

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Deskripsi data akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	37	41.1
Perempuan	53	58.9
Total	90	100.0

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1, menunjukkan bahwa responden yaitu perawat berdasarkan jenis kelamin di Rumah Sakit Imanuel Way Halim paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 53 perawat atau sebesar 58.9%, artinya sebagian besar perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
25 – 30 Tahun	14	15.6
31 – 36 Tahun	27	30.0
37 – 42 Tahun	32	35.6
> 42 Tahun	17	18.9
Total	90	100.0

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa responden yaitu perawat berdasarkan usia paling banyak 37 – 42 tahun yaitu berjumlah 32 perawat atau sebesar 35,6%, artinya sebagian besar perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim dalam penelitian ini berusia 37 – 42 Tahun.

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.	1	1,1	4	4,4	21	23,3	32	35,6	32	35,6	360
2	Gaji yang saya terima kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di bidang yang sama	4	4,4	13	14,4	35	38,9	31	34,4	7	7,8	294
3	Insentif yang saya terima sesuai dengan hasil kerja	1	1,1	6	6,7	32	35,6	34	37,8	17	18,9	330
4	Insentif diberikan secara adil dan transparan.	2	2,2	8	8,9	26	28,9	32	35,6	22	24,4	334
5	Tunjangan yang diberikan membantu meningkatkan kesejahteraan	0	0,0	2	2,2	9	10,0	33	36,7	46	51,1	393
6	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan yang dimiliki	0	0,0	8	8,9	25	27,8	36	40,0	21	23,3	340
7	Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan memenuhi kebutuhan saya untuk bekerja dengan nyaman	1	1,1	6	6,7	24	26,7	28	31,1	31	34,4	352
8	Fasilitas rekreasi yang disediakan perusahaan membantu menjaga keseimbangan hidup dan kesehatan mental.	1	1,1	6	6,7	24	26,7	28	31,1	31	34,4	352

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu tunjangan yang diberikan membantu meningkatkan kesejahteraan, sebanyak 393, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 2,

yaitu gaji yang saya terima kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di bidang yang sama, sebanyak 294.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Komunikasi antar rekan kerja berlangsung dengan baik dan efektif	2	2,2	31	34,4	38	42,2	13	14,4	6	6,7	260
2	Atasan selalu mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	1	1,1	16	17,8	34	37,8	33	36,7	6	6,7	297
3	Peraturan kerja yang ada diterapkan secara adil kepada semua karyawan	6	6,7	15	16,7	37	41,1	28	31,1	4	4,4	279
4	Peraturan kerja diterapkan secara konsisten	3	3,3	17	18,9	32	35,6	24	26,7	14	15,6	299
5	Penerangan di tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	1	1,1	8	8,9	28	31,1	36	40,0	17	18,9	330
6	Penerangan di tempat kerja berfungsi dengan baik	1	1,1	8	8,9	30	33,3	32	35,6	19	21,1	330
7	Sistem keamanan di rumah sakit (seperti CCTV dan penjaga keamanan) membuat saya merasa aman selama berada di lingkungan kerja.	1	1,1	12	13,3	31	34,4	32	35,6	14	15,6	316
8	Sistem keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan dalam bekerja	3	3,3	7	7,8	31	34,4	32	35,6	17	18,9	323

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 5 dan 6, yaitu penerangan di tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja dan Penerangan di tempat kerja berfungsi dengan baik, sebanyak 330, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1

yaitu komunikasi antar rekan kerja berlangsung dengan baik dan efektif sebanyak 260.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya selalu memastikan bahwa pelayanan yang diberikan kepada pasien memenuhi standar kualitas yang ditetapkan	0	0,0	1	1,1	8	8,9	42	46,7	39	43,3	389
2	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan	0	0,0	2	2,2	15	16,7	45	50,0	28	31,1	369
3	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	2	2,2	6	6,7	30	33,3	32	35,6	20	22,2	332
4	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja	0	0,0	2	2,2	29	32,2	43	47,8	16	17,8	343
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga pelanggan tidak lama menunggu	0	0,0	2	2,2	17	18,9	44	48,9	27	30,0	366
6	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa Izin	2	2,2	6	6,7	28	31,1	33	36,7	21	23,3	335
7	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	0	0,0	1	1,1	29	32,2	42	46,7	18	20,0	347
8	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan berkontribusi pada pencapaian tujuan rumah sakit	0	0,0	1	1,1	18	20,0	45	50,0	26	28,9	366

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu saya selalu memastikan bahwa pelayanan yang diberikan kepada pasien memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan sebanyak 332.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Lingkungan Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Kinerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < Alpha. dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi	0,803	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	0,807	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,883	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja memiliki kategori *reliabel* sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000-1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 26. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi	0,253	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja	0,102	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja	0,304	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja, memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Terhadap Kinerja	0.272	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	0.275	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10 Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	12.386
Kompensasi	0.426
Lingkungan Kerja	0.233

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS dan diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.386 + 0.426X_1 + 0.233X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 12.386 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel kompensasi dan lingkungan kerja maka besarnya kinerja adalah 12.386 satuan.
2. Koefisien kompensasi, artinya jika kompensasi naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat, sebesar 0.426 satu satuan.
3. Koefisien lingkungan kerja, artinya jika lingkungan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat, sebesar 0.233 satu satuan.

Tabel 4.11 Hasil Uji Model *Summary*

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	0,587	0,344

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi *r square* sebesar 0,344 artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *r* menunjukkan arah hubungan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tingkat hubungan sedang karena nilai *r* sebesar 0,587 berada pada rentang 0,4000 – 0,5999.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	0,020	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2025

1. Berdasarkan tabel 4.12 didapat perhitungan pada kompensasi terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim.
2. Berdasarkan tabel 4.12 didapat perhitungan pada lingkungan kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,020) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, didapat perhitungan pada kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai sig $(0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim, artinya jika kompensasi yang diberikan Rumah Sakit Imanuel Way Halim sesuai dengan yang diharapkan maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal sehingga meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti benar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan (Alfiansyah, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel kompensasi yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu Tunjangan yang diberikan membantu meningkatkan kesejahteraan, sebanyak 393. Oleh karena itu Rumah Sakit Imanuel Way Halim perlu mempertahankan sistem pemberian tunjangan seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan beras, tunjangan pejabat struktural, tunjangan komite atau tim, tunjangan pemeliharaan kesehatan karyawan dan keluarga, atau bahkan tunjangan hari tua juga harus dipertahankan untuk meningkatkan kesejahteraan sehingga mendorong motivasi perawat untuk bekerja lebih baik, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu Gaji yang saya

terima kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di bidang yang sama, sebanyak 294. Oleh karena itu Rumah Sakit Imanuel Way Halim sebaiknya perlu melakukan perbandingan secara berkala terhadap gaji tenaga kesehatan (perawat) di rumah sakit lain, terutama di Rumah Sakit Swasta di Kota Bandar Lampung. Hal ini memastikan bahwa gaji yang ditawarkan sejalan atau bahkan lebih sehingga karyawan dapat lebih semangat untuk dapat meningkatkan kinerja.

Hal ini perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut karena sesuai dengan teori (Arpan, 2024) bahwa kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting karena merupakan elemen krusial dalam upaya memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi

4.5.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim, artinya, jika lingkungan kerja yang dimiliki di Rumah Sakit Imanuel Way Halim memadai maka dapat mendukung aktivitas kerja perawat lebih optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim, dengan demikian hipotesis penelitian terbukti benar.

Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan (Hartini & Wahyuni, n.d.) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 5 dan 6, yaitu penerangan di tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja dan penerangan di tempat kerja berfungsi dengan baik, sebanyak 330, oleh karena itu Rumah Sakit Imanuel Way Halim harus terus melakukan pemeliharaan rutin terhadap fasilitas sistem pencahayaan agar tetap berfungsi dengan baik dan dapat menunjang kinerja perawat, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada

pernyataan 1 yaitu komunikasi antar rekan kerja berlangsung dengan baik dan efektif sebanyak 260, sebaiknya Rumah Sakit Imanuel Way Halim dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang kolaboratif misalkan melalui pelatihan komunikasi efektif, kegiatan *team building*, atau forum diskusi rutin antar rekan kerja sehingga meningkatkan rasa saling percaya dan memperkuat kerja sama antar karyawan, sehingga komunikasi menjadi lebih terbuka dan produktif.

Hal ini perlu dievaluasi dan diperbaiki karena menurut (Widyaningrum, 2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut juga terdapat fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

4.5.3 Pembahasan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji secara simultan (Uji-F) yang dilakukan, terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim, artinya jika kompensasi sesuai yang diharapkan serta memiliki lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim akan meningkat. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti benar.

Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan (Maulana, 2020) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, Menurut (Bangun, 2021) kompensasi merupakan faktor yang penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Selain itu lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut (Sunyoto, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Widyaningrum, 2019).