

**PENGARUH PERSEPSI DIRI TENTANG KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT DIMEDIASI OLEH
MOTIVASI KERJA**
**(Studi pada Perawat Tenaga Kontrak (non PNS) Ruang IRNA 1 Pada
Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang)**

Wulan Murni Sulianti
Suharto
Prayudo Eri Yandono

Abstract. The development of industry sectors including health services can not be separated from the demands to keep attention to the quality of its services. RSU Dr. Saiful Anwar Malang as a government-owned hospitals to always provide excellent service. Excellent service will be achieved if the employee has a good performance in providing services. Nurse's performance will be good, if the role of compensation and motivation to get attention. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation on work motivation and performance of the Contract Workers Nurses (non-civil). The sample in this study is as much as 96 nurses. The analytical tool used is the path analysis. Based on the analysis found evidence that the compensation effect on the motivation and performance of the Contract Workers Nurses (non-civil). Work motivation is able to mediate the effect of compensation on the performance of nurses. To improve the performance of nurses Power Contract (non-civil), should the hospital need to make a policy relating to the provision of compensation both financial and non financial compensation, so as to provide motivation, which in turn can improve the performance of the Contract Workers Nurses (non-civil).

Keywords: compensation, work motivation, and performance of nurses

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006:8). Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana sumber daya manusia (SDM) tersebut dikelola. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah: kinerja, kualitas kinerja, dan motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2004:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dharma (2005: 154) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, diantaranya pemberian kompensasi yang adil. Robbins (2006:218) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi (*rewards*) seharusnya dikaitkan dengan prestasi kerja (*performance*). Hal yang lebih penting ialah karyawan harus memiliki persepsi yang jelas tentang hal itu. Sekalipun pemberian kompensasi telah didasarkan pada kriteria kinerja, apabila tenaga kerja mempersepsi rendah, hasilnya menjadi prestasi kerjanya rendah, menurunnya kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan meningkatnya *turnover* dan *absenteeism*. Kompensasi hendaknya diatur minimal menggunakan standar tertentu sehingga kesan “ketidakadilan”. Adanya rasa ketidakadilan bisa memicu hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap tingkat prestasi maupun kinerja pegawai.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Widyatmini dan Lukman Hakim (2008) dan Yuniari dan Waisnawini (2009) dalam kajiannya menemukan bukti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Dwipasari (2008) menemukan bukti bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan begitu juga, Riyadi (2011) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Usaha memberi kompensasi agar kinerja pegawai meningkat bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain di dalam motivasi diri. Pegawai tentunya memiliki kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan yang dipenuhinya. Hal ini menjadi pendorong baginya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan di dalam suatu organisasi, dengan harapan kebutuhan dan kepentingan individu dapat diwujudkan, dan sebaliknya kegiatan yang dilakukan dapat memberikan manfaat kepada organisasi. Organisasi perlu memperhatikan aspek motivasi yang dimiliki oleh pegawainya agar organisasi tersebut tidak kehilangan individu-individu yang berkualitas. Robbins (2006:208) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Noegroho (2002:84) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang

menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya.

Hasil kajian tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dilakukan oleh Ghazanfar, dkk (2011) bahwa kepuasan dengan kompensasi dapat menjadi faktor motivasi kerja. Randy, dkk (2002) menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan memotivasi karyawan. Muljani (2002) menyimpulkan bahwa jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Setiap individu yang masuk bekerja dalam suatu organisasi membawa sejumlah harapan dalam dirinya, misalnya tentang pekerjaan, upah, status, lingkungan sosial dan pengembangan dirinya. Jika harapan tersebut terpenuhi akan terbentuk sikap positif yang menimbulkan rasa keterikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Bila keinginan tidak terpenuhi akan timbul sikap negatif akibat adanya dorongan atau keinginan untuk tidak masuk kerja. Sehingga motivasi kerja secara langsung menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan, dimana bila peningkatan motivasi kerja maka terjadi peningkatan kinerja karyawan atau sebaliknya.

