

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Deskripsi Data**

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

#### **4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Umur Responden**

Gambaran umum mengenai tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
20 - 25 tahun	10	12,8
26 - 30 tahun	17	21,8
31 - 35 tahun	22	28,2
36 - 40 tahun	23	29,5
> 40 tahun	6	7,7
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah pada tahun 2021*

Dari Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung adalah responden dengan umur 36-40 tahun sebanyak 23 orang (29,5%).

##### **2. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum mengenai tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki Laki	29	37,2
Perempuan	49	62,8

<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100</b>
---------------	-----------	------------

*Sumber: Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang paling banyak tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung adalah perempuan yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 62,8%.

### 3. Status Responden

Gambaran umum mengenai tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung berdasarkan status adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Responden**

<b>Status</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sudah menikah	59	75,6
Belum menikah	19	24,4
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang paling banyak tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung adalah tenaga keperawatan yang sudah menikah yaitu sebanyak 59 orang atau sebesar 75,6%.

### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 1 tahun	2	2,6
1-3 tahun	25	32,1
4-6 tahun	32	41,0
> 6 tahun	19	24,4
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa yang paling banyak tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung adalah tenaga keperawatan dengan masa kerja 4-6 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 41,0%.

## 5. Pendidikan

Gambaran umum mengenai tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
SPK	17	21,8
Diploma III	18	23,1
Strata 1	38	48,7
Strata 2	5	6,4
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa yang paling banyak tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung adalah tenaga keperawatan dengan pendidikan setingkat Strata 1 yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 48,7%.

## 4.2 Hasil Analisis Data

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi finansial (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
KF 1	0,720	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
KF 2	0,893	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KF 3	0,684	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KF 4	0,870	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KF 5	0,890	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KF 6	0,767	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KF 7	0,865	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KF 8	0,675	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KF 9	0,675	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KF 10	0,890	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KF 11	0,613	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber: Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji validitas variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi finansial. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,219), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,893 dan paling rendah 0,613. Dengan demikian seluruh item pernyataan kompensasi finansial dinyatakan valid.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi non finansial ( $X_2$ )**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
KNF 1	0,508	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KNF 2	0,417	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KNF 3	0,717	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KNF 4	0,788	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KNF 5	0,780	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KNF 6	0,288	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KNF 7	0,765	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KNF 8	0,606	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KNF 9	0,332	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber: Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji validitas variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi non finansial. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,219), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,788 dan paling rendah 0,288. Dengan demikian seluruh item pernyataan kompensasi non finansial dinyatakan valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja tenaga keperawatan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
K 1	0,494	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 2	0,416	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 3	0,483	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 4	0,743	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 5	0,723	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 6	0,765	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 7	0,554	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 8	0,473	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 9	0,457	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 10	0,287	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 11	0,436	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 12	0,658	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 13	0,633	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 14	0,743	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 15	0,723	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
K 16	0,765	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel kinerja tenaga keperawatan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja tenaga keperawatan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,219), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,765 dan paling rendah 0,287. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja tenaga keperawatan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$  dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 21.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

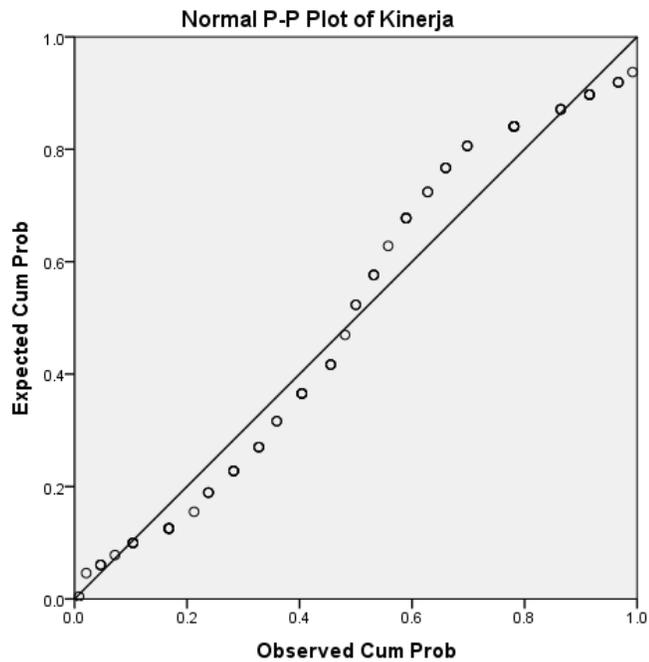
Variabel	Koefisien <i>Alpha</i> <i>Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi finansial	0,933	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi
Kompensasi non finansial	0,754	0,7000-0,7999	Reliabel sedang
Kinerja tenaga keperawatan	0,866	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi

*Sumber: Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 4.9 nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,933 untuk variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,754 untuk variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dengan tingkat reliabel sedang dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,866 untuk variabel kinerja tenaga keperawatan ( $Y$ ) dengan tingkat reliabel tinggi.

#### 4.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas ini di gunakan untuk mengetahui apakah populasi terdistribusi secara normal atau tidak maksudnya adalah apakah dalam regresi variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal, karena test statistik yang di hasilkan valid. untuk menguji normalitas dapat melalui cara *Kolmogrow Smirnow Test* (uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran p-plot. Untuk uji *kolmogorow smirnow* yaitu jika nilai hasil uji K-S > dibandingkan nilai signifikan 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melauli pola penyebaran p-plot dan grafik histogram yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 4.1

Uji Normalitas

#### 4.2.4 Hasil Uji Linearitas

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. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Kompensasi finansial terhadap Kinerja tenaga keperawatan	0.250	0.05	Sig > alpha	Linear
Kompensasi non finansial terhadap Kinerja tenaga keperawatan	0.258	0.05	Sig > alpha	Linear

*Sumber: Data diolah pada tahun 2021*

1. Kompensasi finansial Terhadap Kinerja tenaga keperawatan

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan diperoleh nilai Sig sebesar  $0,250 > 0.05$  (alpha) maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompensasi non finansial Terhadap Kinerja tenaga keperawatan

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel kompensasi non finansial terhadap Kinerja tenaga keperawatan diperoleh nilai Sig sebesar  $01258 > 0.05$  (alpha) maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.2.5 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel independennya. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi atau hubungan diantara variabel sistem informasi akuntansi dan integritas tenaga keperawatan pada kinerja tenaga keperawatan pada RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Dengan bantuan *software* SPSS, Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan VIF (*variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Jika  $VIF > 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011).

**Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Kompensasi finansial	0,919	1,089	Tidak ada gejala multikolinearitas
Kompensasi non finansial	0,919	1,089	Tidak ada gejala multikolinearitas

*Sumber: Data diolah pada tahun 2021*

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance, dimana nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### 4.2.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	B	Std. Error
(Constant)	30,577	8,705
Kompensasi finansial	0,238	0,089
Kompensasi non finansial	0,629	0,170
R (Korelasi)		0,528
R Square (Determinasi)		0,278

*Sumber: Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji koefisien regresi linear berganda di atas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,528 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan kinerja tenaga keperawatan memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,278. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,278 artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dapat menjelaskan kinerja tenaga keperawatan sebesar 27,8% sedangkan sisanya yaitu 72,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 30,577 + 0,238 X_1 + 0,629 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 30,577 yang berarti bahwa tanpa adanya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, maka besarnya kinerja tenaga keperawatan adalah 30,577 satuan.
2. Koefisien Kompensasi finansial  
Artinya terdapat hubungan positif antara kompensasi finansial dengan kinerja tenaga keperawatan. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi finansial, maka akan meningkatkan kinerja tenaga keperawatan, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika budaya kompensasi finansial sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,238 satu satuan.
3. Koefisien Kompensasi non finansial  
Artinya terdapat hubungan negatif antara kompensasi non finansial dengan kinerja tenaga keperawatan. Hal ini berarti semakin rendah kompensasi non finansial, maka akan meningkatkan kinerja tenaga keperawatan, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika kompensasi non finansial turun sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,629 satu satuan.

### 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

**Tabel 4.13 Uji t**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
Kompensasi finansial	2,674	0,671	0,000
Kompensasi non finansial	3,709	0,671	0,000

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa:

1. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi finansial sebesar 2,674 ( $t_{hitung} = 2,674 > t_{tabel} = 0,671$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
2. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi non finansial sebesar 3,709 ( $t_{hitung} = 3,709 > t_{tabel} = 0,671$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa ada pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

#### 4.3.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model (Ghozali, 2011).

**Tabel 4.14 Koefisien determinasi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan**

Variabel	R	R Square
Kompensasi finansial, kompensasi non finansial	0,528 <sup>a</sup>	0,278

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai  $R^2 = 0,278 \times 100\% = 27,8\%$  yang artinya besarnya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial

terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung adalah sebesar 27,8% sedangkan selebihnya sebesar 72,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh Kompensasi finansial Terhadap Kinerja Tenaga keperawatan**

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Pemberian kompensasi finansial berupa gaji, insentif maupun tunjangan sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi finansial merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsudin (2016) mengemukakan bahwa, “pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan”. Menurut Simamora (2012), organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi kinerja karyawannya. Misalnya, perusahaan memberikan gaji reguler kepada karyawan-karyawan yang datang setiap hari dan merampungkan pekerjaan yang disyaratkan. Eksekutif mungkin mendorong para karyawan supaya bekerja lembur dengan memberikan bonus kepada karyawan yang menjual lebih banyak produk daripada karyawan lain, atau mendapat proyek baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indriani (2019) yang menyatakan Hasil penelitian ini adalah variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

#### **4.4.2 Pengaruh Kompensasi non finansial Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan**

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Kompensasi non finansial dan finansial sangat berperan penting dalam kinerja karyawan. Karena karyawan sangat membutuhkan balas jasa dari perusahaan untuk kebutuhan kehidupan karyawan sehari-hari. Begitu juga dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kinerja karyawan.

Besarnya balas jasa menurut Hasibuan (2017) adalah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yofandi (2017) pengaruh kompensasi non finansial, stres kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru menunjukkan kompensasi non finansial, stres kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja. Kompensasi non finansial, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan.