{parsial}}$	$(r_{\text{parsial}})^2$	p-value	Hubungan
Kompensasi Karyawan	0.506	0.256	0.000	Positif dan signifikan
Motivasi kerja Karyawan	0.566	0.320	0.000	Positif dan signifikan

$F_{\text{hitung}} = 81,000; F_{\text{tabel}} = 3,938; t_{\text{tabel}} = 1,984$

Pada tabel di atas menjelaskan hasil pengujian secara simultan dan parsial pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja perawat. Pada bagian uji F diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} = 81,00$  (lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ ). Hasil uji ini menjelaskan bahwa secara simultan diperoleh adanya pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas terhadap kinerja perawat. Secara diagramatis hasil analisis regresi dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Diagram Hasil Analisis Regresi

Tabel di atas menjelaskan hasil pengujian bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel kompensasi dengan koefisien sebesar  $r^2_{\text{parsial}} 0,256$  berhubungan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini terbukti dari nilai p-value = 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka secara statistik kompensasi berhubungan terhadap kinerja perawat. Hasil ini menjelaskan bahwa keragaman kinerja perawat dapat dijelaskan secara langsung oleh kompensasi. Pemberian kompensasi yang semakin layak akan mendorong peningkatan kinerja perawat. Kontribusi secara parsial dari

kompensasi terhadap kinerja perawat sebesar 25,6%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. (Santoso, 2012) mengklasifikasikan rendah pada kontribusi kurang dari 50%.

Pengaruh secara parsial dari motivasi kerja dengan  $r^2$  parsial sebesar 0,320 berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini terbukti dari nilai p-value = 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka secara statistik dari motivasi kerja berhubungan terhadap kinerja perawat. Hasil ini menjelaskan bahwa keragaman kinerja perawat dapat dijelaskan secara langsung oleh motivasi kerja. Kontribusi secara parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar 32,0%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Motivasi kerja perlu dikelola secara lebih baik, karena motivasi kerja yang semakin kuat akan mendorong peningkatan kinerja perawat. Kontribusi sebesar 32,0% menurut (Santoso, 2012) adalah rendah.

## Pembahasan

### *Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja kerja*

Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan teruji. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji koefisien jalur dengan probabilitas (p) yang bernilai lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perawat. Besarnya koefisien regresi sebesar 0,420 mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat adalah positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang ditemukan oleh (Stammerjohan, 2004), (Kistyanto, 2000), (Warsito, 2001), (Rooswidjajani, 2001) dan (Nurbaya, 2005) bahwa kompensasi berhubungan dengan kinerja. Artinya persepsi terhadap kompensasi terkait dengan kesesuaian imbalan finansial dan non finansial yang mendapat tanggapan positif akan menjadi faktor pendorong semakin tingginya kinerja perawat.

Program terkait dengan kompensasi mencerminkan upaya manajemen rumah sakit untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong perawat untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif. Tujuan pemberian kompensasi kepada perawat antara lain: menjamin sumber nafkah perawat beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para perawat, mempererat hubungan antar perawat, mencegah perawat meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga perawat yang potensial, mempermudah manajemen rumah sakit mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seluruh unsur yang melekat pada tujuan pemberian kompensasi apabila berhasil dikelola secara tepat akan memberikan dampak pada kinerja perawat.

Beberapa kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen rumah sakit antara lain, perawat akan mendapatkan tunjangan – tunjangan dan jaminan-jaminan sosial bagi perawat antara lain yang diberlakukan dalam organisasi rumah sakit antara lain :

- Tunjangan jabatan
- Kesehatan (pegawai opname, istri melahirkan)

Kinerja karyawan akan mengalami perubahan akibat kompensasi yang diterimanya. Apabila jumlah kompensasi tersebut mendekati harapan karyawan, maka hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### *Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*

Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan teruji. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji koefisien jalur dengan probabilitas (p) yang bernilai lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perawat. Besarnya koefisien regresi sebesar 0,492 mengindikasikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat adalah positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang ditemukan oleh (Zaifullah, 2005) dan (Kistyanto, 2000) bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja. Artinya persepsi terhadap motivasi kerja terkait dengan rasa senang pada berbagai aspek pekerjaan yang mendapat tanggapan positif akan menjadi faktor pendorong semakin tingginya kinerja perawat.

Motivasi kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap perawat akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan dirasakan sesuai dengan keinginan perawat, maka makin

tinggi motivasi kerja terhadap pekerjaan tersebut. Dengan demikian, motivasi merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Tingkat motivasi yang dirasakan oleh perawat sangat sensitif pengaruhnya dengan kinerja. Dalam beberapa kajian teori faktor gaji menjadi komponen penting untuk mengukur motivasi perawat. Motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Perasaan senang dalam bekerja sebagai refleksi dari motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

dalam menyusun kebijakan harus memperhatikan aspek pemberian kompensasi yang lebih layak, karena berawal dari kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSI Dinoyo Malang dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja dan kinerja perawat berhubungan positif yang artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Perubahan kinerja perawat menjadi lebih baik secara kualitas, kuantitas maupun pada sisi ketepatan waktu bila motivasi kerja para perawat dapat terkelola secara tepat. Faktor pendorong kinerja dari motivasi kerja harus mempertimbangkan unsur motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Kompensasi karyawan terbagi atas kompensasi finansial maupun non finansial yang dirasakan sesuai dengan harapan perawat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja perawat. Kompensasi dan kinerja perawat berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kompensasi yang dirasakan perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Kompensasi yang diberikan kepada perawat meliputi kompensasi finansial dan non finansial.

### Daftar Referensi

- [1] Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian ; Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit. Rineka Cipta, Jakarta
- [2] Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- [3] Kistyanto. 2000. *Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT H.M.Sampoerna Tbk. Malang*. Tesis S2 FIA Unibraw. Tidak dipublikasikan.
- [4] Mangkunegara Prabu Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- [5] Mathis, Robert L., John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat Patria. Jakarta.
- [6] Mondy, R. Wayne and Noe, Robert M., 2013. *Human Resources Management*, Edisi ke13. Allyn & Bacon
- [7] Nimran, Umar, 1997. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- [8] Nurbaya. 2005. *Pengaruh Imbalan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan*. Tesis, Unair
- [9] Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- [10] Rooswidjajani. 2001. *Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Semen Gresik Jawa Timur*. Tesis, UNAIR.
- [11] Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS Pada Statistik Parametrik*. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- [12] Siagian, S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [13] Stammerjohan. 2004. *CEO Compensation and Subsequent Firm Performance: an Empirical Investigation*. Social Science Electronic Publishing, Inc.
- [14] Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesatu, Penerbit Alfabeta, Bandung.

- [15] Warsito. 2001. Pengaruh Imbalan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerjapada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Pemerintah Kota Malang. Tesis S2FIA. Unibraw. Tidak dipublikasikan.
- [16] Wibowo, 2011, “Manajemen Kinerja” : Edisi Kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- [17] Zaifullah, 2005. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Pretasi Kerja pada PTSurya Pamenang Kediri, Tesis, UNAIR.