Suprayitno dan Sukir (2007) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar. Koesmono (2005) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Grossman (2000) menyimpulkan bahwa kemampuan individu dan memotivasi bawahannya mampu mempengaruhi karyawan terhadap peningkatan produktivitas dalam hal prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas. Miller, *et al.* (2000) menghasilkan bahwa motivasi kerja dapat meningkat dan karyawan akan mengeluarkan tingkat kemampuan yang optimal apabila organisasi memberikan pekerjaan yang sesuai. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Yuniari dan Waisnawini (2009) dan Brahmasari dan Suprayetno (2008) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sasaran pembangunan kesehatan di Indonesia antara lain adalah terselenggaranya layanan kesehatan dan semakin bermutu dan merata. Dalam upaya mencapai sasaran ini, maka ditetapkan peningkatan mutu layanan rumah sakit sebagai bagian dari tujuan program pembangunan kesehatan. Layanan kesehatan saat ini, tidak terpaku hanya pada pengobatan penyakit tetapi juga memberikan layanan untuk usaha pencegahan dan meningkatkan kesehatan. Saat ini semakin banyak rumah sakit yang menawarkan layanan kesehatan preventif (pencegahan) dan promotif (peningkatan) seperti pemeriksaan untuk *check up* dan *papsmear*.

Perkembangan sektor industri termasuk di dalamnya jasa kesehatan tidak terlepas dari tuntutan untuk tetap memperhatikan kualitas layanannya. Berbagai upaya telah dilakukan dalam upaya meningkatkan pembangunan kesehatan yang lebih berdaya guna, efisien sehingga dapat menjangkau semua lapisan masyarakat,

meningkatkan kualitas sumber daya, membenahi peralatan dan obat-obatan serta memperbaiki penampilan rumah sakit. Adanya pelaksanaan pembangunan kesehatan yang berkesinambungan dan merata serta ditunjang dengan sistem informasi kesehatan yang semakin mantap diharapkan derajat kesehatan masyarakat yang telah dicapai dapat semakin meningkat dan menjangkau seluruh rakyat Indonesia.

Dalam rangka menyusun tatanan layanan rumah sakit umum, peningkatan serta pengembangan layanan kesehatan dan fungsi rumah sakit umum, Departemen Kesehatan RI menentukan Standar Layanan Rumah Sakit yang berisi kriteria-kriteria penting mengenai jenis disiplin layanan yang berkaitan terutama dengan struktur dan proses layanan. Selain itu, peningkatan layanan kesehatan bukanlah semata-mata ditentukan oleh tersedianya fasilitas fisik yang baik saja. Namun yang lebih penting adalah sikap mental dan kualitas profesionalisme para personel yang melayaninya.

Berdasarkan temuan Hardiman (2003), sistem layanan kesehatan di Indonesia belum baik. Rumah sakit belum mampu menjamin mutu layanan kesehatan, misalnya dokter sering terlambat datang, pasien harus menunggu lama untuk mendapat layanan, belum menyediakan ruang tunggu yang nyaman, belum ada kontinuitas layanan, belum bisa menjamin waktu penyerahan obat serta belum mampu membuat sistem pereseapan *on line* lewat komputer. Masih banyak rumah sakit yang belum *consumer oriented*, belum memberikan kemudahan akses layanan bagi pasien. Kenyataan ini membuat citra rumah sakit di Indonesia tertinggal dibandingkan dengan di luar negeri seperti Malaysia.

Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang sebagai salah satu rumah sakit terbesar di Propinsi Jawa Timur, memiliki visi menjadi Rumah Sakit Pendidikan yang mandiri serta mampu memberikan Layanan Kesehatan Prima dan Paripurna dengan motto “Kepuasan Penderita adalah Kebanggaan Kami”. RSU Dr Saiful Anwar memfokuskan kegiatannya untuk menghasilkan layanan hal yang bernilai tinggi bagi kemanusiaan dan senantiasa meningkatkan mutu layanan yang terus menerus berlandaskan pada : (1) kejujuran; (2) integritas; (3) kerendahan hati; (4) kesediaan untuk melayani dan (5) kebersamaan dan (6) kerja keras. Instalasi rawat inap yang disediakan yaitu Ruang Perawatan Utama (Pavilyun) sebanyak 86 tempat tidur, Ruang Perawatan Kelas I sebanyak 69 tempat tidur, Ruang Perawatan Kelas II sebanyak 224 tempat tidur dan Ruang Perawatan Kelas III sebanyak 476 tempat tidur. RSU Dr. Saiful Anwar adalah Rumah Sakit tipe A, yang merupakan Rumah Sakit rujukan bagi Rumah Sakit kelas B dan C dengan wilayah cakupan Kabupaten dan Kota Malang, Kabupaten dan Kota Pasuruan, Kabupaten dan Kota Probolinggo, Kabupaten Lumajang, Kota dan Kabupaten Blitar.

