

## PROVISION OF COMPENSATION WITH EMPLOYEE PERFORMANCE ON HONORARY NURSES AT LAKIPADADA HOSPITAL, TANA TORAJA REGENCY

Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Perawat Honorer Di RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja

Gabriella Switha Suleman<sup>1\*)</sup>, Sutarto Wijono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia.

\*Corresponding author, e-mail: 802016055@student.uksw.edu

Received June 29, 2021;  
Revised Month DD, 2021;  
Accepted September 14, 2021;  
Published Online September 14, 2021

### Conflict of Interest

#### Dislosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

**Abstract:** *The phenomenon that occurs is a decrease in employee performance that occurs due to lack of attention to improving the quality, quantity and timeliness of service, performance evaluation of employees and found the cause of decreased performance because employees are not satisfied with the compensation received so that it affects employee performance. The formulation of the problem in this study is : "Is there a relationship between compensation and employee performance on honorary nurses. To determine the relationship between compensation and employee performance on honorary nurses. The approach used in this research is descriptive quantitative correlational research, because it aims to find out whether or not there is a relationship between two variables or state the magnitude of the relationship between two research variables. Correlational research aims to reveal the correlative relationship between variables (Alimul, 2012). Based on the research that has been done, the results show that there is a positive and significant relationship between compensation and employee performance. Companies are expected to provide appropriate compensation so that nurses improve their performance in serving patients. This can be done through the provision of compensation in accordance with company procedures, timely provision and also providing other benefits and can also be in the form of recreation organized by the company in order to improve their performance if all of them are met.*

**Keywords:** compensation, performance, nurse



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

**How to Cite:** Gabriella Switha Suleman<sup>1\*)</sup>, Sutarto Wijono<sup>2</sup>. 2021. Provision Of Compensation With Employee Performance On Honorary Nurses At Lakipadada Hospital, Tana Toraja Regency. JIBK Undiksha, V.12 (2): pp. 239-248, DOI: 10.23887/jibk.v12i2.36237

## Pendahuluan

Rumah sakit salah satu mata rantai dalam pemberian pelayanan kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Rumah sakit sebagai salah satu subsistem pelayanan kesehatan menyelenggarakan dua jenis pelayanan untuk masyarakat yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai

dengan adanya mutu pelayanan prima Rumah sakit. Adapun faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terlibat secara langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien adalah dokter, perawat, bidan tenaga penunjang lainnya. Dalam kesempatan ini, Sutrisno (dalam Ramadiyanti 2018) mengungkapkan setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, responsif terhadap perubahan teknologi. Sebuah instansi atau perusahaan yang ingin mencapai kinerja yang memadai seharusnya meningkatkan kinerja, baik individual maupun kelompok. Kinerja individu sangat bermanfaat bagi upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit, karena kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pernyataan tersebut sesuai dengan Bernandin dan Russel (2015) yang mengatakan kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya karena kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan sebagai hasil yang diperoleh oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Pada suatu kesempatan, penulis melakukan observasi dan wawancara yang terkait dengan kinerja dengan mewawancarai 12 orang perawat pada tanggal 4 Agustus 2020 pada perawat di RSUD Laki Padada. Hasil identifikasi terhadap 12 orang tersebut menunjukkan bahwa ada 6 orang yang mengatakan tentang insentif baik tambahan penghasilan dari daerah maupun jasa medik. Ada juga 4 orang yang mengatakan karena besaran insentif dan ketidaktepatan waktu pembayaran serta belum sesuai dengan resiko kerja, beban kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu ada 2 orang yang mengatakan bahwa mereka akan bekerja sesuai hasil yang diterima yang telah mereka dapatkan dan juga memperhitungkan ketepatan waktu dalam menerima hasil dari kerja mereka. Ada beberapa alasan yang mendasari keluhan tersebut diantaranya karena perawat harus melakukan asuhan langsung kepada pasien bahkan kontak dengan pasien 24 jam, kemudian insentif yang diberikan disamakan dengan yang non medis, dan dua dari suster tersebut mengatakan bahwa gaji yang dihasilkan haruslah sepadan dengan apa yang telah mereka kerjakan. Berdasarkan temuan wawancara tersebut dapat dikatakan ada masalah yang terkait dengan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam era persaingan global, sangat penting untuk mengidentifikasi dan mempertahankan kinerja karyawan yang efisien, kompeten, dan berpengetahuan luas dalam organisasi dengan mengembangkan dan memelihara program kompensasi yang efektif untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan (Aker dan Moazzam 2016). Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Beberapa karyawan sangat termotivasi oleh penghargaan ekstrinsik seperti kenaikan gaji, promosi dan bonus, karyawan lainnya termotivasi dengan penghargaan intrinsik seperti penghargaan, pujian dan pengakuan (Bana dan Kessy, 2017). Menurut penelitian Aker dan Moazzam (2016) menyimpulkan bahwa analisis menunjukkan strategi yang tepat dan skema kompensasi berbasis kebijakan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebab, karyawan akan menganugerahkan upaya maksimal untuk memberikan kinerja terbaik bila kompatibel (dengan arus pasar situasi) kompensasi skema adalah ditawarkan dan dikelola oleh organisasi.

Ada beberapa dampak positif dan negatif dari kinerja yang dapat di ketahui melalui beberapa penelitian terdahulu. Salah satu contoh hasil temuan yaitu perlu memperhatikan kinerja kerja karyawan, skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi bonus dan denda, serta skema kompensasi *clawback* memiliki pengaruh pada kinerja, dan *love of money* memiliki pengaruh moderat pada skema kompensasi bonus dan skema kompensasi *clawback* terhadap kinerja (Sukirno 2016). Kinerja organisasi bergantung pada kinerja individu atau, dengan kata lain, produksinya akan berkontribusi terhadap kinerja organisasi (Akob et al., 2020; Haerani et al., 2020; Nguyen et al., 2019), artinya perilaku anggota perusahaan, baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi karena motivasi akan mempengaruhi kinerja organisasi. Ada beberapa penelitian terkait dengan pemberian kompensasi terhadap kinerja salah satunya yang dilakukan oleh penelitian dari Ni Made (2016) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya maka kinerja karyawan akan meningkat. Jadi peneliti menyimpulkan jika kompensasi diberikan secara adil sesuai porsi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan tapi jika kompensasi diberikan secara tidak adil maka kinerja karyawan akan menurun. Menurut penelitian dari Christopher Muthusi Nzyoka dan Bulah Hannah Orwa (2016) kesimpulan didasarkan pada temuan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara total kompensasi dan kinerja karyawan di *Mayfair Insurance Company Limited* dan rekomendasi dengan manfaat, pengakuan dan penghargaan menjadi faktor kunci dalam kompensasi. Studi ini menemukan perlunya studi komparatif di industri lain seperti manufaktur dan penggunaan berbagai faktor untuk mencapai temuan konklusif untuk temuan umum. Karyawan yang merasa nyaman dengan

---

pekerjaan mereka karena gaji yang lebih baik dan paket terkait kompensasi lainnya cenderung mengaitkan faktor-faktor ini dengan mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung mengutip faktor ekstrinsik seperti pengawasan, gaji, dan kebijakan perusahaan dan kondisi kerja (Dieleman et al. 2019).

Pasolang (2016) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi diantaranya kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan dan keamanan. Sementara itu, Agustinus Setyawan (2015) dalam jurnalnya merangkum bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem pemberian kompensasi karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut pandangan Heru Siswanto (2021) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi dan kompetensi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan. Karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila kompensasi diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan maka akan mendorong karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Maka dari itu kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kapasitas kerja karyawan. Jika kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan maka instansi yang terkait akan dengan mudah menarik sumber daya manusia yang potensial, mempertahankan serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga pelayanan yang diberikan berkualitas. Pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu meningkatkan *profabilitas* dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2017).

