

Acc Jurnal  
23/3/22

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Tenaga Keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung)**

Aldo Nikolas Apriliansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi S1 Akuntansi – Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Jl. ZA. Pagar Alam No 93, Gedong Meneng Rajabasa Bandar Lampung

Email : [nikolasapriel@gmail.com](mailto:nikolasapriel@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Employee performance is important in determining the effectiveness of an organization's performance. The high and low performance of an employee will produce the quantity and quality expected by an organization. The importance of the human element in the organization is as the main driver of an organization and human resources in various demands of society and the times. The process of producing human resources must be supported by good personalities from employees as work supporters in order to create a dynamic working group atmosphere and carry out their duties well. This study aims to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on employee performance in nursing staff at RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Lampung Province. The number of samples used as many as 78 respondents using quantitative research methods. The data analysis method used in this study was multiple linear regression analysis. The results showed that both partially and simultaneously financial compensation and non-financial compensation had a significant effect on employee performance at the Dr. Hospital nursing staff. H. Abdul Moeloek Lampung Province.*

**Keywords:** *Financial Compensation, Non-Financial Compensation and Employee Performance*

**1. Pendahuluan**

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber

keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan.

Kinerja merupakan mencapai kerja dan hasil yang telah dilaksanakan seseorang sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan

kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Masalah mendasar yang sering dihadapi Rumah Sakit adalah rendahnya kinerja karyawan yang menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kurangnya kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan, lamanya bekerja, dan insentif yang diterima. Selain kompensasi, faktor non kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Robbins, 2019).

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia dan harus bisa bersikap profesional dan adil dalam pemberian imbalan kepada karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus biasanya berhubungan dengan

tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya) menurut undang-undang ketenagakerjaan upah adalah hal yang diterima pekerja/buruh yang telah ditetapkan dan kebanyakan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti, tunjangan wajib misalnya jaminan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan, tunjangan tidak wajib misalnya bayaran untuk waktu tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan pengangguran, tambahan, layanan karyawan, bayaran premium dan program manfaat.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan tersebut berdampak positif terutama bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan memberikan jasanya dengan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasanya. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Diharapkan dengan adanya kompensasi, karyawan

menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan. Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan (Mangkunegara, 2013).

Menurut Rinaldi (2015) mengatakan bahwa dampak dengan adanya BPJS Kesehatan adalah pelayanan kesehatan meningkat, banyak masyarakat yang menggunakan fasilitas tersebut akibatnya volume kerja petugas semakin bertambah, pergantian jam kerja yang terus menerus, dan beban kerja yang meningkat. Dengan tuntutan pekerjaan seberat itu karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan kepada konsumen dengan baik dan adil tanpa membedakan pasien atau pelanggan dari kalangan orang yang mampu dan orang yang tak mampu. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam melayani konsumen memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya.

Pada tahun 2020 sejumlah tenaga kerja sukarela (TKS) Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Abdul Moeloek (RSUDAM) Lampung menuntut upah layak sesuai standar di daerah dan meminta untuk diangkat menjadi tenaga honorer. Hal ini disampaikan Sekretaris FSBKU Lampung Sepriadi, Sepriadi mengatakan dengan upah yang kecil namun para TKS dalam sistem kerjanya mengikuti aturan kerja pihak PNS secara mendetail, baik dari absensi *finger print* dan rotasi *shift* kerja. Sebab itu mereka menuntut agar diberikan hak-haknya sebagai tenaga kerja yang lebih manusiawi. Dia menjelaskan selama mengabdikan hingga belasan tahun di rumah sakit milik pemerintah Provinsi Lampung hanya diberikan upah sekitar 250-300 ribu perbulannya. Upah yang diterima dialokasikan dari para PNS dilingkungan Rumah sakit yang dikumpulkan lalu dibagikan ke TKS. Pemberian uang hanya sebatas inisiatif tersebut, tak mampu menutupi kebutuhan sehari-hari. Alasan dipilihnya RSUD Dr. H. Abdul Moeloek karena RSUD Dr. H. Abdul Moeloek berperan cukup besar dalam kegiatan kesehatan dan menjadi rumah sakit rujukan tertinggi untuk Rumah Sakit di 15 Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung. Rumah Sakit ini memiliki dan mengembangkan pelayanan kesehatan yang profesional dan terjangkau sesuai kebutuhan pasien (<https://rsudam.lampungprov.go.id/>, 2020).

Penelitian ini mengacu pada penelitian Roihatul Musyafi' (2016) dengan menggunakan variabel yang

sama namun, dalam penelitian yang dilakukan roihatul menggunakan studi pada PT. PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan (AJP) Malang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada objek penelitiannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung?

## **2. Landasan Teori Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Sinambela (2012), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat

mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012).

Menurut Rivai (2017) “Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif”.

### **Kompensasi Non Finansial**

Menurut Rivai (2017) “Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan”.

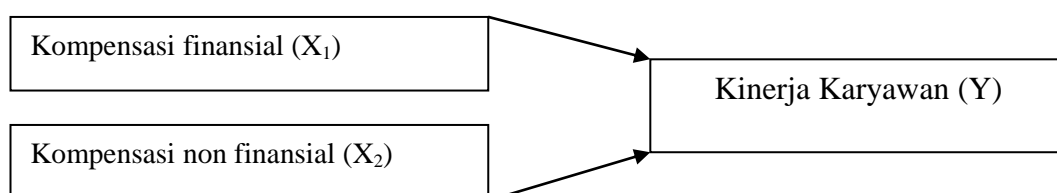
### **Kerangka Pemikiran**

Variabel Independen (X)

Variabel Dependen (Y)

Variabel Independen

Variabel Dependen



### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan**

Kompensasi 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 (2016) 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).

Menurut Simamora (2012), organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi kinerja karyawannya. Misalnya, perusahaan memberikan gaji regular 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.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka terdapat korelasi antara kompensasi finansial dalam organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kompensasi finansial yang efektif tidak hanya perlu dibangun saluran yang tepat antara manajer dan pegawai. Tetapi juga diperlukan untuk berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>:** Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

#### **Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan**

Pemberian kompensasi non finansial selain 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.

Hasil 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, stress 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 karyawan. Kompensasi non finansial, stress kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi non finansial memiliki dampak positif ataupun negatif pada organisasi, tergantung pada seberapa sering konflik tersebut terjadi dan bagaimana konflik itu dikelola. Setiap organisasi memiliki tingkat konflik maksimum yang masih menguntungkan yang membantu Jenis data yang digunakan peneliti adalah data primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam

meningkatkan kinerja yang positif. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>2</sub>:** Kompensasi non finansial berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung..

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penulis menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Dalam operasional variabel ini semua diukur oleh instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert dimana untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung sebanyak 360 orang dan sampel 78 orang.

penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang telah dilakukan.

Tabel Distribusi Kuisisioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentase (%)
1	Distribusi Kuisisioner	78	100%
2	Kuisisioner Tidak Kembali	0	0%
3	Kuisisioner Tidak Diisi	0	0%
4	Kuisisioner yang diolah	78	100%

Sumber : Hasil pengolahan data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa dari 78 kuisisioner yang disebar jumlah kuisisioner yang kembali sebanyak 78 kuisisioner dan terisi lengkap, maka data dapat diolah 100%. Data yang digunakan diambil dari responden yang bekerja

di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

### **Alat Analisis**

Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul

Moeloek Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan alat analisis *IBM SPSS Ver 20* dengan menggunakan Uji Validitas, Realibilitas, Statistik Deskriptif,

Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedatisitas, Koefisien Determinasi, Uji kelayakan Model dan Uji Hipotesis.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### a. Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas  
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	<i>r<sub>hitung</sub></i>	<i>r<sub>tabel</sub></i>	Kondisi	Simpulan
KF 1	0,720	0,219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
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 Primer yang diolah, 2021 (SPSS v20)

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi non finansial (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	<i>r<sub>hitung</sub></i>	<i>r<sub>tabel</sub></i>	Kondisi	Simpulan
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

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)**

Pernyataan	<i>r<sub>hitung</sub></i>	<i>r<sub>tabel</sub></i>	Kondisi	Simpulan
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

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
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

Pada tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau sebuah item dapat dianggap valid jika koefisien hubungan item tersebut dengan total keseluruhan item bahwa  $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. 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 Primer yang diolah, 2021 (SPSS v20)

Hasil uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner tersebut adalah reliabel.

## c. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.577	5.705		5.360	.000
Kompensasi finansial	.238	.089	.274	2.674	.009
Kompensasi non finansial	.629	.170	.380	3.709	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 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..

**d. Uji t**

**Tabel 5. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.577	5.705		5.360	.000
Kompensasi finansial	.238	.089	.274	2.674	.009
Kompensasi non finansial	.629	.170	.380	3.709	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel 5 diketahui 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. 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..

**e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	.278	.259	6.41700

a. Predictors: (Constant), Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial,

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Nilai  $R^2 = 0,278 \times 100\% = 27,8\%$  yang artinya besarnya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD

## 5. Simpulan

- a. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

## Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Andini, Lina dan Lena Elitan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: penerbit Alfabeta.
- Bangun, Wilson. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghiselli, R.F., J.M. La Lopa and B. Bai (2011) “Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent: Among Food-service Managers” *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* Vol.42, No.2, pp. 28-37.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich., James H. Donnelly. 1996. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*, Edisi Lima. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- b. Kompensasi non finansial berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung
- Gomes, Faustino Cardoso (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Andi
- Hasan, Roshidi (2014). Factors Influencing Turnover Intention Among Technical Employees In Information Technology Organization: A Case Of Xyz (M) Sdn. Bhd. *International Journal of Arts and Commerce*. Vol. 3 No. 9 120- 137.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (1990). *Manajemen Personal*. Yogyakarta, BPF. <https://rsudam.lampungprov.go.id/>
- Kim, Soonhee (2012). The Impact Of Human Resource Management On State Government It Employee Turnover Intention. *Personnel management*. vol. 41 no. 2 257-279
- Kuncoro, Mudrajat (2019). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Malayu S.P. Hasibuan,(2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Parker, R.J. and J.M. Kohlmeyer (2015) “Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note” *Accounting*,

- Organizations and Society  
Vol.30, pp.357-369.
- Porter, L.W., Steers, R.M., R.T. Mowday and P.V. Boulian (1974) “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians” *Journal of Applied Psychology* Vol.59, No.5, pp.603-609.
- Qureshi, Muhammad I., Jamil R. A., Iftikar, Mehwish, dan Arif, Sadia (2012). Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*. Vol 65 No 8 130-241.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A (2013). *Organization Behavior*. Pearson Education, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, Stephen P (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sekaran, Uma (2016). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Supranto, J (2010) *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta
- Tarigan, Josep R., dan Suparmoko, M (2010). *Metode Pengumpulan Data*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Umar, Husein (2015). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wiyono, Gendro (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.