Memperhatikan situasi yang terjadi, dan persaingan yang semakin kompleks dalam industri jasa kesehatan, RSU Dr. Saiful Anwar Kota Malang sebagai rumah sakit milik pemerintah untuk selalu memberikan layanan yang prima. Pelayanan prima akan tercapai apabila pegawai memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan. Kinerja perawat akan baik, apabila peran kompensasi dan motivasi kerja mendapatkan perhatian.

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini ingin memperoleh gambaran tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat tenaga kontrak ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang serta menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat apabila dimediasi oleh motivasi kerja. Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis, maka jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*). Penelitian penjelasan (*explanatory research*) menurut Nazir (2006:58) digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang berjumlah 126 perawat.

Sampel adalah bagian dari populasi atau bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. besarnya sampel tidak boleh kurang dari 5% dari populasi yang ada, agar ukuran sampel yang diambil dapat *representative*, maka dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam Ferdinand (2006:224) sebagai berikut :

Dengan ukuran populasi 126 perawat dan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 5% maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{126}{1 + (126)(0.05)^2}$$

$$n = 96 \text{ perawat}$$

Setelah ditentukan jumlah sampel sebanyak 96 perawat, maka selanjutnya dilakukan pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling* yaitu teknik sampling probabilitas di mana masing-masing elemen populasi memiliki probabilitas terpilih untuk dijadikan sampel penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini merupakan data yang diperoleh dengan mengumpulkan secara langsung dari responden atau dapat dikatakan bahwa data primer adalah data yang diperoleh secara langsung tanpa melalui perantara. Seperti yang diungkapkan oleh Ferdinand (2006:145) bahwa data primer merupakan sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden yang diteliti guna mengetahui pendapat responden mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kinerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode yang akan digunakan dalam pengumpulan data menggunakan :

1. Metode kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan tertulis (angket) yang ditujukan kepada responden. Kuesioner tersebut diberikan langsung kepada responden yaitu perawat tenaga kontrak ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang

2. Metode Dokumenter yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara mempelajari dan mencatat dokumen-dokumen dan catatan-catatan yang berkaitan dengan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Misalnya literatur dan jurnal.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel yang berisikan indikator yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Adapun identifikasi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh perawat untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi perawat dalam melakukan pengajaran serta prestasi yang didapatkan. Kompensasi dalam kajian ini dalam bentuk

- a. Gaji adalah pembayaran tetap secara bulanan/mingguan untuk karyawan
- b. Insentif adalah pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi
- c. Tunjangan adalah balas jasa tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah daya dorong yang menyebabkan seorang bersemangat dalam mengajar atau melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi kerja merupakan dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya, antara lain

- a. Kebutuhan akan prestasi merupakan suatu keinginan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan
- b. Kebutuhan akan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dengan orang lain
- c. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepadanya

3. Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah hasil kerja yang ditampilkan perawat dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya antara lain:

- a. Kuantitas kerja, adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- b. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan
- c. Sikap kerja adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap obyek, individu maupun peristiwa

