

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PALANG MERAH INDONESIA KOTA BANDUNG

Ruhanda

Universitas Langlangbuana
Askarjaya07@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the performance of employees at the Palang Merah Indonesia in Bandung. This study uses compensation and good corporate governance variables to analyze employee performance using work motivation as an intervening variable. The population in this study were all employees of the Palang Merah Indonesia in Bandung by using a minimum sample of 110 employees after being calculated using the slovin technique with simple random sampling. Data collection methods in the study used primary and secondary data, explanatory surveys, and questionnaires. Data analysis technique in this study uses regression analysis. The purpose of this study was to analyze the direct effect of compensation and good corporate governance on employee performance through motivation as an intervening variable. The results showed that the motivation and compensation variables had a significant positive influence on good corporate governance. Furthermore, the variable good corporate governance shows significant positive results on employee performance.

Keywords: *Compensation, Good Corporate Governance, Employee Performance, Work Motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja dari pegawai-pegawai pada Palang Merah Indonesia Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dan *good corporate governance* untuk menganalisis kinerja pegawai dengan memakai variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai dari Palang Merah Indonesia kota Bandung dengan memakai sampel sebanyak minimum 110 pegawai setelah dihitung memakai teknik slovin dengan *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yaitu data primer dan sekunder, *explanatory survey*, dan kuisioner. Teknik analisis ata dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dari kompensasi dan *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *good corporate governance*. Selanjutnya variabel *good corporate governance* menunjukkan signifikan hasil positif pada kinerja pegawai.

Kata kunci : *Kompensasi, Good Corporate Governance, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Palang Merah Indonesia diawali dengan berdirinya *nederlands rode kruiz afdelinbg indie (nerkai)* oleh pemerintah kolonial Belanda pada tanggal 21 oktober 1873. Pada tahun 1932 timbul semangat untuk mendirikan Palang Merah Indonesia (PMI) yang dipelopori oleh dr. Rcl. Senduk dan bahder djohan dimana proposal pendirian diajukan pada kongres nerkai (1940), namun mendapat penolakan. Pada 3 september 1945 Presiden Soekarno memerintahkan kepada menteri kesehatan dr. Buntaran Martoatmodjo untuk membentuk suatu badan Palang Merah Nasional untuk menunjukan kepada dunia internasional bahwa keberadaan negara Indonesia adalah suatu fakta nyata setelah proklamasi kemerdekaan pada 17 agustus 1945. Tepat pada tanggal 17 september 1945 terbentuklah pengurus besar Palang Merah Nasional (PMI) dengan ketua pertama, drs. Mohammad Hatta. Dalam satu negara hanya ada satu perhimpunan nasional, maka pemerintah belanda membubarkan nerkai dan menyerahkan asetnya kepada pmi. Pihak nerkai diwakili oleh dr. B. Van trich sedangkan dari PMI diwakili oleh dr. Bahder djohan. Saat ini, pmi telah berdiri di 33 provinsi, 371 kabupaten / kota dan 2.654 kecamatan (data per-maret 2010). PMI mempunyai hampir 1,5 juta sukarelawan yang siap melakukan pelayanan (PMI, 2018).

PMI kota Bandung merupakan salah satu kantor cabang PMI yang memiliki visi, misi, dan tujuan strategis yang sama dengan PMI kantor pusat. Untuk menyelaraskan hal tersebut, pmi kota Bandung membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki integritas, kapabilitas dan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi memegang peranan penting dalam memenuhi seluruh tugas dan tanggung jawab sehingga mendorong pencapaian kinerja organisasi. Permasalahan yang terjadi saat ini di PMI kota Bandung adalah adanya indikasi penurunan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari survei pada tahun 2012-2017 yang menunjukkan bahwa realisasi pencapaian kerja berada pada interval 83,2 - 97,4 persen. Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kompensasi, motivasi kerja, dan tata kelola perusahaan (*good corporate governance*). Hasil pengolahan data primer menunjukkan bahwa tingkat rata-rata pegawai bekerja hanya 91,4 persen dari waktu kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan motivasi pegawai dalam bekerja kurang maksimal. Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para pegawai kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Selain itu dari hasil pengolahan data lainnya, ditemukan adanya indikasi kecurangan pegawai yang dibuktikan dengan adanya laporan-laporan stok opname yang tidak sesuai dengan stok di lapangan, keterlambatan pengiriman stok labu, tidak adanya *early warning* yang menjadi fungsi kontrol, pelaporan kepada manajemen yang kurang transparan dan berbagai aneka masalah terkait tata kelola lainnya.

Di satu sisi, manajemen memerlukan pekerja yang memiliki kemampuan tinggi untuk menunjang ketercapaian target organisasi, namun di sisi lain para pekerja yang memiliki kemampuan kerja tinggi mengharapkan pengakuan dari organisasinya dalam berbagai bentuk penghargaan (stoner, 2006:35). PMI kota Bandung pada umumnya saat ini mengalami masalah dalam hal penentuan kompensasi pegawai, karena pmi merupakan lembaga non komersial dan banyaknya sukarelawan mengakibatkan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja dan menunjukkan prestasinya. Pegawai PMI kota Bandung sebagai sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat dan mendapatkan motivasi yang besar sehingga dapat tercapai hasil kerja yang diinginkan organisasi. Keseluruhan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien sehingga tujuan PMI kota Bandung akan berhasil dicapai dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan prestasi organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, terdapat beberapa rumusan masalah yang akan diuji di dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PMI Kota Bandung ?
2. Apakah terdapat pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai di PMI Kota Bandung ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PMI Kota Bandung ?
4. Bagaimana efek moderasi dari pengaruh motivasi, kompensasi, dan *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai di PMI Kota Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PMI Kota Bandung.
2. Menganalisis pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai di PMI Kota Bandung.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PMI Kota Bandung.
4. Menganalisis efek moderasi pengaruh motivasi, kompensasi, dan *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai di PMI Kota Bandung.

1.4 Tinjauan Pustaka

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (daft, 2000). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi (Hasibuan, 2003).

Lawrence & Caylor (2004) menuliskan bahwa “*good corporate governance* adalah sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah bagi setiap *stakeholders*.” Ada dua hal yang ditekankan dalam mekanisme ini, pertama, pentingnya hak pemegang saham atau investor untuk memperoleh informasi dengan benar (akurat) dan tepat pada waktunya, dan kedua, kewajiban perusahaan untuk melakukan pengungkapan secara akurat, tepat waktu dan transparan terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan dan *stakeholder*.

Menurut Maryoto (2000:91), “kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.” Adapun indikatornya antara lain kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi. Sherman and ghomes dalam Soelaiman (2007:279) mengatakan bahwa “*job performance is the amount of succesfull role achievement*” (prestasi kerja / kinerja adalah jumlah / ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai).

Menurut Soelaiman (2007:279) dalam bukunya manajemen kinerja memberikan pengertian atas” kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.” Soelaiman (2007:283) juga menjelaskan” kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.”

Motivasi berasal dari kata “*move*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak” (Mathis dan Jackson, 2006).

2. METODOLOGI

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai dari Palang Merah Indonesia Kota Bandung dengan memakai sampel sebanyak minimum 110 pegawai setelah dihitung memakai teknik slovin dengan *simple random sampling*. Adapun secara rinci jumlah populasi dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Jumlah Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan cabang	1
2	Dokter umum	15
3	Bidan	11
4	Perawat	23
5	Administrasi	7
6	Sukarelawan	94
Total		151

Sumber : Data Internal PMI, 2018

Menurut Malhotra (2010), “sampel adalah sub kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi.” Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu suatu tipe *sampling probabilitas*, dimana peneliti dalam memilih sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel peneliti menggunakan pengambilan sampling sistematis berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut.

Adapun perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$N = 151 \quad e = 0,05$$

Dengan menggunakan rumus slovin, maka diperoleh:

$$n = \frac{151}{1 + (151)(0.05)^2} = \frac{151}{1.3775} = 109.6189 \approx 110$$

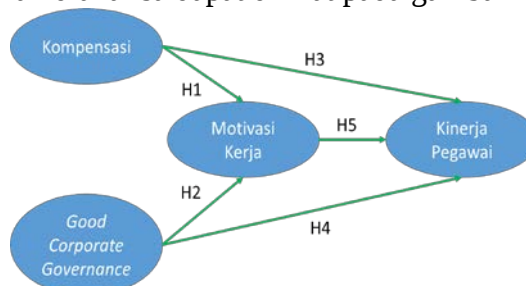
Berdasarkan sampel dengan menggunakan rumus teknik slovin, maka diperoleh ukuran sampel (n) yang harus diteliti minimal sebanyak 109,6189 yang dibulatkan menjadi 110 pegawai di PMI Kota Bandung.

2.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel independen : kompensasi, *good corporate governance*
2. Variabel moderasi : motivasi kerja
3. Variabel dependen : kinerja pegawai (y)

Berdasarkan identifikasi variabel penelitian di atas, maka kerangka pemikiran / model empirik pemikiran yang akan dianalisa dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1 Kerangka / model empirik pemikiran penelitian

2.3 Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana sumber data yang diangkat valid dan yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Perhitungan korelasi antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut : (Arikunto, 2006)

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum x)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- R = koefisien validitas item yang dicari
 X = skor yang diperoleh subjek seluruh item
 Y = skor total
 $\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi x
 $\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi y
 $\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi x
 $\sum y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
 N = banyaknya responden

Pengujian realibilitas menunjuk bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah dapat dikatakan baik. Realibilitas menunjukan pada tingkat keterandalan sesuatu. Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pada penelitian ini reliabilitas di cari dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha* (α) sebagai berikut: (Arikunto, 2006)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- R_{11} = reliabilitas instrumen
 K = banyak butir parameter
 σ_t^2 = varians total
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir setiap parameter

2.4 Teknik Analisis Data

Penyajian data yang telah dikumpulkan dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik selanjutnya akan dilakukan pengujian nilai-nilai statistiknya. Metode pengujian yang dilakukan adalah uji asumsi klasik yang dikelompokkan ke dalam empat jenis pengujian (Ambarwati, 2015) :

1. Uji Normalitas Data

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah *one sample kolmogrov-smirnov test*. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat angka probabilitas, dengan ketentuan:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data normal
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi tidak normal.

2. Multikolinearitas

Untuk menguji adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat pada nilai toleransi atau *variance inflantion faktor* (*vif*). Petunjuk yang dapat digunakan untuk menduga ada tidaknya multikolinearitas adalah *variance inflation factor* (*vif*), dengan formula sebagai berikut : (Ghozali.2005)

$$Vif = \frac{1}{1 - \rho^2}, \rho = \text{koefisien korelasi}$$

Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah bila nilai vif kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Sebaliknya jika nilai vif lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,1 disimpulkan terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2001).

3. Autokorelasi

Salah satu cara untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *runs test*, yaitu untuk menguji apakah antara residual terdapat korelasi yang tinggi. Rumus yang digunakan dengan ukuran sampel besar ≥ 20 yaitu :

$$Z = \frac{r - \mu_r}{\sigma_r}$$

$$\sigma_r$$

$$\mu_r = \frac{2n_1n_2}{n_1 + n_2} + 1$$

$$n_1 + n_2$$

$$\Sigma r = \sqrt{\frac{2n_1n_2(2n_1n_2 - n_1 - n_2)}{(n_1 + n_2)^2(n_1 + n_2 - 1)}}$$

$$\sqrt{(n_1 + n_2)^2(n_1 + n_2 - 1)}$$

Jika antara residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau *random*. Kriteria pengujiannya adalah:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak terjadi autokorelasi.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka terjadi autokorelasi.

4. Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji *park*. *Park* mengatakan bahwa metode variance merupakan fungsi dari variabel-variabel bebas dinyatakan dalam persamaan $\sigma_i^2 = a + \beta \ln x_i$. Persamaan ini dijadikan *linear* dalam bentuk persamaan *log* sehingga $\ln \sigma_i^2 = a + \beta \ln x_i + v_i$. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat probabilitasnya terhadap derajat kepercayaan 5 persen. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Deskripsi responden yang telah mengumpulkan kuisioner dan akan dilakukan analisis lebih lanjut dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, yaitu :

1. Berdasarkan umur

Responden pegawai pmi kota bandung yang berusia 20 – 29 tahun berjumlah 48 responden (42,11%); berusia 30 – 39 tahun berjumlah 28 responden (24,56%); berusia 40 – 49 tahun berjumlah 23 responden (20,18%); berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 15 responden (13,16%). Hasil data deskripsi responden berdasarkan umur ini menunjukkan bahwa pegawai pada pmi kota bandung paling banyak berusia 20 – 29 tahun.

2. Berdasarkan jenis kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dari 114 orang responden, 44 orang atau 38,59% berjenis kelamin laki-laki dan 70 orang atau 61,41% berjenis kelamin perempuan. Hasil data deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin ini menunjukkan bahwa pegawai pada pmi kota bandung didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan.

3. Berdasarkan pendidikan terakhir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pendidikan terendah adalah sd dan tertinggi adalah s2. Dari 114 orang responden pegawai pada pmi kota

bandung yang memiliki pendidikan sd berjumlah 5 responden (4,39%); smp berjumlah 12 responden (10,53%); sma berjumlah 21 responden (18,42%); d3 berjumlah 13 responden (11,40%); s1 berjumlah 55 responden (48,25%) dan s2 berjumlah 8 responden (7,02%). Hasil data deskripsi responden berdasarkan pendidikan ini menunjukkan bahwa pegawai pmi kota bandung paling banyak memiliki pendidikan s1.

3.2 Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini untuk uji validitas menggunakan uji *pearson correlation product moment*, dengan taraf signifikansi 5 (lima) persen. Pengujian validitas terhadap kuesioner dilakukan dengan bantuan program spss yang hasilnya secara terperinci dapat dilihat pada masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

a. Uji Validitas Kompensasi (X_1)

Tabel 3 Uji validitas variabel kompensasi (X_1)

Butir No	R Hitung	P Value	Critical Value (α)	Kesimpulan
X _{1,1}	0.647	0.000	0.05	Valid
X _{1,2}	0.579	0.000	0.05	Valid
X _{1,3}	0.593	0.000	0.05	Valid
X _{1,4}	0.505	0.000	0.05	Valid
X _{1,5}	0.651	0.000	0.05	Valid
X _{1,6}	0.626	0.025	0.05	Valid
X _{1,7}	0.651	0.000	0.05	Valid
X _{1,8}	0.656	0.000	0.05	Valid

Sumber : pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompensasi adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian, karena semua item pernyataan untuk variabel kompensasi (x_1) mempunyai p value < 0,05.

b. Uji Validitas *Good Corporate Governance* (X_2)

Tabel 4 Uji validitas variabel *good corporate governance* (x_2)

Butir No	R Hitung	P Value	Critical Value (α)	Kesimpulan
X _{2,1}	0.812	0.000	0.05	Valid
X _{2,2}	0.788	0.000	0.05	Valid
X _{2,3}	0.812	0.000	0.05	Valid
X _{2,4}	0.686	0.000	0.05	Valid
X _{2,5}	0.680	0.000	0.05	Valid

Sumber : pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel gcg adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian, karena semua item pernyataan untuk variabel GCG (x_2) mempunyai p value < 0,05.

c. Uji Validitas Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 5 Uji validitas variabel motivasi kerja (X_3)

Butir No	R Hitung	P Value	Critical Value (α)	Kesimpulan
X _{3,1}	0.620	0.000	0.05	Valid
X _{3,2}	0.769	0.000	0.05	Valid
X _{3,3}	0.742	0.000	0.05	Valid
X _{3,4}	0.764	0.000	0.05	Valid
X _{3,5}	0.620	0.000	0.05	Valid
X _{3,6}	0.674	0.000	0.05	Valid
X _{3,7}	0.664	0.000	0.05	Valid

Sumber : pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian, karena semua item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_3) mempunyai p value < 0,05.

d. Uji validitas kinerja pegawai (Y)

Tabel 6 Uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Butir No	R Hitung	P Value	Critical Value (α)	Kesimpulan
Y1	0.587	0.000	0.05	Valid
Y2	0.722	0.000	0.05	Valid
Y3	0.799	0.025	0.05	Valid
Y4	0.786	0.000	0.05	Valid
Y5	0.740	0.000	0.05	Valid
Y6	0.324	0.000	0.05	Valid
Y7	0.753	0.000	0.05	Valid
Y8	0.779	0.000	0.05	Valid

Sumber : pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian, karena semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai p value < 0,05.

3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 7 diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari kriteria yang ditentukan *nunnally* yaitu 0,60. Dengan demikian, semua item pernyataan untuk semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 7 Uji reliabilitas variabel penelitian

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis (r-Nunnally)	Kesimpulan
1	Kompensasi	0.835	0.60	Reliabel
2	Good Corporate Governance	0.832	0.60	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0.865	0.60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0.764	0.60	Reliabel

Sumber : pengolahan data primer, 2018

3.4 Uji Multikolinearitas

Variabel kompensasi (x_1) mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,767 dan nilai *vif* sebesar 1,349, variabel *good corporate governance* (x_2) mempunyai nilai *tolerance* 0,727 dan *vif* sebesar 1,051, dan variabel motivasi kerja (x_3) mempunyai nilai *tolerance* 0,987 dan nilai *vif* sebesar 1,272. Dengan demikian model regresi yang tersusun tidak mengandung adanya multikolinearitas, karena masing-masing variabel bebasnya mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan mempunyai nilai *vif* < 10.

3.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi memperlihatkan bahwa hasil pengolahan data dengan uji *run test* diperoleh hasil *p value* sebesar 0,748 > 0,05, maka model regresi yang diuji tidak mengandung adanya autokorelasi. Dengan demikian antar residual tidak terdapat korelasi dan lolos uji autokorelasi.

3.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa variabel kompensasi (x_1) mempunyai *p-value* 0,340, variabel *good corporate governance* (x_2) mempunyai *p-value* 0,498, dan variabel motivasi kerja (x_3) mempunyai *p-value* 0,542. Dengan demikian model regresi yang tersusun tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, karena *p-value* > 0,05.

3.7 Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas terhadap model regresi diperoleh nilai k-s sebesar 0,577 dengan *asympt.sig (2-tailed)* adalah 0,983. Dengan demikian, data residual dari model regresi linear berganda yang terbentuk berdistribusi normal, karena *asympt.sig (2-tailed)* > 0,05.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, selanjutnya dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,139 + 0,486 x_1 + 0,476 x_2 + 0,575 x_3$$

Dimana:

Y = variabel kinerja pegawai

X1 = variabel kompensasi

X2 = variabel *good corporate governance*

X3 = variabel motivasi kerja

Model persamaan regresi linear berganda tersebut selanjutnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar -4,139 dan bertanda negatif artinya apabila variabel kompensasi, *good corporate governance*, dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 (nol), maka kinerja pegawai PMI kota Bandung adalah negatif.
2. Koefisien regresi kompensasi (X_1) 0,486 dan bertanda positif, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PMI kota Bandung, apabila variabel *good corporate governance* (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dianggap tetap/konstan.
3. Koefisien regresi *good corporate governance* (X_2) sebesar 0,476 dan bertanda positif, artinya *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PMI kota Bandung, apabila variabel kompensasi (x_1) dan motivasi kerja (x_3) dianggap tetap/konstan.
4. Koefisien regresi motivasi kerja (X_3) sebesar 0,575 dan bertanda positif, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PMI kota Bandung apabila variabel kompensasi (X_1) dan *good corporate governance* (X_2) dianggap tetap/ konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas motivasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kinerja pegawai PMI kota Bandung dengan nilai t hitung yaitu regresi paling besar 3,796. Persamaan regresi linear berganda tersebut tidak secara langsung dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi variabel penelitian sebelum dilakukan uji signifikan. Pengujian signifikan persamaan regresi linear berganda tersebut dilakukan melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t.

3.9 Uji t

Hasil perhitungan uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2,750 dengan *p-value* sebesar 0,031. Oleh karena *p-value* lebih kecil dari 0,05; maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PMI Kota Bandung. Hasil perhitungan uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel *good corporate governance* sebesar 3,051 dengan *p-value* sebesar 0,006. Oleh karena *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PMI Kota Bandung. Hasil perhitungan uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,796 dengan *p-value* sebesar 0,001. Oleh karena *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PMI Kota Bandung.

3.10 Uji F

Hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 17,193 dengan $p-value$ sebesar 0,001. Oleh karena $p-value$ lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, *good corporate governance*, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PMI Kota Bandung sudah tepat.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data penelitian maka dapat diambil kesimpulan sehubungan dengan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji, variabel kompensasi menunjukkan keadaan yang signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti kebenarannya.
2. Dari hasil uji, variabel *good corporate governance* menunjukkan keadaan yang signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti kebenarannya.
3. Dari hasil uji, variabel motivasi kerja menunjukkan keadaan yang signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien regresi untuk nilai koefisien motivasi kerja sebagai variabel *intervening* kinerja sebesar -0,842 dengan $p-value$ sebesar 0,312. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja *mengintervening* variabel *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai pmi kota bandung karena lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kompensasi dan penerapan *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Palang Merah Indonesia Kota Bandung menghasilkan kesimpulan yang signifikan antara kompensasi, *good corporate governance* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan diantaranya dengan kompensasi yang sesuai, *good corporate governance* yang baik, dan pemberian motivasi kepada pegawai PMI Kota Bandung.

Dalam penelitian ini kompensasi *mengintervening* pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, namun *good corporate governance* tidak *mengintervening* motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini lebih tepat sebagai variabel independen bukan sebagai variabel *intervening*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi di Puskesmas Grobogan Kabupaten Grobogan*. Jurnal manajemen sumber daya manusia. Vol. 9. No. 2. P112-124
- Arbaina, Endang Siti. (2012). *Penerapan Good Corporate Governance pada Perbankan di Indonesia*. Jurnal akuntansi unesa vol. 1. No. 1. Universitas Negeri Surabaya
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Daft, r.l. (2000). *Management*, alih bahasa Emil Salim, Tinjung Desi Nursanti dan Maryanmi Hermanto, edisi 5. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*. Semarang : UNDIP.

- Hasibuan, Malayu s.p. (2012). *Manajemen sumber daya manusia, cetakan ke enam belas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jae, Moon M. (2000). *Organizational Commitment Revisited in New Public Management*. Public performance & management review. Vol. 24. No. 2.
- Lawrence, Brown. Caylor, J. (2004). *Corporate governance and firm performance*. Boston accounting research colloquium.
- Maryoto, Susilo. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta BPFE UGM.
- Permana, Yudha Indra. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi*. Jurnal manajemen sumber daya manusia. Vol. 9. No. 2. P137-144.
- PMI. (2018). Sejarah lahirnya palang merah indonesia. [Http://www.pmi.or.id/index.php/tentang-kami/sejarah-pmi.html](http://www.pmi.or.id/index.php/tentang-kami/sejarah-pmi.html). Diakses pada tanggal 17 agustus 2018.
- PMI. (2018). Tujuan strategis. [Http://www.pmi.or.id/index.php/tentang-kami/tujuan-strategis.html](http://www.pmi.or.id/index.php/tentang-kami/tujuan-strategis.html). Diakses pada tanggal 17 agustus 2018
- Prihantoro, Agung. (2012). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*. Value added, vol. 8, no. 2, p78-98.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : STIE YPKN.
- Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua*. Jakarta : PT. Intermedia personalia utama.
- Wulansari. (2015). *Pengaruh Audit Internal dan Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PDAM Kota Surakarta*. Jurnal manajemen sumber daya manusia. Vol. 9. No. 2. P196-204.