

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD SURADADI KABUPATEN TEGAL

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program
Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Pekalongan



Disusun Oleh :

Nama : Azis Widya Yudhatama

Npm : 0118069641

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEKALONGAN
TAHUN 2022**

HALAMAN PENGESAHAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEKALONGAN

Status terakreditasi SK BAN-PT Nomor : 2064/SK/BAN-PT/Akred/S/IV/2021

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

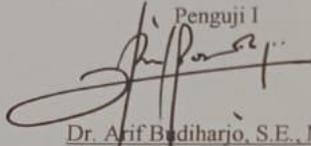
Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Pekalongan

Disusun Oleh :

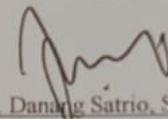
Nama : Azis Widya Yudhatama

Npm : 0118069641

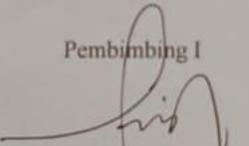
Penguji I


Dr. Arif Budiharjo, S.E., M.Si.
NPP. 110995097

Penguji II


Dr. Danang Satrio, S.E., M.M.
NPP. 110413309

Pembimbing I


Dr. Hj. Chalimah, M.M.
NPP. 111286055

Dekan



Dr. Mahirun, S.E., M.Si.
NPP. 111003148

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi dengan judul :

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD SURADADI KABUPATEN TEGAL

Benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak dibuatkan orang lain dan bukan merupakan pengambil alihan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau karya saya

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil duplikat (plagiat) atau dibuatkan orang lain, maka bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Pekalongan, 27 Juli 2022

Saya membuat pernyataan



AZIS Widya Yudhatama

0118069641

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Sampel penelitian ini berjumlah 135 orang karyawan yang digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze how the effect of direct financial compensation, indirect compensation and non-financial compensation on employee performance at Suradadi Hospital, Tegal Regency. The sample of this study found 135 employees who were used as samples. The data collection method used a questionnaire technique and the data analysis method used multiple linear regression analysis. The results showed that direct financial compensation had a positive and insignificant effect on employee performance, financial compensation had no positive and insignificant effect on employee performance, non-financial compensation had a positive and insignificant effect on employee performance.

Keywords: *Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance*

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur, bangga, dan bahagia serta nikmatnya yang telah Allah SWT limpahkan kepada saya secara bertahap. Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya, yang saya sayangi dan cintai Bapak Zaenal Khulaimi dan Ibu Sumiyait, terimakasih atas segala do'a, didikan, kesabaran, semangat, perjuangan dan pengarahan, serta kasih sayang yang tak pernah terukur yang telah kau berikan untuk putramu ini.
2. Kakak dan Adek saya, yang saya sayangi Puji Rahayu Atiningrum dan Annisa Aulia Putri terimakasih telah menjadi support system dan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
3. Sahabat – sahabat saya Melsania Fitriani, S.M. Getar Nusantara, Gilang Candra Permana, Kurniawan Tri Aprilianto, Moh Dwi Tafsirudin, Putra Denniswara, Raihan M dan Ilham Pangestu yang sudah bersama-sama dan selalu mendukung dalam segala hal.
4. Dosen fakultas ekonomi dan bisnis yang telah berjasa dalam memberikan ilmu, bimbingan dan arahan selama masa kuliah.
5. Teman-teman saya manajemen pagi D angkatan 2018 dan seluruh angkatan 2018 Universitas Pekalongan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan karunia serta nikmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Proposal Skripsi berjudul “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD SURADADI KABUPATEN TEGAL” dengan lancar.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pekalongan. Merupakan pengalaman berharga bagi peneliti dalam penyusunan skripsi ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan arahan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Mahirun, S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan.
2. Ibu Meliza, S.E., M,Com selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan.
3. Bapak Ari Muhardono, S.Kom., M.Kom. selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan arahan.
4. Ibu Dr. Chalimah, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan, yang telah memberi ilmu dan bimbingan selama masa perkuliahan.

Penelitian menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan dari pembaca sebagai masukan positif. Peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan. Demikian yang dapat peneliti sampaikan.

Pekalongan, 11 Juli 2022

Azis Widya Yudhatama
0118069641

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| abstrak | i |
| <i>abstrack</i> | ii |
| persembahan..... | iii |
| kata pengantar | iv |
| daftar isi..... | vi |
| daftar tabel..... | ix |
| daftar Gambar..... | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah..... | 14 |
| 1.2.1 Identifikasi..... | 14 |
| 1.2.2 Pembatasan..... | 15 |
| 1.2.3 Perumusan Masalah | 15 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 15 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 16 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 22 |
| 2.1 Landasan Teori | 22 |
| 2.1.1 Kinerja karyawan | 22 |

| | | |
|--------------------------------|---|----|
| 2.1.2 | Kompensasi Finansial Langsung..... | 25 |
| 2.1.3 | Kompensasi Finansial Tidak Langsung | 27 |
| 2.1.4 | Kompensasi Non Finansial..... | 29 |
| 2.2 | Hasil Penelitian Terdahulu | 33 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran | 48 |
| 2.4 | Pengembangan Hipotesis..... | 49 |
| 2.4.1 | Pengaruh Kompensasi Finansial langsung Terhadap Kinerja Karyawan | 49 |
| 2.4.2 | Pengaruh Kompensasi Finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan | 49 |
| 2.4.3 | Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan | 50 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 51 |
| 3.1 | Jenis Penelitian | 51 |
| 3.2 | Definisi dan Operasional Variabel..... | 51 |
| 3.3 | Populasi, Sampel, dan Metode Penarikan Sampel..... | 53 |
| 3.3.1 | Populasi | 53 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 53 |
| 3.3.3 | Unit Sampel..... | 54 |
| 3.3.4 | Pengambilan Sampel | 54 |
| 3.4 | Jenis dan Metode Pengumpulan Data..... | 54 |
| 3.4.1 | Jenis Data | 54 |
| 3.4.2 | Metode Pengumpulan Data..... | 54 |

| | | |
|--|---|----|
| 3.5 | Teknik Analisis..... | 55 |
| 3.5.1 | Uji Asumsi Klasik..... | 56 |
| 3.5.2 | Uji Kecocokan Model..... | 58 |
| 3.5.3 | Analisis Regresi Linear Berganda..... | 58 |
| 3.5.4 | Uji Hipotesis..... | 59 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN..... | | 60 |
| 4.1 | Sejarah singkat perusahaan..... | 60 |
| 4.2 | Visi dan Misi RSUD Suradadi..... | 60 |
| 4.3 | Struktur Organisasi..... | 61 |
| 4.4 | Lokasi Perusahaan..... | 67 |
| 4.5 | Pengelolaan SDM..... | 67 |
| 1. | Jumlah Karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal..... | 67 |
| 2. | Kesejahteraan yang diterima Karyawan..... | 68 |
| 4.6 | Fasilitas kerja yang diberikan kepada Karyawan..... | 68 |
| BAB V Hasil dan pembahasan..... | | 69 |
| 5.1 | Deskripsi Data Penelitian..... | 69 |
| 5.1.1 | Deskripsi Karakteristik Responden..... | 69 |
| 5.1.2 | Deskripsi Variabel Penelitian..... | 71 |
| 5.2 | Analisis Hasil..... | 75 |
| 5.2.1 | Teknik Analisis..... | 75 |
| 5.2.2 | Uji Asumsi Klasik..... | 79 |

| | | |
|----------------------|---|----|
| 5.2.3 | Uji Kecocokan Model | 83 |
| 5.2.4 | Analisis Regresi Linear Berganda..... | 84 |
| 5.2.5 | Uji Hipotesis..... | 86 |
| 5.3 | Pembahasan | 87 |
| 5.3.1 | Pengaruh Kompensasi Finansial Langusng Terhadap Kinerja Karyawan | 87 |
| 5.3.2 | Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan | 88 |
| 5.3.3 | Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan | 89 |
| BAB VI PENUTUP | | 91 |
| 6.1 | Kesimpulan..... | 91 |
| 6.2 | Keterbatasan | 91 |
| 6.3 | Saran | 92 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---------------------------|---|
| Tabel 1. 1 Riset Gap..... | 4 |
|---------------------------|---|

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 2 Data Kompensasi Sebelum dan Sesudah Akreditasi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal | 8 |
| Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu | 40 |
| Tabel 5. 1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin..... | 69 |
| Tabel 5. 2 Identitas Responden Menurut Usia | 70 |
| Tabel 5. 3 Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir | 71 |
| Tabel 5. 4 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden..... | 71 |
| Tabel 5.5 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden..... | 72 |
| Tabel 5.6 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden..... | 73 |
| Tabel 5.7 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden..... | 74 |
| Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)..... | 76 |
| Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)..... | 77 |
| Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi Non Finansial (X3)..... | 77 |
| Tabel 5. 11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 78 |
| Tabel 5. 12 Uji Reabilitas Instrumen Variabel..... | 78 |
| Tabel 5. 13 Hasil Uji Normalitas..... | 79 |
| Tabel 5. 14 Hasil Uji Multikolonieritas | 80 |
| Tabel 5. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 83 |
| Tabel 5. 16 Hasil Kecocokan Model..... | 84 |
| Tabel 5. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 85 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran | 48 |
|--------------------------------------|----|

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal 62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah tempat dimana terjadi interaksi barang atau jasa, setiap perusahaan atau instansi yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai. Secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang sangat kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga inti atau tenaga utama. Manusia merupakan penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain.

Sumber daya manusia (SDM) Merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan

dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

(Dwianto, 2019) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan diberikan kepadanya. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor Motivasi (*Motivation*), (1) *Human Performance : Ability x Motivation*, (2) *Motivation : Attitude x Motivation*, (3) *Ability : Knowledge x Skill*.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : Kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat

sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran kinerja yakni ada tiga, yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Disamping itu, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi, karena adanya kompensasi karyawan menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan jasa karyawan atas usaha mereka lakukan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah kegiatan yang terjadi didalam sebuah perusahaan terhadap karyawan. Dan kompensasi merupakan hal penting yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan secara layak. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial (Accurate, 2020).

Tabel 1. 1 Riset Gap

| No | Nama Peneliti dan Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------|---|------------------|
| 1. | Saputra dan dkk (2021) | Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan PT Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh. | Positif |
| 2. | Arimbawa dan dkk (2019) | Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Manuabu, Denpasar | Negatif |
| 3. | Astuti dan Suhendri (2019) | Pengaruh Komepensasi Non Finansial dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Jaya Utama | Positif |

Penelitian dari (Saputra & dkk, 2021) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan tetap PT Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh mengemukakan bahwa kompensasi finansial

langsung dan kepuasan kerja berpengaruh (positif) signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bali Hourse Ridding Saba, Blahbatuh

Penelitian lain dari (Arimbawa & dkk, 2019) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Manuabu Denpasar, mengemukakan bahwa hasil penelitian dari uji analisis univariat didapatkan sebagian besar persepsi kompensasi yang diterima dalam katagori rendah (77,2%) dan sebagian besar persepsi kinerja dalam katagori rendah (75,6%). Uji analisis bivariat menunjukkan ada pengaruh (negatif) terhadap kompensasi kinerja karyawan di RSUD Manuaba dengan hasil chi-square hitung sebesar 37,142 dengan p value = 0,000 < α = 0,05. Kesimpulan adalah sebagian besar persepsi karyawan tentang kompensasi yang diberikan dalam kategori rendah dan ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Manuaba. Sarannya adalah RSUD Manuaba diharapkan lebih memperhatikan kompensasi berupa gaji atau imbalan, insentif, bonus dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, memberi pelatihan dan pensiunan dan perlu mengadakan adanya penilaian kerja ke pada karyawan agar dalam sistem pemberian kompensasi dapat berjalan dengan adil.

Penelitian lain dari (Astuti & Suhendri, 2019), tentang Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan motivasi Terhadap Kinerja Aryawan pada PT Tunas Jaya Utama, mengemukakan Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Jaya Utama dimana htungannya adalah 0,349. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja diperoleh $R_{x1x2y} = 0,723$. Nilai positif ini berarti jika

kompensasi non finansial dan motivasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Dari uji F diperoleh 15,853 dengan sig 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi non finansial (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf 0,05 koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) sebesar 0,522 atau 52,20%, menunjukkan bahwa sekitar 52,20% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi non finansial (x1) dan motivasi (x2) atau secara praktis dapat dikatakan kontribusi kompensasi (x1) dan motivasi (x2) terhadap kinerja (Y) sebesar 52,20% , selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang setiap hari berhubungan dengan pasien. Rumah sakit sebagai salah satu sub sistem pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, rehabilitasi medik, dan perawatan. Sebagai rumah sakit yang memperhatikan kinerja para karyawannya, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap pegawai atau karyawan untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja karyawan agar bisa bekerja secara profesional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan- kegiatan di rumah sakit agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi pegawai dan juga memenuhi kebutuhan karyawan, hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi mempunyai perhatian terhadap karyawannya.

RSUD Suradadi Kabupaten Tegal merupakan salah satu Instansi/Lembaga Pemerintah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, dituntut

harus terus memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar akreditasi rumah sakit yang diterapkan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS), hal ini melatarbelakangi restrukturasi organisasi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal dilakukan yang semula type D menjadi type C rumah sakit.

Fenomena yang ditemukan di lapangan yaitu adanya ketidaklayakan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Hal ini berkaitan dengan kinerja para karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal yang telah memberikan suatu peningkatan akreditasi yang semula type D menjadi type C, namun para karyawan atau pegawai tidak mendapatkan suatu kompensasi yang telah mereka lakukan terhadap RSUD Suradadi Tegal tersebut. Seharusnya hal ini menjadi pertimbangan kembali oleh para petinggi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, dimana para karyawan maupun pegawai sepatutnya mendapatkan suatu kompensasi yang layak untuk mereka dapatkan sesuai dengan optimalnya kinerja yg telah dilakukan.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya suatu kendala dalam pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan di dalam RSUD Suradadi Kabupaten Tegal yaitu Regulasi pemerintahan, hal ini menjadi berpengaruh pada suatu kendala yang terjadi di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, dimana hal ini terpicu berlakunya setiap daerah dalam suatu perundang-undangan terkait upah, mau tidak mau para karyawan maupun pegawai mendapatkan suatu upah sesuai UMP maupun UMK di daerah Kabupaten Tegal. Seharusnya pihak rumah sakit memperjuangkan untuk kesetaraan kompensasi dengan hasil kinerja. Namun

pihak rumah sakit hanya tidak ingin dalam melakukannya, yang pada akhirnya akan berdampak pada pemberian kompensasi ke karyawan.

Tabel 1. 2 Data Kompensasi Sebelum dan Sesudah Akreditasi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal

| No | Jabatan | Jumlah Karyawan | Kompensasi Sebelum Akreditasi | Kompensasi Sesudah Akreditasi |
|----|---------------|-----------------|--|---|
| 1 | Dokter | 10 | <ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya gaji yang diterima dengan jabatan yang mereka duduki - Kurangnya bonus-bonus yang diberikan kepada dokter | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji atau upah yang diterima diberikan tepat waktu - Bonus yang diterima sudah sesuai dengan peningkatan jumlah pasien - Rumah sakit memberikan penghargaan terhadap dokter yang mempunyai kinerja baik berupa uang atau piagam |
| 2 | Staff | 11 | <ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya bonus-bonus yang diberikan kepada staff - Kurangnya rasa nyaman dalam bekerja karena kurangnya peralatan yang memadai | <ul style="list-style-type: none"> - Memberikan jaminan rasa nyaman dengan adanya asuransi kesehatan atau tunjangan kesehatan - Memberikan bonus kepada staff terbaik dalam setiap bulannya |
| 3 | Petugas Kasir | 4 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima petugas kasir tidak tepat waktu - Kurangnya rasa | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diberikan tepat waktu - Gaji yang diterima sudah sesuai dengan |

| | | | | |
|---|--------------|----|--|---|
| | | | nyaman dalam bekerja | jabatan petugas kasir - Memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja |
| 4 | Petugas IT | 1 | - Gaji yang diterima kurang memenuhi kebutuhan pokok - Gaji yang diterima tidak tepat waktu | - Memberikan bonus kepada petugas IT - Memberikan penghargaan kepada petugas IT - Gaji yang diterima sudah sesuai dengan jabatan petugas IT |
| 5 | Perawat | 71 | - Gaji diterima tidak tepat waktu - Gaji yang diterima kurang dalam memenuhi kebutuhan pokok - Kurangnya bonus yang diterima perawat | - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu - Jaminan rasa nyaman dalam bekerja - Banyaknya bonus kepada para perawat dalam kinerja mereka |
| 6 | Bidan | 18 | - Kurangnya intensif - Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah pasien - Kurangnya keharmonisan antara atasan dengan bawahan | - Memberikan bonus-bonus kepada bidan-bidan yang berprestasi - Gaji sudah disesuaikan - memberikan rasa nyaman dalam bekerja sama antara atasan dan bawahan |
| 7 | Petugas CSSD | 2 | - kurangnya gaji yang mereka dapatkan untuk | - mendapatkan gaji yang sesuai dengan yang mereka |

| | | | | |
|----|-------------------|----|---|--|
| | | | <p>memenuhi kebutuhan pokok</p> <ul style="list-style-type: none"> - kurangnya penghargaan yang mereka dapatkan | <p>dapatkan</p> <ul style="list-style-type: none"> - memberikan bonus dan penghargaan kepada pegawai terbaik CSSD |
| 8 | Apoteker | 5 | <ul style="list-style-type: none"> - kurangnya rasa nyaman dalam bekerja dikarenakan minimnya peralatan yang memadai - tidak adanya pemberian bonus atau penghargaan kepada karyawan apoteker | <ul style="list-style-type: none"> - memberikan beberapa fasilitas dan peralatan yang memadai dalam memberikan kenyamanan bekerja - pemberian bonus dan penghargaan terhadap karyawan apoteker terbaik |
| 9 | Petugas Screening | 1 | <ul style="list-style-type: none"> - kurangnya gaji yang mereka dapatkan dalam memenuhi kebutuhan pokok - Pemberian gaji yang diterima tidak tepat waktu | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan jabatan yang mereka duduki - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu |
| 10 | TTK | 10 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima tidak sesuai dengan pengalaman kerja mereka - Tidak adanya bonus yang mereka dapatkan | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang mereka terima sudah disesuaikan dengan pengalaman kerja mereka - Memberikan jaminan bonus kepada karyawan TTK terbaik |
| 11 | Admin | 2 | <ul style="list-style-type: none"> - kurangnya gaji yang mereka dapatkan untuk | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan |

| | | | | |
|----|--------------------|---|---|--|
| | | | <p>memenuhi kebutuhan pokok</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tidak adanya bonus yang mereka dapatkan | <p>jabatan yang mereka duduki</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memberikan jaminan bonus kepada karyawan admin |
| 12 | Radiografer | 2 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji diterima tidak tepat waktu - kurangnya gaji yang mereka dapatkan dalam memenuhi kebutuhan pokok | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu - Gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan jabatan yang mereka duduki |
| 13 | Fisiotrapis | 1 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji diterima tidak tepat waktu | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu |
| 14 | Sanitarian | 1 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji diterima tidak tepat waktu | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu |
| 15 | Petugas Kebersihan | 8 | <ul style="list-style-type: none"> - kurangnya gaji yang mereka dapatkan dalam memenuhi kebutuhan pokok | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan jabatan yang mereka duduki |
| 16 | Petugas LINEN | 6 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji diterima tidak tepat waktu | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu |
| 17 | Petugas Taman | 2 | <ul style="list-style-type: none"> - kurangnya gaji yang mereka dapatkan dalam memenuhi kebutuhan pokok | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan jabatan yang mereka duduki |