Studi empiris juga telah membuktikan, seperti penelitian Abadi dan Renwarin (2017) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, pemberi kerja membayar layanan yang diberikan dan juga untuk meningkatkan kinerja adalah adil dan adil untuk memberi kompensasi kepada karyawan atas upaya mereka. Menurut Akter dan Moazzam (2016) Karyawan adalah sumber daya utama organisasi dan keberhasilan atau kegagalan organisasi berpusat pada kemampuan pemberi kerja untuk menarik, mempertahankan, dan memberi penghargaan kepada karyawan yang berbakat dan kompeten secara tepat. Hal senada juga dikemukakan Siagian (2015), jika pegawai diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Adapun penelitian yang telah dilakukan sebelumnya membahas mengenai "Hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja pada karyawan". Menurut penelitian Kimani N Jean, Thomas Katua Ngui & Arasa Robert (2017) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Strategi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Semen Mombasa Limited". Dengan hasil penelitian respons yang kuat terhadap hak atas imbalan menunjukkan bahwa karyawan cukup menyadari pentingnya imbalan kerja. Ini juga berarti komunikasi tentang manfaat menjadi lebih baik. Namun demikian, terdapat respon yang tinggi mengenai nilai yang diberikan responden terhadap manfaat yang persentase baik dari mereka yang merasa sebaliknya, hal ini dapat diartikan bahwa manfaat tersebut dijual cukup baik kepada mereka.

Pemberian kompensasi perlu diteliti pada RS Laki pada karena adanya masalah yang menyangkut kinerja karyawan itu sendiri. Karena ketika pemberian kompensasi menurun akan mempengaruhi para suster tersebut dan mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dengan memberikan kompensasi yang sesuai akan membantu untuk meningkatkan kinerja para suster. Pada penelitian Inés dan Pedro (2015) menemukan bahwa sistem kompensasi yang digunakan untuk staf penjualan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga penjual individu dan efektivitas organisasi penjualan. Kompensasi finansial seperti gaji, atau pembayaran terkait kinerja terbukti dipatuhi di banyak organisasi untuk mempertahankan karyawan dan mengecoh saingan mereka. Tunjangan karyawan di negara ini dirancang untuk melindungi karyawan dan keluarganya dari kehilangan pendapatan karena masalah kesehatan atau gangguan keuangan terkait pekerjaan lainnya, dan dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan secara umum melalui program dan layanan khusus di tempat kerja (Ali dan Raza, 2015).

Di Kanada, menurut Long (2017), perusahaan cenderung memulai strategi kompensasi dalam aspek kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta manfaat yang memotivasi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Kompensasi finansial seperti gaji, gaji, atau pembayaran terkait kinerja terbukti dipatuhi di banyak organisasi untuk mempertahankan karyawan dan mengecoh saingan mereka. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Hal ini

disebabkan karyawan menerima gaji pokok tetap setiap bulan dan mendapatkan hak kenaikan gaji setiap tahun 1 tahun sekali sesuai dengan aturan perusahaan. Karyawan merasa gaji saat ini dapat memenuhi biaya kebutuhan hidupnya, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alasan penulis meneliti hal yang serupa karena ada perbedaan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Onuorah Anthonia. N ,Okeke, MN dan Ibekwe Anthony Ikechukwu (2019). Meneliti tentang Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Nigeria yang dilakukan kepada beberapa sampel yang berjumlah 257 karyawan yang di ambil dari populasi penelitian. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner terstruktur. Instrumen diujicobakan pada sampel perwakilan dari 20 karyawan yang dipilih secara acak dari Negara Bagian Anambra. Dalam menganalisis data untuk hipotesis nol, uji Z akan digunakan untuk menguji hipotesis. Christopher Muthusi Nzyoka, Bulah Hannah Orwa (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Antara Total Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Industri Asuransi dalam penelitiannya yang di lakukan pada karyawan *Mayfair Insurance Company Limited* di Kenya.

Dalam penelitiannya menggunakan desain penelitian deskriptif sampel yang digunakan 334 karyawan. Pada penelitian ini menerapkan prosedur *stratified random sampling* untuk mendapatkan responden kuesioner dan menggunakan analisis korelasi untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel penelitian. Sementara Kimani N. Jean, Thomas Katua Ngui & Arasa Robert meneliti Pengaruh Strategi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang menggunakan populasi sampel seluruh karyawan Mombasa Cement Limited yang berbasis di Kantor Pusat Sungai Athi yang berjumlah 153 di Afrika Timur. Menggunakan teori dua faktor dari *Herzberg*. Teknik pengambilan sampel bertingkat digunakan untuk memilih responden. Kuesioner dibagi menjadi empat bagian; Bagian A berfokus pada data pribadi responden, bagian B mencoba untuk menetapkan pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan, bagian C menentukan pengaruh imbalan kerja terhadap kinerja karyawan, dan terakhir bagian D berfokus untuk mengetahui pengaruh pengakuan karyawan terhadap karyawan. kinerja. Oleh karena itu peneliti hendak melaksanakan penelitian mengenai apakah adanya pengaruh langsung pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS.Lakipadada khususnya pada suster honorer, sementara dalam penelitian sebelumnya belum yang yang meneliti hal tersebut. Dan juga pada penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti tentang suster khususnya yang honorer. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan teknik random sampling.

## Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif korelasional, karena bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dua variabel atau menyatakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel (Alimul, 2012). Menurut Rosadi Ruslan(2008), metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara pemberian kompensasi dan kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang ada di Rumah Sakit Umum Lakipadada sebanyak 240 perawat onorer

Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Perhitungan sampel dapat menggunakan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e^2)}$$

Keterangan:

n=jumlah sampel

N=jumlah total populasi

e=batas toleransi eror

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 orang dari 240 populasi dengan menggunakan kuesioner.

Dalam skala penelitian kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Terdapat 10 pertanyaan yang di dalamnya terdiri dari 8 aitem favorable dan 2 unfavoreable. Skala kinerja karyawan menggunakan skala *Likert* berupa 4 pilihan jawaban yang berisi pernyataan yang positif merupakan sebuah pernyataan *favorable* sedangkan sebuah pernyataan yang negatif merupakan sebuah pernyataan yang *unfavorable*. Sedangkan dalam penelitian kompensasi menggunakan skala ini menggunakan 13 aitem pertanyaan di antaranya 11 favoreable dan 2 unfavoreable

Pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima jawaban alternatif yang digunakan yaitu : sangat sesuai (SS), sesuai (S), Netral (N), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Pada penelitaian terdapat dua kelompok aitem yaitu aitem yang mendukung (*favorable*) dan aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*).

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1**  
**Uji Validasi dan Reabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	19

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil dari uji reabilitas adalah 0,929 yang berarti bahwa skala penelitian yang digunakan memiliki tingkat reabilitas yang sangat tinggi.

**Tabel 2**  
**Analisis Deskriptif**  
**Kategorisasi Kompensasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	11	15.5	15.5	15.5
Sedang	44	62.0	62.0	77.5
Tinggi	16	22.5	22.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas skor variabel kompensasi dari jumlah subjek 71 menunjukkan tingkat penyebaran dari kategori tinggi hinga kategori rendah. Pada kategori tinggi terdapat persentase sebesar (22,5%), pada kategori sedang terdapat persentase (62,0%), sedangkan pada kategori rendah terdapat persentase (15,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan kompensasi pada subjek penelitian terdapat pada kategori sedang.

Tabel 3  
 Kategorisasi Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	53	74.6	74.6	74.6
Tinggi	18	25.4	25.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Berdasarkan table 3 diatas, skor variabel kinerja karyawan dari jumlah subjek 71 menunjukkan tingkat penyebaran dari kategori sedang hingga kategori tinggi dan tidak ada skor yang masuk dalam kategori rendah. Pada kategori tinggi terdapat persentase sebesar (25,4%) sementara pada kategori sedang terdapat persentase sebesar (74,6%). Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan pada subjek penelitian terdapat pada kategori sedang.

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	71
Normal Parameters <sup>a</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.30338721
Most Extreme Differences	
Absolute	.087
Positive	.069
Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z	.732
Asymp. Sig. (2-tailed)	.657

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa hasil dari uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Z memperoleh nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,657. Dapat disimpulkan bahwa sebaran data kedua variabel normal.

**Tabel 5**  
**Uji Linearitas**  
**ANOVA Table**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensas i	Between Groups (Combined)	24	15.264	3.518	.000
	Linearity	1	194.496	44.833	.000
	Deviation from Linearity	23	7.471	1.722	.058
	Within Groups	46	4.338		
	Total	70			

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas diatas diperoleh hasil nilai F= 1,722 dengan nilai sig 0,058 ( $p > 0,005$ ) yang menunjukkan hubungan antar variabel lemah atau tidak linear.

**Tabel 6 Uji Korelasi**  
**Correlations**

	Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	1	.586**
	Pearson Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Kinerja	.586**	1
	Pearson Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji korelasi yang menunjukkan  $r=0,586$ ;  $p < 0.05$  yang berarti bahwa arah hubungan kedua variabel positif, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja para perawat honorer di Rumah Sakit Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. Hal ini dapat di lihat dari beberapa kemungkinan yang pertama sebagian dari perawat menganggap bahwa pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu bentuk yang dapat membuat karyawan bekerja untuk dapat mencapai peningkatan kinerja yang optimal. Kimani,dkk (2017) menunjukkan dari hasil penelitiannya bahwa karyawan

menyadari pentingnya pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri. Karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai dan nilai yang sesuai yang sudah ditetapkan akan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Adapula hasil penelitian dari pemberian kompensasi yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan atau instansi karena karyawan yang diberikan kompensasi yang tinggi akan bekerja dengan giat dan fokus untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kedua, perawat yang menerima kompensasi yang sesuai akan melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai target kerja, sehingga mereka memiliki rasa keterikatan dengan tempat kerja dan selalu meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Dessler (2016) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial tidak langsung ataupun langsung yang dapat meningkatkan kinerja karyawan datang dalam bentuk manfaat bersubsidi seperti program pensiun, cuti sakit yang dibayar, bonus, insentif, tunjangan dan diskon pembelian. Dalam Cascio (2015), ia mendukung skenario dimana perusahaan dapat membayar manfaat tambahan dengan manfaat asuransi, manfaat pensiun dan layanan pribadi dan manfaat ramah keluarga. Maka kompensasi yang menerapkan bonus adalah baik untuk diterapkan dengan tujuan agar memotivasi seseorang memberikan kinerja terbaiknya. Apabila menerapkan kompensasi yang mengandung unsur bonus maka hal tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Ketiga, perawat beranggapan bahwa pemberian kompensasi menjadi pemicu mereka untuk dapat melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Dalam penelitian Eka,dkk (2019) ketika perusahaan ingin meningkatkan kinerja dari karyawan mereka dengan cara memperbaiki kompensasi dan lebih selektif dalam memilih karyawan menurut peneliti kebijakan tersebut sudah tepat, bila melihat dari hasil penelitian. Hasil ini menjadikan temuan bagi manajemen perusahaan, dimana temuan tersebut mengandung masalah yang harus segera diselesaikan oleh manajemen perusahaan.

Jadi, terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Nurul Giswi Karomah (2020) yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil perhitungan secara deskriptif untuk skala kompensasi menunjukkan 15,5% perawat di Rumah Sakit Lakipadada Kabupaten Tana Toraja berada pada kategori rendah, 62,0% berada pada kategori sedang dan 22,5% pada posisi tinggi. Sementara perhitungan secara deskriptif untuk skala kinerja karyawan menunjukkan 0% pada kategori rendah, 74,6% di kategori sedang, dan 25,4% pada kategori tinggi. Hal tersebut menandakan bahwa perawat di Rumah Sakit Lakipadada Kabupaten Tana Toraja mempunyai hubungan signifikan yang sedang dalam pemberian kompensasi terhadap kinerja mereka. Kelemahan pada penelitian ini salah satunya adalah subjek yang ragu dan kurang jujur dalam menjawab pertanyaan. Ini dapat dilihat dari ada beberapa yang mengubah jawaban mereka dan juga cenderung menjawab hal yang sama di setiap pertanyaannya. Subjek cenderung terburu-buru dalam menjawab pertanyaan dan mengakitbankan ada beberapa aitem yang gugur.

## Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan.

## Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmatNya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan artikel. Terima kasih saya berikan kepada dosen pembimbing Bapak Prof. Dr. Sutarto Wijono, M. A. yang telah memberikan arahan terkait penelitian yang saya lakukan, serta Orang Tua, Keluarga, Teman-teman yang telah membantu dan memberi semangat, dan juga Partisipan yang telah menyediakan waktu bagi penulis dalam pembuatan Tugas Akhir.



## Refrensi/ References

- Anggoronggang, G. M., Umboh, J. M. L., & M., R. A. J. (2014). Hubungan antara motivasi dengan kinerja keperawatan di Rumah Sakit umum Pancaran Kasih GMIM Manado. 395.
- Anthonia. N, O., Okeke, M. N., & Ikechukwu, I. A. (2019). *Compensation Management and Employee Performance in Nigeria. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 384–398.
- Ardana, K. (2012). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia. 2066–2085.
- Bosch, J. Van Den, & Willem, H. (2015). Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia Volume 1 Nomor 3 Juni 2015 Penanggung Jawab Umum Jurnal ARSI ( Administrasi Rumah Sakit Indonesia ) merupa- Redaktur Pelaksana. 1.
- Darmawati, T. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(4), 58.
- Empati, J., Maharani, A. P., & Mujiasih, E. (2018). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok Dengan Work Engagement Pada Pegawai Honorer. *Empati*, 7(2), 87–99.
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 23–32.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Goldman, A., Reid, J., & Rothman, L. S. (1981). Identification of electric quadrupole O2 and N2 lines in the infrared atmospheric absorption spectrum due to the vibration-rotation fundamentals. *Geophysical Research Letters*, 8(1), 77–78.
- Jean, K. N., Ngui, T. K., & Robert, A. (2017). *Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 5(3), 25–42.
- Listiyono, R. A. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kuaitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 1(1), 2–7.
- Maiti, & Bidinger. (1981). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Muthusi Nzyoka, C. (2016). The Relationship Between Total Compensation and Employee Performance in the Insurance Industry, Case of Mayfair Insurance Company Limited. *Psychology and Behavioral Sciences*, 5(1), 20.
- N, O. A., & Ikechukwu, I. A. (2019). *Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Nigeria Manajemen Kompensasi dan Karyawan Performa di Nigeria*. 9, 384–398.
- Nurul,mas'ud waqiah. (2013). *Persepsi Masyarakat Terhadap Perawatan Ortodontik Yang Dilakukan Oleh Pihak Non Profesional*, 53(9), 1689–1699.
- Oktafiani, S. P. (2019). Bab III Metode Penelitian a. Metode Penelitian Ilmiah, 84, 487– 492.
- Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.

- Nzyoka, C. M., Orwa, B. H., Kompensasi, K., Karyawan, K., & Asuransi, I. (2016). *Hubungan Antara Total Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Industri Asuransi, Kasus Mayfair Insurance Company Limited*. 5(1), 20–36.
- Saragih, L. S., Tetap, D., Mandiri, P., & Prestasi, B. (2017). *MANDIRI BINA PRESTASI*. 2(1), 130–135.
- Selin, D. (2011). *Hubungan Insentif Dengan Kinerja Berdasarkan Indikator Kualitas Kerja Dan Kedisiplinan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Laki pada Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja Propinsi Sulawesi Selatan Tahun 2011*.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 69–73.
- Sintya, B. (2017). Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017 Program Studi Kesehatan Masyarakat.
- Siswanto, H. (2021). Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene. 3, 112–122.
- Wibowo, L. N., & Sukirno, S. (2016). Pengaruh Skema Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Moderator Love of Money. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2).

---

**Article Information (Supplementary)****Conflict of Interest Disclosures:**

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

**Copyrights Holder:** Gabriella Switha Suleman<sup>1\*</sup>, Sutarto Wijono<sup>2</sup>, 2021

**First Publication Right:** JIBK Undiksha

<https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.36237>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Word Count: