

## The effect of financial compensation on employee performance with work motivation as a mediating variable

Putri Dwi Amanda<sup>1</sup>, Okki Trinanda<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

### ARTICLE INFO

Received 13 April 2021  
Accepted 25 May 2021  
Published 30 June 2021

#### **Kata Kunci:**

*Employee performance, financial compensation, work motivation.*

### ABSTRACT

*This research analyzed: (1) The effect of financial compensation on employee performance (2) The effect of financial compensation on work motivation (3) The effect of financial compensation on employee performance through work motivation. This research uses a descriptive causative method. The population in this study were employees of the Irna Anak Dr. M. Djamil Padang. The sampling technique in this study was total sampling. Data analysis was performed using SPSS software. Regarding the proposed partial mediation model, the data confirm the relationship established in the hypothesis. This study found that (1) financial compensation has a positive and significant effect on employee performance in the field of Irna Anak, RSUP Dr. M. Djamil Padang (2) Financial compensation has a positive and significant effect on work motivation in the field of Irna Anak, RSUP Dr. M. Djamil Padang (3) Work motivation mediates the relationship between financial compensation and employee performance at Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. The results of this study found that financial compensation is proven to have a positive and significant effect on employee performance, work motivation partially mediates the relationship between financial compensation and employee performance.*

DOI:10.24036/jkmb.xxxxxxxx

### ABSTRAK

#### **Keywords:**

*Kinerja karyawan, kompensasi finansial, motivasi kerja.*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan (2) Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja (3) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Mengenai model mediasi parsial yang diusulkan, data mengkonfirmasi hubungan yang ditetapkan dalam hipotesis. Penelitian ini menemukan bahwa (1) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang (2) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang (3) Motivasi kerja memediasi hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan di Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kompensasi finansial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial memediasi hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.



\* Corresponding author: [okki.miaz@gmail.com](mailto:okki.miaz@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat di indentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai suatu tujuan. Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana sumber daya manusia (SDM) tersebut dikelola. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Kinerja organisasi adalah pencapaian yang dapat dicapai dari evaluasi anggota organisasi melalui tahapan input, proses dan output (Hyndman dan Anderson, 2010). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal, salah satu caranya yaitu memotivasi karyawan, memberikan pelatihan, memberikan kompensasi, dan memberikan penghargaan kepada karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prawira & Suwandana, 2019).

Pada rumah sakit umum pusat (RSUP) Dr. M. Djamil Padang, penilaian suatu kinerja karyawan diukur berdasarkan Indikator Kinerja Individu (IKI) yaitu kuantitas dengan target (40%), kualitas (30%) dan perilaku kerja (30%). Berikut hasil olahan capaian kinerja berdasarkan indikator yang dipakai untuk mengukur kinerja keperawatan di bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang pada bulan April 2019 yaitu :

**Tabel 1. Rekapitulasi indikator kinerja individu (IKI) bidang irna anak pada bulan April 2019**

Jumlah Karyawan	Kuantitas (40%)		Kualitas (30%)		Perilaku (30%)	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
101 orang	5.674,18	56,18%	2.543, 47	25,18%	2.497, 61	24,72%

Sumber : Data Sekunder Rekapitulasi IKI (diolah)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga indikator kinerja individu yang diterapkan oleh RSUP Dr. M. Djamil Padang, terdapat dua indikator kinerja yang pencapaiannya masih dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu indikator kualitas kerja dengan jumlah pencapaian nilai 25,18% dan indikator perilaku kerja dengan jumlah pencapaian nilai 24,72%.

Didalam mengukur penilaian kinerja karyawan yang berdasarkan indikator perilaku kerja, salah satunya diukur berdasarkan tingkat kedisiplinan termasuk kehadiran karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Stoner (Dhermawan, et.al, 2012), bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan. Melihat kinerja karyawan yang belum maksimal ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2012).

Kompensasi adalah remunerasi financial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Griffin, 2013). Di RSUP Dr. M. Djamil Padang pemberian kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jenjang pendidikan, jenjang karir dan lamanya bekerja. Sedangkan pemberian kompensasi kepada karyawan Non PNS berupa remunerasi berdasarkan kinerja, jika kinerja karyawan meningkat maka remunerasi yang diterima karyawan tersebut juga akan meningkat begitu sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka remunerasi yang diterima juga akan rendah. Namun bagi beberapa karyawan PNS merasa kurang puas dengan pemberian kompensasi yang diterimanya di karenakan pemberian kompensasi tersebut berdasarkan jabatan kerja bukan berdasarkan prestasi kerja. Menurut Jamil & Raja (2012), menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja akan meningkat jika jumlah kompensasi yang diterima meningkat.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Pada data absensi bahwa terjadinya peningkatan jumlah absensi karyawan yang tidak hadir setiap minggunya. Dari

wawancara yang dilakukan kepada Kasubak SDM mengemukakan bahwa karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang cukup besar namun tidak bekerja secara maksimal untuk perusahaan, maka dengan pemberian kompensasi belum membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, hal ini dilihat dengan kurang disiplinnya karyawan sehingga membuat kinerja karyawan belum maksimal. Berdasarkan Anyim et al., (2012), menyatakan bahwa motivasi karyawan adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Muogbo (2013), dalam penelitiannya, menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN LITERATUR

### Kinerja karyawan

Menurut Kiruja dalam Candradewi (2019), Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Harsuko dalam Hanavi (2017) menyebutkan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Selanjutnya kinerja itu garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu dan faktor situasi. Namun pendapat ini masih belum menerangkan tentang prosesnya. Khusus, yang menyangkut proses ada dua teori yaitu: *Path Goal Theory*, (2) Teori Atribusi atau *Expectancy Theory*.

Menurut Mangkunegara (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu: (1) Kemampuan (2) Motivasi (3) Kompensasi. Menurut Bangun dalam Fikri (2018) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur: Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran dan Kemampuan kerja sama.

### Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora dalam Fikri et al (2018) adalah Upah dan Gaji, Insentif dan Tunjangan.

Menurut Bangun dalam Akhwanul Akmal & Ihda Tamini (2015) jenis-jenis kompensasi ada 2 (dua), yaitu : Kompensasi Finansial : kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, Kompensasi Nonfinansial : Kompensasi nonfinansial berkaitan dengan kepuasan kerja yang diterima pekerja. Menurut Hasibuan dalam Akhwanul Akmal & Ihda Tamini (2015) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan Kerja Sama, kepuasan kerja dengan balas jasa, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh serikat pemerintah.

### Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Stephen (2010) berpendapat bahwa, motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Terdapat dua faktor teori motivasi menurut Herzberg dan McClelland (*Achievement Motivation Theory*), dalam Darmawan (2019), McClelland yang menjelaskan tiga motif atau kebutuhan utama yang relevan di tempat kerja, yaitu: *Need for Achievement* (nAch). Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. *Need for Affiliation* (nAff). Kebutuhan untuk berhubungan sosial yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan

orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. *Need for Power* (nPow). Kebutuhan untuk berkuasa yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas/ kekuasaan, serta untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Mengacu pada teori Hierarki kebutuhan Maslow dalam Sahidillah (2020) mengasumsikan kondisi dinamis kebutuhan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas diatur dengan lima tingkatan kebutuhan yaitu (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan keamanan, (3) kebutuhan kelompok, (4) kebutuhan penghargaan dan (5) kebutuhan aktualisasi diri.

### Hipotesis

Pada penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu kinerja karyawan, kompensasi finansial sebagai variabel independen, dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah social exchange theory. Dimana teori ini mengacu pada hubungan antara dua pihak atau lebih (misalnya hubungan organisasi dan karyawannya). Pemberian kompensasi memiliki pengaruh terbesar pada kinerja karyawan seperti gaji, bonus, insentif, dan penghargaan diberikan oleh perusahaan secara adil dan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Aktar et al., (2012) membuktikan bahwa hadiah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin besar kinerja karyawan tersebut.

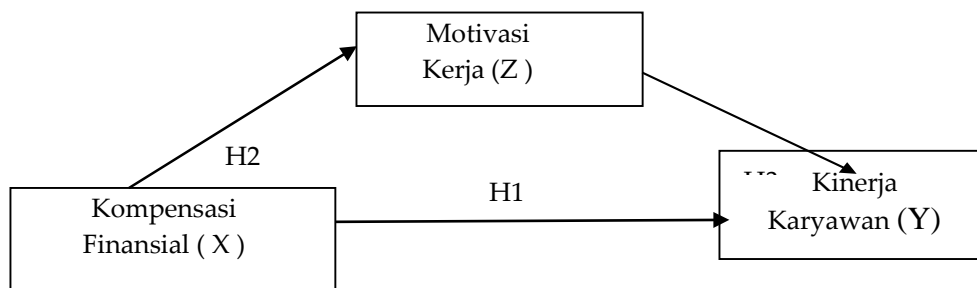
Hipotesis 1: Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang diukur berdasarkan indikator gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas terbukti mampu meningkatkan motivasi karyawan. Temuan ini dapat diartikan bahwa jika kompensasi meningkat, itu akan dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja (Ulfa, 2013). Berdasarkan tinjauan literatur di atas maka penulis merumuskan hipotesis kedua.

Hipotesis 2: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pentingnya memotivasi pegawai negeri dalam organisasi publik. Motivasi layanan publik mengacu pada motif karyawan untuk berbuat baik bagi orang lain dan membentuk kesejahteraan masyarakat (Perry, Hondeghem, & Wise, 2010). Ini juga berarti kepercayaan, nilai-nilai dan sikap yang melampaui kepentingan diri sendiri dan kepentingan organisasi. Ketika karyawan mengalami perlakuan yang adil dalam pemberian kompensasi mereka memandang organisasi dapat dipercaya sehingga ada timbal balik yang mereka berikan pada organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri dan Ardana (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga.

Hipotesis 3: Motivasi Kerja memediasi hubungan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Kerangka konseptual

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bidang Irna Anak RSUP Dr. Djamil Padang berjumlah 101 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 101 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode survei yaitu menggunakan angket (kuesioner). Pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan tentang kompensasi finansial, kinerja karyawan, dan motivasi kerja kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi dengan variabel mediasi melalui metode causal step dengan 3 persamaan:

Persamaan I :  $\hat{Y} = \alpha_1 + cX$  Persamaan II :  $M = \alpha_2 + aX$  Persamaan III :  $\hat{Y} = \alpha_3 + c'X + bM$

Variabel M dinyatakan sebagai variabel mediasi sempurna (perfect mediation) jika setelah memasukkan variabel M, pengaruh variabel X terhadap Y menurun menjadi nol ( $c'=0$ ) atau pengaruh variabel X terhadap Y yang terjadinya signifikan (sebelum memasukkan variabel M) menjadi tidak signifikan setelah memasukkan variabel M ke dalam model persamaan regresi. Variabel M dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (partial mediation) jika setelah memasukkan variabel M, pengaruh variabel X terhadap Y menurun tetapi tidak menjadi nol ( $c' \neq 0$ ) atau pengaruh variabel X terhadap Y yang tadinya signifikan (sebelum memasukkan variabel M) menjadi tetap signifikan setelah memasukkan variabel M dalam model persamaan regresi, tetapi mengalami penurunan koefisien regresi.

Analisis regresi mediasi dengan metode causal step dilakukan dengan langkah sebagai berikut: Membuat persamaan regresi variabel bebas X terhadap variabel tergantung Y. Membuat persamaan regresi variabel bebas X terhadap variabel mediasi M. Membuat persamaan regresi variabel bebas X terhadap variabel tergantung Y dengan memasukan variabel mediasi M dalam persamaan. Menarik kesimpulan dengan kriteria seperti yang telah diuraikan yang di atas.

Variabel Operasional: (1) Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), (2) Variabel independen Kompensasi Finansial (X), (3) Variabel mediating Motivasi Kerja (M).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang diperlukan dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, latar belakang pendidikan, dan lama masa bekerja. Secara lebih jelas karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa responden penelitian paling banyak adalah karyawan perempuan yaitu 93 orang atau sebesar 92.1%, sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 8 orang atau sebesar 7.9%. Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang didominasi oleh karyawan perempuan sebanyak 93 orang atau sebesar 92.1%.

**Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	8	7.9
2	Perempuan	93	92.1
Jumlah		101	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan Tabel 3 mengenai karakteristik responden berdasarkan umur, dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak dalam penelitian dalam ini adalah responden yang berumur 31-40 tahun yaitu sebanyak 41 orang dengan persentase 40.6% dan reponden yang paling sedikit ditemui dalam penelitian ini adalah responden yang berumur 41-50 tahun dan >50 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 16.8%.

**Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan umur**

No.	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 20 tahun	-	-
2	21- 30 tahun	26	25.7
3	31- 40 tahun	41	40.6
4	41 – 50 tahun	17	16.8
5	> 50 tahun	17	16.8
	Jumlah	101	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan Tabel 4 diatas, mengenai karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan D3 sebanyak 53 orang dengan persentase 52,5%. Selanjutnya responden yang paling sedikit ditemui dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan S2 yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 3,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang didominasi oleh karyawan dengan pendidikan D3 dengan jumlah 53 orang adengan jumlah persentase 52.5%.

**Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA/SMU	13	12.9
3	D3	53	52.5
4	S1	32	31.7
5	S2	3	3.0
	Jumlah	101	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak dalam penelitian ini adalah responden yang masa kerja >5 tahun sebanyak 63 orang dengan persentase 62,4%. Selanjutnya responden yang paling sedikit ditemui dalam penelitian ini adalah responden yang masa kerja diorganisasi <1 tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 3,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang didominasi oleh karyawan dengan masa kerja >5 tahun dengan jumlah 63 orang dengan persentase 62.4%.

**Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	3	3.0
2	1 – 3 tahun	24	23.8
3	4 – 5 tahun	11	10.9
4	> 5 tahun	63	62.4
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2020

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan metode penelitian maka teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi dengan variabel mediasi melalui metode causal step dimana metode causal step dikembangkan oleh Barron dan Kenny (Suliyanto. 2011:194). Dalam pengujian dengan metode causal step, peneliti harus mengestimasi tiga persamaan regresi dari struktur regresi sederhana diketahui bahwa jika menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 hasil analisis regresi diperlihatkan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1: Pengaruh Kompensasi Finansial (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang.

Pengujian yang pertama kali dilakukan yaitu menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari analisis regresi sempurna kompensasi finansial

terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa R Square 0,533 > 0,05 artinya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang adalah 53,3% sedangkan 46,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Dari hasil olahan data pada Tabel 6 diperoleh nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan apabila kompensasi finansial tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

**Tabel 6. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R Square
	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	19.922	2.139			
Kompensasi Finansial	.583	.055	.730	10.622	.000	.533

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (diolah) 2020

b. Hipotesis 2: Pengaruh Kompensasi Finansial (X) Terhadap Motivasi Kerja (M) bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang.

Pengujian yang kedua kali dilakukan yaitu menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja. Hasil yang diperoleh dari analisis regresi sempurna kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R Square
	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	21.298	4.421			
Kompensasi Finansial	.540	.113	.432	4.759	.000	.186

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer (diolah) 2020

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa R Square 0,186 artinya kontribusi variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang adalah 18,6% sedangkan 81,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Pada hasil olahan data pada tabel diperoleh nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. jadi dapat disimpulkan apabila kompensasi finansial tinggi maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

c. Hipotesis 3: Pengaruh Kompensasi Finansial (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan Motivasi Kerja (M) Sebagai Variabel Mediasi di bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang.

**Tabel 8. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R Square
	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	13.934	1.944			
Kompensasi Finansial	.431	.050	.540	8.665	.000	.690
Motivasi Kerja	.281	.040	.440	7.069	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (diolah) 2020

Pada tahap ini merupakan pengujian untuk persamaan ketiga yaitu melihat dan menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan memasukan motivasi kerja sebagai

variabel mediasi. Adapun hasil perhitungan meregresikan substruktur penelitian yaitu pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang yang dapat dilihat pada Tabel 8.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa R Square 0,690 > 0,05 artinya kontribusi variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada RSUP Dr. M. Djamil Padang adalah 69,0% sedangkan 31,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Dari hasil olahan data kompensasi finansial diperoleh nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, tetapi koefisien hasil pengujian regresi yang pada persamaan ketiga atau hipotesis ke tiga mengalami penurunan yaitu menjadi 0,431 sedangkan hasil pengujian regresi pada persamaan pertama atau hipotesis pertama yaitu 0,583. Hal ini menunjukkan terjadinya mediasi secara parsial karena hasil pengujian koefisien regresi pernyataan ketiga menurun dari hasil pengujian koefisien regresi pernyataan pertama.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil analisis data diketahui kompensasi finansial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (M). Sedangkan kompensasi finansial (X) tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan setelah memasukan motivasi kerja sebagai variabel pemediasi. Hal ini menunjukkan terjadinya mediasi parsial.

## **Pembahasan**

Dari hasil penelitian yang dianalisis ditemukan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan variabel mediasi yaitu motivasi kerja pada perawat bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Adapun tujuan dari pembahasan ini adalah untuk menjelaskan dan menginterpretasikan hasil yang diperoleh. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan pembahasan yang ditujukan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja karyawan bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Berdasarkan analisis yang dilakukan terdapat hasil analisis variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Hasil pengolahan data diatas diperoleh nilai t hitung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 10,622 pada signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang diterima.

Hal ini sejalan dengan salah satu teori yang dikemukakan oleh Intan Candradewi dan Gst. A. Manuati Dewi (2019), ada hubungan signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Khusnul Fikri, Roky Apriansyah, Muhklas Adi Putra (2018) menjelaskan dalam penelitiannya kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Motivasi kerja bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada perawat bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Hasil pengolahan data diatas diperoleh nilai t hitung kompensasi finansial terhadap motivasi kerja sebesar 4,759 pada signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan RSUP Dr. M. Djamil Padang diterima.

Hal ini sejalan dengan salah satu teori yang dikemukakan oleh Ni Luh Sri Andani, I Komang Ardana (2020), ada hubungan signifikan antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Kasiyanto (2019) menjelaskan dalam penelitiannya kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.



Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Pemediator Pada Perawat Bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai pemediator pada perawat bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai  $t$  hitung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai pemediator sebesar 8,665 pada signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai pemediator pada karyawan RSUP Dr. M. Djamil Padang diterima.

Hal ini sejalan dengan salah satu teori yang dikemukakan oleh Kasiyanto (2019), ada hubungan signifikan antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Oei, Francis Elizabeth Wijaya (2012) menjelaskan dalam penelitiannya kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pendahuluan, kajian teori, dan pengolahan data serta pembahasan terkait hasil pengolahan data yang telah dikaji pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada perawat bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang diterima. Hal ini menunjukkan adanya kompensasi finansial yang baik pada karyawan dapat mendorong karyawan mengalami kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pada perawat bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang diterima. Hal ini menunjukkan adanya kompensasi finansial yang baik pada karyawan dapat mendorong karyawan mengalami motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai pemediator pada perawat bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang diterima. Hal ini menunjukkan adanya kompensasi finansial yang baik pada karyawan dapat mendorong karyawan mengalami kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan dan karyawan perawat bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang agar dapat mencapai tujuan dari RSUP Dr. M. Djamil Padang sebagai berikut: untuk menciptakan kinerja karyawan bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang perlu lebih meningkatkan kompensasi finansial dan motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di bidang Irna Anak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Pada kinerja harus lebih meningkatkan jumlah pekerjaan, kemudian pada kompensasi finansial RSUP Dr. M. Djamil Padang harus lebih meningkatkan insentif karyawan dan pada motivasi kerja harus lebih meningkatkan kebutuhan keamanan.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Abadi, F. & Renwarin, J.M.J. (2017). Analysis on the influence of compensation and leadership on job satisfaction and its effect on job performance. *Advances in Intelligent Systems Research* Volume 131. International Conference Organizational Innovation (ICOI).
- Abdulsalam, D. & Mawoli, M.A. (2012). Motivasi dan prestasi kerja staf akademik universitas negeri di Nigeria: Kasus Universitas Ibrahim Badamasi Babangida, Lapai, Negara Bagian Niger. *Jurnal Bisnis Internasional dan Manajemen*, 7 (14), 142.
- Akhwanul, A. & Ihda, T. (2015). Pagaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol 04. No. 02.
- Aktar, S., Sachu, M.K. & Ali, M.E. (2012). Dampak penghargaan terhadap kinerja karyawan di Bank Komersial Bangladesh: Sebuah studi empiris. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6 (2), 9-15.
- Anyim, C.F., Chidi, O.C. & Badejo, A.E. (2012). Motivasi dan kinerja karyawan di publik dan sektor swasta di Nigeria. *Jurnal Internasional Administrasi Bisnis*, 3 (1), 31.

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Candradewi, Intan. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Penelitian Manajemen, IT & Ilmu Sosial*. 6 (15), 134-143.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dhermawan et.al. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 6 (2), 173 – 184.
- Fikri, K. et al. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 7 (1).
- Griffin, R.W. & Ebert, R.J. (2013). *Bisnis*. Edisi Kedelapan. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Gungor, P. (2011). Hubungan antara sistem manajemen penghargaan dan kinerja karyawan dengan mediasi peran motivasi: Sebuah studi kuantitatif pada Bank Global. *Procedia-Sosial dan Ilmu Perilaku*. 24, 1510-1520.
- Hanavi, B.D. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifesurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 5 (1).
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Pendekatan Kinerja Pemeberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris. (2015). *Aplikasi Analisis dan Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Jamil, B. & Raja, N.S. (2011). Dampak kompensasi, evaluasi kinerja, dan praktik promosi terhadap kinerja pegawai pemerintah vs kinerja pegawai swasta. *Jurnal Interdisipliner dari Inbusiness Penelitian Kontemporer*. 3 (8), 907-913.
- Kasiyanto. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja pada tenaga pendidikan Politeknik Angkatan Darat.
- Khusnul, F. et al. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada CV Pelita Mandiri Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 7 (1).
- Kiruja, E.K. (2013). Linking work environment with employee performance in public mid level TIVET institution in Kenya. *Journal International Of Advances In Management and Economics*. Vol 2, 83-91.
- Leisink, P. & Steijn, B. (2009). Motivasi pelayanan publik dan kinerja karyawan sektor publik di Belanda. *Internasional Ulasan dari Administratif Sains*. 75 (1), 35-52.
- Malayu, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & John, H.J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudayana, F.I., Suryoko, & Sri. (2016). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 5 (1), 1-13.
- Muogbo, A.S. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan: Studi terhadap beberapa perusahaan terpilih di Indonesia Negara Bagian Anambra. *AFRREV IJAH: Jurnal Internasional Seni dan Humaniora*. 2 (3), 134-151.
- Posuma, dan Christilia. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*. 1 (4), 646-656.
- Prawira, I.G.A.G.Y. & Suwandana, I.G.M. (2019). Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 8 (8), 5060-5089.
- Putri, A.V. & Ardana, I.K. (2016). Pengaruh motivasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5 (11), 7272-7299.
- Riduwan. (2012). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rini, R., Dibyantoro, D. & Ardianto, M.I. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang). *Orasi Bisnis*. 12 (2).
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen*, Edisi Sepuluh. Erlangga, Jakarta.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Silaen, S. dan Widiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: IN MEDIA.

- Subekhi, A. & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Suprianto, J. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ulfa, M. (2013). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan Auto 2000 Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3 (1).
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W. & Amir, M. (2014). Dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Industri Minuman Pakistan. *Jurnal Internasional Penelitian Akademik di bidang Akuntansi, Keuangan dan Ilmu Manajemen*. 4 (1), 293-298.