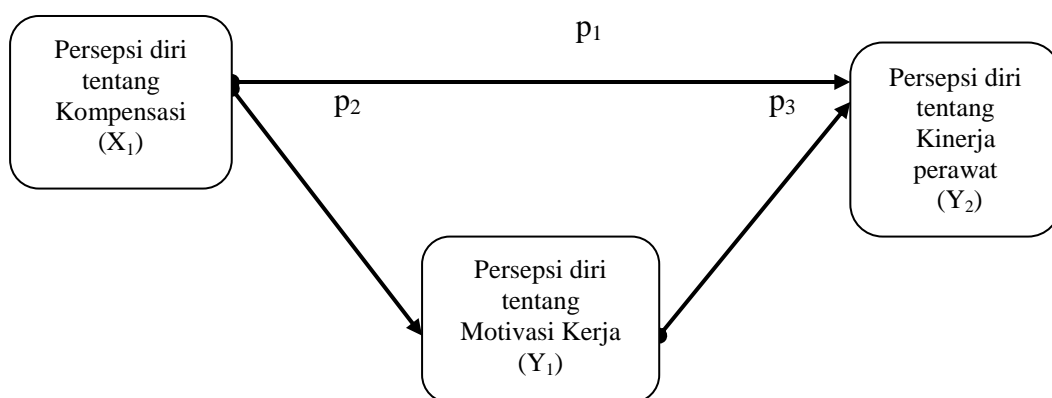
Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2006:89) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”. Dengan skala likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi sub variabel.

Untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti melalui tanggapan responden digunakan skala *Likert*, dalam penelitian ini masing-masing jawaban pertanyaan dalam kuesioner diberi skor sebagai berikut : 1 = Sangat tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3 = Cukup setuju, 4 = Setuju dan 5 =Sangat Setuju

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan suatu bentuk penerapan dari regresi berganda yang menggunakan diagram jalur sebagai petunjuk terhadap pengujian hipotesis yang kompleks. Analisis jalur ini dapat dilakukan untuk mengestimasi besarnya pengaruh baik langsung maupun tidak langsung. Bentuk model persamaan jalur dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Analisis Jalur

Berdasarkan gambar 1 maka dibentuk suatu persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = \alpha + p_2 X_1$$

$$Y_2 = \alpha + p_1 X_1 + p_3 Y_1$$

Menurut Solimun (2002:32), analisis jalur dilakukan dengan melalui tahapan sebagai berikut :

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori
2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yang meliputi: hubungan antar variabel : linier (*time series* tdk bisa) dan model rekursif yaitu merupakan sistem aliran kausal satu arah, variabel endogen minimal dalam skala interval, variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen valid dan reliabel) dan model dispesifikasikan dengan benar (berdasarkan teori dan konsep)
3. Perhitungan koefisien jalur dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) melalui analisis regresi secara parsial dimana koefisien jalurnya merupakan koefisien yang distandarisasi (*Standardized Coefficient Beta*) untuk pengaruh langsungnya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah perkalian koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung.
4. Pemeriksaan validitas model, terdapat dua indikator validitas model dalam analisis jalur, yaitu :

- a. Menghitung koefisien determinasi total dengan menggunakan rumus :

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 \cdot P_{e2}^2 \cdot P_{ep}^2 \quad (\text{Solimun:2002:35})$$

Dimana : $P_{e1} = \sqrt{1-r^2}$ $R_m^2 =$ koefisien determinasi

Besarnya koefisien determinasi total menunjukkan informasi yang terkandung dalam data yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain dan *error*

- b. *Theory Trimming* yaitu menguji validitasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dan uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial.
5. Interpretasi hasil analisis
- Melakukan interpretasi hasil analisis dengan memperhatikan:
- a. Memperhatikan hasil validitasi model
 - b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen

Pengujian Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis satu sampai tiga ingin menguji pengaruh secara langsung variabel kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat. Ada tidaknya pengaruh secara langsung tersebut diuji dengan uji t. Kriteria diterima atau ditolaknya pengujian hipotesis sebagai berikut: apabila probabilitas < 5% maka H_0 ditolak; H_1 diterima dan apabila probabilitas > 5% maka H_0 diterima; H_1 ditolak.

Sedangkan tujuan pengujian hipotesis keempat ingin menginvestigasi adanya pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja. Untuk melakukan pengujian hipotesis ini, perlu diketahui hasil signifikansi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Apabila kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat.

Besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja didasarkan pada besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* yang dihitung dengan rumus berikut :

$$PTL = p_2 \times p_3$$

Ket :

PTL : Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja

p_2 : Nilai koefisien pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

p_3 : Nilai koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat

Hasil

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini di sajikan pada Tabel 5.9 berikut.

Tabel 1 Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	t-statistik	Sig	Ket
Kompensasi → Motivasi Kerja	0.653	8,369	0.000	Signifikan
Kompensasi → Kinerja Perawat	0.363	3,647	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Perawat	0.392	3,937	0.000	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah

Hipotesis 1. Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja menghasilkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 8,369 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dapat diterima. Artinya, kompensasi yang diberikan dari pihak Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar kepada para perawat tenaga kontrak (non PNS) akan mampu memotivasi para perawat tenaga kontrak untuk berprestasi dan bersemangat untuk dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

Hipotesis 2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja perawat

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat menghasilkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3,647 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat dapat diterima. Artinya, kinerja perawat tenaga kontrak di lingkungan kerja Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar akan meningkat apabila gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Hipotesis 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat menghasilkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 0,392 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dapat diterima. Artinya, kinerja perawat tenaga kontrak akan meningkat apabila adanya motivasi kerja yang baik di lingkungan kerja perawat Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang khususnya untuk perawat di ruang Irna 1.

Hasil analisis pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel berikut

Tabel 2 Pengaruh Antar Variabel Secara Langsung, Tidak Langsung dan Total

Pengaruh Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Langsung Melalui Motivasi kerja	Tidak Pengaruh Total
Kompensasi → Motivasi Kerja	0.653	-	0.653
Kompensasi → Kinerja Perawat	0.363	-	0.363
Motivasi kerja → Kinerja Perawat	0.392	$(0.653) \times (0.392) = 0.256$	$0.392 + 0.256 = 0.648$

Sumber: Data Primer Diolah

Hipotesis 4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat apabila dimediasi oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 5.14, dapat dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.653 dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai koefisien sebesar 0.392. Berdasarkan hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat dapat diterima, walaupun peran mediasinya kecil sebesar 0.256. Artinya, kompensasi yang diterima perawat dapat memotivasi perawat untuk bekerja lebih giat lagi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perawat tersebut.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dijelaskan bahwa indeks persepsi rerata responden terhadap kompensasi sebesar 3,83. Hal ini berarti pengaruh kompensasi yang diberikan Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang dipersepsikan baik oleh perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang. Kompensasi dalam kajian ini dalam bentuk oleh tiga indikator yaitu gaji, insentif, dan tunjangan. Berdasarkan tiga indikator yang terwakili oleh sembilan pertanyaan, pada butir pertanyaan tentang gaji dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari memiliki peran besar dalam membentuk kompensasi. Sehingga Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang dalam mempersepsikan kompensasi yang adil adalah berkaitan dengan gaji dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Persepsi rerata responden terhadap variabel motivasi kerja sebesar 3,87. Hal ini berarti daya dorong yang menyebabkan seorang bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya telah terpenuhi. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya, antara lain kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Dari kesembilan butir terdapat 2 indikator dengan 2 pertanyaan yang mempunyai pengaruh yang besar di dalam motivasi kerja yaitu pertama tentang indikator kebutuhan akan prestasi dengan butir pertanyaan berupaya untuk tidak ketinggalan dalam prestasi dan kedua indikator kebutuhan akan afiliasi dengan butir pertanyaan tentang bersemangat untuk dapat bekerja sama. Artinya, para perawat tenaga kontrak (non PNS) Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar memiliki motivasi yang tinggi apabila kebutuhan akan prestasi khususnya berupaya untuk tidak ketinggalan dalam prestasi serta kebutuhan akan afiliasi dalam hal bersemangat untuk bekerja sama mampu membuat fakta yang dapat ditunjukkan dan dapat dilihat serta dirasakan oleh masing-masing pribadi, kelompok serta pimpinan dari perawat untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya merawat pasien lebih efektif, cepat dan tepat waktu.

Persepsi rerata responden terhadap variabel kinerja perawat sebesar 3,75. Hal ini berarti kinerja Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang sudah terpenuhi. Artinya, hasil kerja yang ditampilkan perawat dalam melaksanakan tugas-tugas dan

tanggungjawabnya antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja dan sikap kerja sudah terpenuhi. Dari keenam butir pertanyaan yang ada, indikator kualitas hasil kerja dengan pertanyaan tentang dalam menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan, memiliki peran besar dalam membentuk variabel kinerja perawat. Artinya, kinerja perawat tenaga kontrak di lingkungan Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar memiliki kualitas hasil kerja yang lebih cepat dari waktu yang ditentukan sehingga tidak menimbulkan kekecewaan mengenai perawatan dan pelayanan terhadap pasien juga keluarga pasien. Artinya, hasil kerja yang ditampilkan perawat dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja dan sikap kerja sudah terpenuhi.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota, hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan kebijakan pemberian kompensasi diikuti naiknya kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota.

Namun kalau dilihat dari indikator yang mewakilinya, yang terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan ternyata semua indikator tersebut efektif dipakai untuk meningkatkan kinerja Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota. Sehingga berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini dapat direkomendasikan bahwa jika institusi ingin mengembangkan kebijakan pemberian sistem kompensasi secara efektif sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai yaitu peningkatan kinerja pegawai, maka kompensasi tersebut harus didistribusikan secara adil. Keadilan (*equity*) merupakan keseimbangan antara masukan-masukan yang dibawa masuk oleh individu ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil-hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Masukan-masukan itu meliputi pengalaman, pendidikan, keahlian khusus, upaya, dan waktu kerja. Keluaran-keluarannya meliputi gaji/upah, tunjangan-tunjangan, pencapaian, pengakuan, dan imbalan-imbalan lainnya.

Teori keadilan bermula dengan penegasan bahwa kewajaran dan keadilan adalah penting bagi orang-orang. Teori keadilan menyatakan bahwa individu-individu menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara wajar dengan membandingkan rasio masukan/keluaran mereka dengan rasio masukan /keluaran orang lain. Orang lain (atau kelompok orang) ini bisa saja dalam pekerjaan yang sama atau berbeda, di dalam institusi ataupun di luar institusi.

Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota dalam menerapkan konsep kompensasi selalu merujuk pada peraturan yang ada dan peraturan tersebut lebih mendekati pada konsep keadilan, dimana seperti halnya gaji yang diterima perawat tenaga kontrak perlu didasarkan pada masa kerja pada tiap-tiap perawat tersebut, dan pada saat ada insentif yang harus dibagikan kepada perawat, maka besarnya insentif yang akan dibagikan perlu mempertimbangkan prestasi kerja dan lama kerja perawat, selain itu, pemberian tunjangan bagi perawat, akan

mempertimbangkan kepangkatan, kedudukan dan tingkatan masing-masing perawat tersebut.

Hasil kajian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adiana (1995), Sutrisno (1996), Suparwati (1999), Kurniawati (2001) dan Amiruddin (2002) yang menemukan bukti bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa para perawat tenaga kontrak (non PNS) Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar memiliki motivasi yang tinggi, dimana perawat berupaya untuk tidak ketinggalan dalam prestasi serta bersemangat untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya merawat pasien lebih efektif, cepat dan tepat waktu dibutuhkan peran kompensasi seperti gaji yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Muljani (2002) mengungkapkan bahwa jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Hasil kajian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ghazanfar, dkk (2011) kepuasan dengan kompensasi dapat menjadi faktor motivasi kerja. Randy, dkk (2002) menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan memotivasi karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang, hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja diikuti naiknya kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang akan meningkat apabila perawat memiliki daya dorong yang mampu menggerakkan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Daya dorong yang ada pada diri personil akan terbentuk, apabila adanya pemenuhan terhadap kebutuhan hidupnya. Artinya, gaji yang diterima para perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang mampu mencukupi kebutuhan hidupnya, selain itu para personil mendapatkan jaminan keamanan dalam menjalankan tugas dan jaminan di hari tua.

Selain faktor kebutuhan secara finansial, para perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang juga menginginkan terpenuhinya kebutuhan non finansial, artinya para

personil membutuhkan adanya sebuah penghargaan baik yang bersifat materiil dan non materiil atas prestasi yang diperoleh. Selain itu, perlu adanya sebuah hubungan yang baik diantara atasan dan bawahan bahkan sesama perawat. Peningkatan kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang 1 akan tercapai apabila para perawat diberi kesempatan yang sama dalam melakukan inovasi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Soekarto (1999) yang menemukan bukti bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi dengan kinerja karyawan Perusahaan Garmen skala kecil di Kota Malang. Grossman (2000) yang menemukan bukti bahwa ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan keahlian manajemen berupa kemampuan atau kapasitas individu.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Apabila Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat. Artinya peran kompensasi seperti gaji yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari mampu menjadi daya dorong bagi perawat dimana perawat berupaya untuk tidak ketinggalan dalam prestasi serta bersemangat untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya merawat pasien lebih efektif, cepat dan tepat waktu. Kondisi tersebut memberikan dampak pada peningkatan kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang 1.

Secara empiris hasil ini mengembangkan hasil kajian yang dilakukan oleh Ghazanfar, dkk (2011) kepuasan dengan kompensasi dapat menjadi faktor motivasi kerja. Randy, dkk (2002) menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan memotivasi karyawan. Soekarto (1999) yang menemukan bukti bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi dengan kinerja karyawan Perusahaan Garmen skala kecil di Kota Malang. Grossman (2000) yang menemukan bukti bahwa ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan keahlian manajemen berupa kemampuan atau kapasitas individu.

Penutup

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang dipersepsikan baik, daya dorong yang menyebabkan seorang bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya telah terpenuhi dengan baik, hasil kerja yang ditampilkan perawat dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja dan sikap kerja sudah terpenuhi.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota, hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan kebijakan pemberian kompensasi diikuti naiknya kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota.

3. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa para perawat tenaga kontrak (non PNS) Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar memiliki motivasi yang tinggi, apabila peran kompensasi seperti gaji yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari sudah terpenuhi
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang, hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja diikuti naiknya kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS) ruang irna 1 pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang
5. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat. Artinya peran kompensasi seperti gaji yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari mampu menjadi daya dorong bagi perawat dimana perawat berupaya untuk tidak ketinggalan dalam prestasi serta bersemangat untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya merawat pasien lebih efektif, cepat dan tepat waktu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dari penelitian ini adalah

1. Guna meningkatkan kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS), sebaiknya pihak Rumah Sakit perlu membuat kebijakan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial, sehingga dapat memberikan dorongan pada Tenaga Kontrak (non PNS). Pemberian kompensasi tersebut harus didistribusikan secara adil.
2. Guna meningkatkan kinerja perawat Tenaga Kontrak (non PNS), sebaiknya pihak Rumah Sakit mengembangkan kebijakan yang diikuti paradigma baru untuk meningkatkan motivasi kerja yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, artinya motivasi kerja akan meningkat pada saat terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan jaminan hari tua, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.
3. Bagi peneliti yang akan datang, perlu mengkaji variabel-variabel selain kompensasi dan motivasi kerja, dimana variabel yang dikaji dapat berupa tingkat kedisiplinan perawat Tenaga Kontrak (non PNS).

Daftar Rujukan

- Amiruddin. 2002 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. ARUM NGL. Co. Lhokseumawe Nangroe Aceh Darussalam. *Tesis*, Malang. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Brahmasari dan Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. .10, No. 2, hal. 124-135.

- Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi Kedua, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Grossman, R.J. 2000. Emotions at Work, *Journal of Health Forum*, (HPF) Vol : 43 Iss:5.
- Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, NO. 2, hal. 171-188
- Miller, A.F.Jr, Hanson, M. 2000. Mismatches, *Journal of Acroos The Board (CBR)*, Vol. 37, Iss :6.
- Muljani, N. 2002 Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2.
- Nitisemito, A.S. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Randy, K.C, Vivienne, W. M. L. & Thomas L.P.Tang. 2002. Retaining and motivating employees Compensation preferences in Hong Kong and China. *Personnel Review*, Vol. 31 No. 4, pp. 402-431.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Jakarta, PT.Prenhallindo, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka.
- Samba, S. 2000. Pengantar Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis, EGC, Jakarta.
- Solimun, 2002. *Structural Equation Modeling (SEM) Lisrel dan Amos: Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi Sosial, Kedokteran dan Agrokompleks*. Edisi I. Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* , Vol. 2 No. 1, hal. 23 – 34
- Widyatmini dan Lukman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, No 2, Vol. 13.
- Yuniari dan Luh Gede Teni Waisnawini. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT BTDC Nusa Dua. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No 2