| | | | | |
|----|----------------------|----|---|---|
| 18 | Analisis Kesehatan | 5 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima tidak sesuai dengan pengalaman kerja mereka - Tidak adanya bonus yang mereka dapatkan | <ul style="list-style-type: none"> - Memberikan jaminan bonus kepada karyawan analisis kesehatan - Gaji yang mereka terima sudah disesuaikan dengan pengalaman kerja mereka |
| 19 | Perekam Medis | 2 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji diterima tidak tepat waktu | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu |
| 20 | Petugas Pendaftaran | 8 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji diterima tidak tepat waktu - Tidak adanya bonus yang mereka dapatkan | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu - Memberikan jaminan bonus kepada karyawan petugas pendaftaran |
| 21 | Nutrisionis | 1 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji diterima tidak tepat waktu | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu |
| 22 | Admin Ranap | 2 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji diterima tidak tepat waktu | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu |
| 23 | Pramusaji | 11 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji diterima tidak tepat waktu - kurangnya gaji yang mereka dapatkan dalam memenuhi kebutuhan pokok | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu - Gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan jabatan yang mereka duduki |
| 24 | Teknisi Elektromedis | 1 | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji diterima tidak tepat waktu | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu |

| | | | | |
|----|-----------------|-----|-----------------------------------|--|
| 25 | Petugas Sarpras | 4 | - Gaji diterima tidak tepat waktu | - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu |
| 26 | Pengemudi | 10 | - Gaji diterima tidak tepat waktu | - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu |
| 27 | Security | 5 | - Gaji diterima tidak tepat waktu | - Gaji yang diterima diberikan tepat waktu |
| | | 204 | | |

Sumber : bpsdmdk.kemkes.go.id/info_sdmk/info/fasyankes?unit=3328035

Berdasarkan dari beberapa fenomena atau permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa adanya ketidak layakan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dan adanya faktor-faktor atau kendala yang terjadi terkait pemberian kompensasi dikarenakan pihak rumah sakit mengikuti SOP yang ada tanpa ingin memperbaharui peraturan tersebut. Seharusnya ini menjadi perhatian khusus untuk pihak rumah sakit apabila hal ini dibiarkan terus menerus maka pihak rumah sakit perlahan akan kehilangan karyawan yang sudah handal dan kompeten dalam bidangnya. Sehingga ini akan menjadi warning (peringatan) besar untuk kelangsungan dalam peraihan peningkatan akreditasi rumah sakit.

Kegiatan penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi kompensasi dan kinerja, serta mengetahui pengaruh pemberian kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan rumah sakit RSUD Suradadi Tegal, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul : **“Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya kompensasi yang diterima oleh para pegawai dan karyawan, dalam hal ini membagi kompensasi ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi.
2. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefits meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.
3. Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa

lingkungan psikologis dan/ atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

1.2.2 Pembatasan

Dari penjelasan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi salah satunya kompensasi. Pada penelitian ini penulis hanya mengambil tiga bentuk kompensasi antara lain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kompensasi non-finansial yang mempengaruhi kinerja RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal ?
2. Apakah kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal ?
3. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja Karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja Karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja Karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoristis

Hasil Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak terkait untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi : Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai evaluasi sistem kompensasi berdasarkan hasil kinerja yang telah dilakukan karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

2.1.1 Kinerja karyawan

Kinerja merupakan sebuah konstruksi, dimana banyak para ahli yang memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti dikemukakan oleh ronins. Mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan ability (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f (AxMxO)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan menurut Scriber, Batam. *English Dictionary* menjelaskan. Kinerja berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entitas* yaitu, (1) Melakukan, Menjelaskan, Melaksanakan (*to do or carry of a execute*). (2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban atau nazar (*to do discharge of fulfil as vow*). (3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to exsecute or complete of an undrestan king*). (4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan atau prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Fredriksz, 2017)

Kinerja dapat diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian di terjemahkan kedalam pemikiran perilaku secara mendasar, meliputi:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Perencanaan kegiatan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Keputusan atas segala aturan yang telah di tetapkan organisasi.
- 2) Dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.

3) Ketepatan dalam menjalankan tugas.

A. Faktor-faktor Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok yaitu:

- a) Kompetensi individu, Kompetensi individu adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kinerja.
- b) Faktor dukungan organisasi, Kondisi dan syarat kerja. Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberikan kejelasan pada setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.
- c) Faktor Psikologis, Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Sedangkan menurut (Hendro, 2018) kinerja (performance) di pengaruhi oleh tiga faktor:
 - 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografis.

- 2) Faktor psikologis terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran, motivasi.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur job design.

2.1.2 Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang bersifat tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, sementara bonus, atau komisi diberikan berdasarkan kinerja tertentu, demikian juga penghargaan diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Menurut (Priyatono, 2019), pembayaran secara langsung meliputi :

A. Pembayaran secara langsung berupa :

1. Gaji Pokok Gaji Pokok adalah gaji dasar (*base pay*) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan.
 - a. Kompensasi Variabel Kompensasi variabel adalah bentuk imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok. Kompensasi variabel umumnya dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus dan insentif .

- b. Bonus adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui
- c. Insentif Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Upah insentif (Priyatono, 2019), Merupakan penghargaan yang diberikan dengan tujuan memotivasi karyawan agar memiliki produktivitas yang tinggi. Sifat dari Insentif ini tidak tepat atau sewaktu-waktu. Adapaun sifat dasar yang diperhatikan agar insentif berhasil, menjelaskan sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut :
 - 1) Pembayaran hendaknya sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
 - 2) Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
 - 3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
 - 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
 - 5) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat Gaji yang lazim tingkat upah atau gaji tergantung pada ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja.
- 2) Serikat Buruh, Serikat buruh bisa memaksa perusahaan memberikan upah atau gaji yang lebih besar dibandingkan hasil evaluasi jabatan.
- 3) Pemerintah Penggajian harus disesuaikan dengan peraturan pemerintah seperti Upah Minimum Regional.
- 4) Kebijakan dan Strategi Penggajian Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar.
- 5) Faktor Internasional Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, penggajian harus disesuaikan dengan situasi negara yang bersangkutan.
- 6) Nilai yang Sebanding dan Pembayaran yang Sama Ada kalanya pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda.
- 7) Biaya dan Produktivitas Mampu atau tidak mempunya perusahaan dalam mencapai keuntungan tertentu mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun.

2.1.3 Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung ini merupakan pemberian dari bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau imbalan barang, tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencangkup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja atau jaminan sosial tenaga kerja (

jamsostek), jaminan hari tua, asuransi kesehatan, bantuan biaya pengobatan (jika sakit), cuti dan lain-lain (Christy & dkk, 2020)

Adapun golongan-golongan Kompensasi Tidak Langsung yaitu menurut (Hendro, 2018):

- 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, adalah pembayaran upah kepada karyawan meskipun karyawan tersebut tidak bekerja. Dasar pemikirannya adalah pegawai kadang-kadang tidak bisa bekerja sebagaimana biasa dengan alasan tertentu seperti sakit atau ada urusan penting yang dapat diterima, tetapi perusahaan tetap membayar upah. Hal tersebut berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan No 25 Tahun 1997 yaitu karyawan yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, karena berhalangan, karena menjalankan tugas negara, menjalankan hak beristirahat dan cuti, melakukan tugas organisasi karyawan atas persetujuan perusahaan.
- 2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, Perusahaan memberikan tunjangan untuk perawatan kesehatan dan pengobatan, tunjangan kecelakaan kerja dan dana pensiun.
- 3) Pelayanan dan peningkatan kesejahteraan, Perusahaan menyediakan berbagai fasilitas dan tunjangan seperti tunjangan jabatan, penghargaan, uang dan transpot, olahraga dan kesenian, peribadatan, kopersasi dan rekreasi.
- 4) Keharusan menurut undang-undang yaitu beberapa bentuk pembayaran, menyediakan fasilitas, yang diharuskan pemerintah untuk diberikan.

Ada sejumlah kompensasi tidak langsung yang diharuskan oleh undang-undang, sebagaimana sudah termasuk dalam katagori atas seperti upah tidak bekerja dengan alasan tertentu dan THR.

Kompensasi tidak langsung diberikan kepada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman dalam perusahaan.

2.1.4 Kompensasi Non Finansial

Menurut (Christy & dkk, 2020) Kompensasi Non Finansial merupakan Kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi Non Finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan.

Menurut (Fredriksz, 2017) Kompensasi Non Finansial dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Kompensasi Non Finansial berkaitan dengan kepuasan kerja, Pekerjaan adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberikan padanya. Karyawan akan menerima kompensasi non finansial apabila telah melakukan pekerjaannya dengan baik berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang di rasa tepat bagi karyawan tersebut, antara lain:

- a. Peluang promosi, merupakan peluang untuk perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.
 - b. Prestasi kerja, hal inilah yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.
- 2) Kompensasi Non Finansial berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, Lingkungan pekerjaan merupakan kondisi suatu lingkungan dalam perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapaun lingkungan tersebut antara lain sebagai berikut:
- a. Nyaman dalam bertugas maksudnya yaitu tempat kerja seorang karyawan yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan / mengerjakan tugasnya sehari-hari.
 - b. Bersahabat dan mempunyai teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut, karena akan membantu penyelesaian pekerjaan apabila keeratan hubungan dengan teman kerja terjalin dengan baik sehingga pekerjaan akan mudah dan cepat selesai
 - c. Kondusif adalah kondisi yang tenang atau yang lebih mudah diartikan. Atau suatu kondisi yang tidak semrawutan dan

mendukung untuk terjadinya suatu aktivitas atau tujuan tertentu. Contohnya suasana kerja yang kondusif tentunya akan sangat membantu kelancaran proses bekerja. (kamus Besar Bahasa Indonesia).

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi Non Finansial, berbagai faktor termasuk pada kompensasi non finansial sebagai berikut:

1) Kebijakan Organisasional

Kebijakan Organisasional adalah pedoman yang ditetapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat di jadikan dalam pengambilan keputusan. Kebijakan Organisasional yang tepat akan dapat mempengaruhi kinerja para anggota organisasi dan arah organisasi di masa yang akan datang.

2) Manajer yang berkualitas

Kualitas kerja karyawan akan bergantung pada kualitas manajer dan mempunyai kaitan dengan hasil-hasil organisasional. Bukan hanya itu, manajer yang kurang berkualitas akan mengakibatkan tidak terpuaskannya karyawan yang bekerja yang berdampak pada penurunan produktivitas. Tidak sedikit karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya akibat dipimpin oleh manajer yang kurang profesional, hal ini akan menimbulkan tingginya tingkat perputaran kerja. Sebaliknya, kebanyakan karyawan

dipimpin oleh pemimpin yang berpengalaman akan termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi atas pekerjaannya.

3) Rekan sekerja

Dalam sebuah perusahaan sangat sedikit manusia dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa dibantu oleh orang lain. Banyak orang yang mengundurkan diri sebagai anggota organisasi karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan sekerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentuk kelompok atau tim yang bekerjasama dan saling mengisi antar satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi akan berhasil mencapai tujuannya dengan membentuk kelompok kerja yang efektif.

4) Waktu yang feksibel

Orang-orang yang menginginkan keseimbangan, untuk memenuhi kepentingan itu membutuhkan waktu yang fleksibel dalam pekerjaannya. Fleksibilitas waktu merupakan tindakan yang memberikan pilihan waktu bagi karyawan untuk bekerja. Keleluasan pada jam kerja merupakan kebutuhan banyak orang, sehingga ini meruangkan imbalan yang berharga pada dirinya. Banyak orang yang tidak menyukai pekerjaan yang terkait dengan waktu, yang terpenting hasil pekerjaannya dapat memenuhi standar.

5) Pembagian pekerjaan

Pembagian pekerjaan merupakan satu pendekatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang mengerjakan satu pekerjaan. Biasanya, pembagian pekerjaan dilakukan oleh orang-orang yang memiliki keterbatasan waktu untuk bekerja. Mereka membagi tugas dalam suatu pekerjaan dan dibayar sesuai dengan kontribusinya masing-masing. Setiap orang dalam kelompok memiliki keahlian yang berbeda-beda, sehingga dengan prinsip ini produktivitas akan meningkat. Seorang pekerja memiliki keahlian dalam suatu tugas tertentu sehingga dapat menghasilkan banyak pekerjaan dalam suatu periode, pekerjaan yang dikerjakan biasanya memiliki rentang pekerjaan yang luas.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian membutuhkan banyak masukan-masukan dari berbagai penelitian terdahulu ataupun jurnal yang ada sehingga dapat mempermudah jalannya sebuah penelitian. Masukan tersebut dapat berupa teori ilmiah maupun gagasan dari peneliti yang telah teruji dalam penelitiannya untuk mendukung hasil pendefinisian suatu istilah yang digunakan dalam penelitian, serta juga dukungan atau penguatan dari alat analisis yang digunakan oleh para peneliti lain/ penelitian terdahulu.

Beberapa penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini, yang memberikan referensi atau masukan bagi penulis antara lain :

1. Penelitian Isvandiari dan Fuadah, (2017), tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan disiplin kerja Terhadap Karyawan bagian

Produksi PG. Meritjan Kediri, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri, baik secara parsial maupun simultan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, penelitian yang dilakukan pada 77 orang responden bagian produksi, sampel seluruh karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri. Dengan menggunakan skala likert, jawaban responden diolah dengan analisis regresi berganda, uji T, uji F dan Uji R.

Hasil Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variabel kompensasi finansial langsung dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terkait kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian Rumambi, dkk (2019), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado, setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial tidak langsung dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado, dan untuk mengetahui kompensasi

finansial tidak langsung dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado. Pendekatan ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini berupa wawancara dan pemberian kuesioner yang nantinya akan didarkan kepada PT. Samudra Mulia Abadi. Jumlah sample yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang responden analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis.

Hasil Penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial tidak langsung dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Linda dan Windayati (2018), tentang Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi nonfinansial, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui hasil wawancara dan kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan rumus slovin dihasilkan 217 sampel responden. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi liner berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian Christy, dkk (2020), tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi, Kompensasi merupakan salah satu faktor yang ada yang dihadapi oleh setiap organisasi. Kompensasi bertujuan untuk memuaskan karyawan baik secara finansial maupun non finansial. Sementara itu, budaya organisasi adalah alat yang membentuk kebiasaan dan karakter karyawan dalam organisasi. Dikatakan bahwa sistem kompensasi yang baik didukung oleh organisasi yang baik teladan budaya diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan menumbuhkan kepribadian yang baik diantara mereka yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan fakta tersebut, penelitian ini menguji tiga hipotesis menggunakan Moderating Regression Analysis dengan mengumpulkan data dari 50 karyawan di CV "X" yang memfokuskan bisnis intinya dibidang distribusi suku cadang sepeda motor. Mengenai data yang dikumpulkan, temuan menunjukkan bahwa baik keuangan maupun non keuangan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara kompensasi finansial

dan non finansial dan organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keberadaan budaya organisasi tidak dapat menambah nilai lebih untuk kompensasi finansial dan non finansial dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan saat ini.

5. Penelitian Priyatono (2019), tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Masatila Hotels dan Resorts, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keuangan dan non keuangan terhadap kompensasi atas kinerja Mesastila Hotels dan Resorts Karyawan Magelang yang diharapkan bermanfaat bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan survey kepada karyawan dengan media kuesioner yang kemudian dianalisis dengan instrumen dan variabel uji kelayakan, linieritas berganda dan uji beda berdasarkan karyawan status (tetap dan kontrak).

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu manajemen dapat memberikan penghargaan dalam bentuk langsung (keuangan) atau tidak langsung (non keuangan) untuk karyawan. Karena sikap seseorang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mengetahui dan terikat pada organisasinya dan menerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan berkelanjutan proses dimana anggota organisasi mengungkapkan kepedulian mereka terhadap organisasi dan sukses dan maju terus.

6. Fredriksz (2017), tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan, dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pertama, pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Kedua kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, dan ketiga pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Ambon. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Ambon. Sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan, dengan metode pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisa yang digunakan untuk pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menggunakan regresi berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

7. Penelitian Suryani, Suprianingsih, (2019) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perbankan Di Tembilahan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di Tembilahan, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan sebanyak 40 kuesioner namun data yang didapat diolah hanya

35 kuesioner dan sisanya merupakan kuesioner yang tidak mendapat respon. Jenis data yang dipakai adalah jenis data primer. Teknik analisis data yang adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan ditembilahan Nilai R² atau koefisien determinasi sebesar 0,381 atau 38,1% hal ini berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel penjelas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini..

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti dan Tahun | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil | Persamaan dan Perbedaan |
|-----|------------------------------|---|--|--|--|
| 1 | Isvandiari dan Fuadah (2017) | Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan disiplin kerja Terhadap Karyawan bagian Produksi PG. Meritjan Kediri | analisis regresi berganda, uji T, uji F dan Uji R. | Hasil Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variabel kompensasi finansial langsung dan vairabel disiplin kerja terhadap variabel terkait kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang ditemukan dalam penelitian ini maka pemimpin PG. | <p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meneliti serta menganalisis variabel kompensasi. <p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alat analisis yang digunakan. |

| | | | | | |
|---|---------------------|---|---|--|--|
| | | | | <p>Maritjan Kediri harus memperhatikan kompensasi, disiplin kerja dan mengawasi semua aktivitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri</p> | |
| 2 | Rumambi, dkk (2019) | <p>Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan</p> | <p>analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta</p> | <p>Hasil Penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh</p> | <p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alat analisis yang digunakan. - Sumber data yang |

| | | | | | |
|---|----------------------------|--|---|--|---|
| | | Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado | uji hipotesis. | terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial tidak langsung dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. | digunakan berupa data primer. Perbedaan : - Alat analisis yang digunakan. - Objek penelitian berbeda. |
| 3 | Linda dan Windayati (2018) | Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi liner berganda. | Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial, motivasi, dan kepuasan | Persamaan : - Alat analisis yang digunakan. - Meneliti serta menganalisis variabel kompensasi Non Finansial Perbedaan : - Objek penelitian berbeda. |

| | | | | | |
|---|---------------------|---|--|---|--|
| | | | | kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | - Data yang dikumpulkan berbeda. |
| 4 | Christy, dkk (2020) | Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawn dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi | penelitian ini menguji tiga hipotesis menggunakan Moderating Regression Analysis | penelitian ini menguji tiga hipotesis menggunakan Moderating Regression Analysis dengan mengumpulkan data dari 50 karyawan di CV "X" yang memfokuskan bisnis intinya dibidang distribusi suku cadang sepeda motor. Mengenai data yang dikumpulkan, temuan menunjukkan bahwa baik keuangan maupun non keuangan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara | <p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meneliti serta menganalisis variabel kompensasi finansial dan non finansial - Teknik pengumpulan data melalui sumber website perusahaan. <p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alat analisis yang digunakan. - Objek penelitian berbeda. |

| | | | | | |
|---|------------------|--|---|--|--|
| | | | | <p>kompensasi finansial dan non finansial dan organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keberadaan budaya organisasi tidak dapat menambah nilai lebih untuk kompensasi finansial dan non finansial dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan saat ini</p> | |
| 5 | Priyatono,(2019) | <p>Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan</p> | <p>metode pendekatan survey kepada karyawan dengan media kuesioner yang</p> | <p>Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu manajemen dapat memberikan penghargaan dalam bentuk langsung (keuangan) atau tidak</p> | <p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian yang digunakan yaitu data kuantitatif. - Sumber data yang digunakan berupa data |

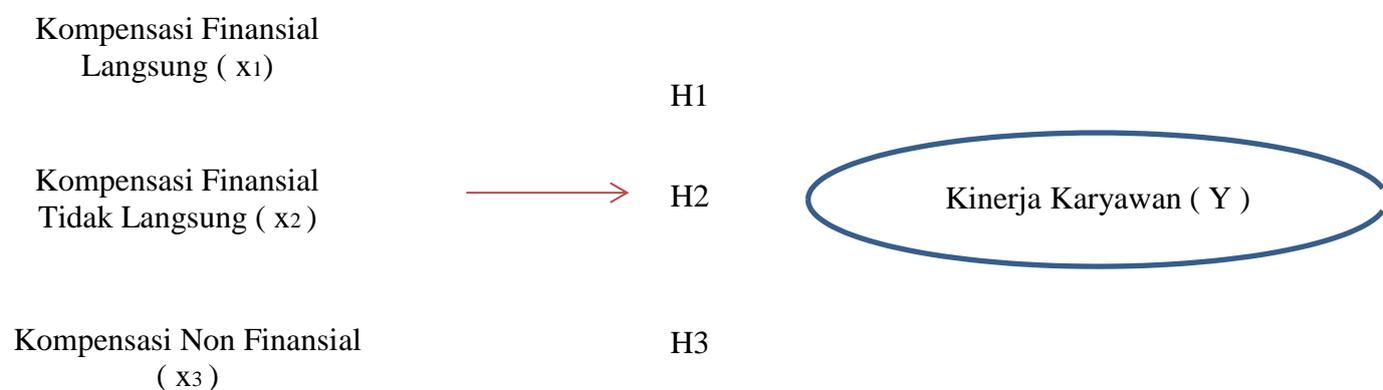
| | | | | | |
|---|------------------|--|---|---|---|
| | | Masatila Hotels dan Resorts | kemudian dianalisis dengan instrumen dan variabel uji kelayakan, linieritas berganda dan uji beda | langsung (non keuangan) untuk karyawan. Karena sikap seseorang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mengetahui dan terikat pada organisasinya dan menerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan berkelanjutan proses dimana anggota organisasi mengungkapkan kepedulian mereka terhadap organisasi dan sukses dan maju terus | primer. Perbedaan : - Objek penelitian berbeda. |
| 6 | Fredriksz (2017) | Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non | Teknik analisa yang digunakan untuk pengujian hipotesis | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan | Persamaan : - Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. |

| | | | | | |
|---|-----------------------------------|---|--|---|---|
| | | Finansial Terhadap Kinerja Karyawan | pertama, kedua dan ketiga menggunakan regresi berganda. | terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. | <ul style="list-style-type: none"> - Meneliti serta menganalisis variabel kompensasi finansial dan non finansial Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian berbeda. - Alat analisis yang digunakan |
| 7 | Suryani dan Suprianingsih, (2019) | Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja | Teknik analisis data yang adalah analisis regresi linear berganda. | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan ditembilahan Nilai R2 atau koefisien determinasi | Persamaan : <ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. - Menggunakan teknik analisis regresi linear |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | | <p>Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perbankan Di Tembilahan</p> | <p>sebesar 0,381 atau 38,1% hal ini berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel penjelas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini</p> | <p>berganda. Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian berbeda. - Alat analisis yang digunakan. |
|--|--|---|--|---|

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non finansial terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini maka dibuat suatu kerangka teoritis seperti gambar berikut ini.



Sesuai dengan perumusan masalah maka **X1 : kompensasi finansial langsung, X2: kompensasi finansial tak langsung dan X3: Kompensasi non finansial**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Dari Gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa Kompensasi Finansial langsung, kompensasi finansial tak langsung dan Non Finansial sebagai varibael independen berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah anggapan sementara atau jawaban terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dengan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan oleh penulis dalam penelitian.

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial langsung Terhadap Kinerja

Karyawan

Kompensasi Finansial Langsung Menurut (Priyatono, 2019) bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang bersifat tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, sementara bonus, atau komisi diberikan berdasarkan kinerja tertentu, demikian juga penghargaan diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Dengan penelitian ini Kompensasi Finansial Langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kompensasi finansial langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan

Menurut (Christy & dkk, 2020) Kompensasi Finansial Tidak Langsung Merupakan pemberian dari bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau imbalan barang, tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup

dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja atau jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek), jaminan hari tua, asuransi kesehatan, bantuan biaya pengobatan (jika sakit), cuti dan lain-lain.

H2: Kompensasi Finansial Tidak Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja

Karyawan

Menurut (Christy & dkk, 2020) Kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi Non Finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan. Hasil penelitian lain dari Fredriksz (2017) bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional yaitu suatu penelitian yang akan menguji keterkaitan antar variabel baik dalam bentuk hubungan maupun pengaruh (Nurhayati, 2012)..

3.2 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah definisi yang rumusnya didasarkan hal-hal yang dapat diamati sehingga variabel dapat diukur. Definisi operasional sendiri dapat menentukan, nilai, atau mengukur suatu variabel yang akan digunakan untuk penelitian.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Saputra & dkk, 2021) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Indikator dari Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Indikator-indikator kinerja karyawan, yaitu :

- a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c) Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Kompensasi Finansial Langsung (X1)

Menurut menurut (Suryani & Ningsih, 2019) Kompensasi Finansial Langsung merupakan bayaran yang diterima langsung oleh karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

Indikator dari Kompensasi Finansial Langsung sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Bonus

3. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

Menurut (Hendro, 2018) Kompensasi Finansial Tidak Langsung adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan.

Indikator dari Kompensasi Finansial Tidak Langsung sebagai berikut:

1. Asuransi
2. Lembur
3. Hari besar

4. Kompensasi Non Finansial (X3)

Menurut (Suryani & Ningsih, 2019) Kompensasi Non Finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan bentuk uang. Kompensasi Non Finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologi dan fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek Kompensasi Non Finansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Indikator dari Kompensasi Non Finansial sebagai berikut:

1. Peluang promosi
2. Prestasi kerja
3. Kenyamanan dalam bekerja
4. Mempunyai teman kerja yang menyenangkan
5. Kondusif

3.3 Populasi, Sampel, dan Metode Penarikan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian akan ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini berfokus pada populasi jumlah karyawan para RSUD Suradadi Kabupaten Tegal yang berjumlah 204 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Karena dalam penelitian ini jumlah atau populasi diketahui secara pasti, maka dalam mencari jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

$$n = \frac{204}{1 + 204(0,05)^2}$$

$$n = \frac{204}{1 + 0.51}$$

$$n = 135.09$$

Keterangan :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan hasil perhitungan, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 135 responden.

3.3.3 Unit Sampel

Penelitian ini menggunakan unit analisis yang diteliti adalah individu. Individu dalam penelitian ini merupakan karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal yang bekerja sudah lebih dari 2 tahun bekerja.

3.3.4 Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling*. Metode *non-probability* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sampel. Teknik *non-probability sampling* dalam penelitian dilakukan dengan *convenience sampling*. *Convenience sampling* dipilih seorang peneliti apabila penelitian sudah memiliki informasi mengenai elemen yang telah memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai sebuah sampel penelitian. Cara pengambilan sampel dapat dilakukan dengan menentukan sampel berdasarkan divisi pekerjaan. Divisi yang digunakan sebagai objek penelitian ini adalah seluruh divisi di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang ada pada penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jadi, dapat dikatakan bahwa data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui sumber perantara.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh penulis untuk menerima data dalam sebuah penelitian. Metode pengumpulan data yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertentu yang tertulis dan dijawab oleh responden penelitian, jawaban yang didapat dari responden sangatlah penting karena hasil yang diperoleh akan diolah dan diuji untuk mendapatkan hipotesis yang sudah ditetapkan. Pada penelitian ini kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana didalamnya telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya

memilih dari alternative jawaban yang sesuai dengan pendapatnya. Pertanyaan tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial.

Untuk pencatatan skor dari tiap jawaban yang dipilih oleh responden menggunakan skala Likerts dengan skor sebagai berikut:

- 1) Jawaban sangat setuju diberikan skor 5
- 2) Jawaban setuju diberikan skor 4
- 3) Jawaban netral diberikan skor 3
- 4) Jawaban tidak setuju diberikan skor 2
- 5) Jawaban sangat tidak setuju diberikan skor 1

3.5 Teknik Analisis

Kualitas data di uji yang diperoleh dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji velidasi dan uji reliabilitas.

1) Validitas

Validitas menurut (Janna & dkk, 2021) adalah uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner

Pengujian validitas yang mengkorelasikan antar masing-masing skor item indikator dengan total skor konstruk.

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid

2) Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut (Janna & dkk, 2021) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat

digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bisa sesuatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur reliabilitas ini adalah dengan rumus koefisiensi alpha. Sesuatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2011 : 131) rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas adalah :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b_2}{\sigma t} \right]$$

Keterangan :

R11 : Reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b_2$: jumlah varians butir

σt : jumlah varians total

3.5.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut (Fahmeyzan & dkk, 2018) merupakan sebuah alat uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Berdasarkan pada pakar statistik data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Pada pengujian ini peneliti menggunakan analisa statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas adalah alat untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF atau Varince Inflation Factor.

Berikut ini merupakan cara mendeteksi terhadap adanya multikolonieritas dalam model regresi: (Ningsih & dkk, 2022)

- 1) Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas multikolonieritas yaitu nilai tolerance >0.1
- 2) Besarnya VIF atau Variance Inflation Factor pedoman suatu model regresi yang bebas multikolonieritas yaitu nilai VIF <10

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan alat yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu observasi ke observasi lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka bisa disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda keduanya disebut heterokedistisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedetisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik menggunakan uji glejser. Uji glejser untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan kriteria sebagai berikut: (Ningsih & dkk, 2022)

- 1) Jika tidak ada stupa variabel independen yang signifikan secara statistic mempengaruhi dependen, maka tidak ada indikasi jadi Heterokedastisitas.
- 2) Hal tersebut dapat dilihat dari probabilitas signifikannya atau tingkat kepercayaan diatas 5% ($\text{sig} > 0,05$)

3.5.2 Uji Kecocokan Model

Uji kecocokan model atau Uji F digunakan dalam pengujian hipotesis secara bersama-sama. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut: (Christy & dkk, 2020)

1. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.
2. Kriteria keputusan:
 - a. Uji Kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$
 - b. Uji Kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$

3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan alat yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen sebagai sebuah hubungan kausalitas, dengan rumus sebagai berikut:

Rumus Linear Berganda: (Christy & dkk, 2020)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi Finansial Langsung

X2 = Kompensasi Finansial Tidak Langsung

X3 = Kompensasi Non Finansial

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

e = Tingkat error

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tujuan pengujian ini merupakan untuk mengetahui apakah masing-masing pada variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berikut langkah-langkahnya: (Christy & dkk, 2020)

1. Menentukan taraf signifikan

Pengujian ini melalui pengamatan signifikan t pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%)

2. Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikan t dengan nilai signifikan 0,05 dimana syaratnya sebagai berikut:
 - a. Jika signifikan t $< 0,05$ maka uji hipotesis diterima. Artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
 - b. Jika signifikan t $> 0,05$ maka uji hipotesis ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1 Sejarah singkat perusahaan

Rumah Sakit Umum Daerah Suradadi Kabupaten Tegal mulai digagas pendirinya oleh Bupati Tegal Drs. Agus Riyanto dengan menetapkan surat keputusan bupati tegal Nomor 445/672/2009 tentang peningkatan rawat inap puskesmas suradadi menjadi rumah sakit tipe D suradadi kabupaten tegal. Dan surat keputusan bupati tegal nomor 445/268/2010 tentang pemberian izin operasional sementara rumah sakit umum daerah kabupaten tegal.

Pembangunan fisik RSUD Suradadi dimulai sejak tahun 2008 dan peresmiannya dilaksanakan pada tanggal 15 desember 2009 oleh bupati tegal ke 46 yaitu Drs. Agus Riyanto, dan pada tahun 2012 RSUD Suradadi kabupaten Tegal Lulus Akreditasi Tingkat dasar oleh komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) dengan nomor sertifikat KARS SERT/835/VI/2012.

Dasar Hukum berdirinya RSUD Suradadi Kabupaten Tegal :

1. Tahun 2006, Penetapan Lokasi pembangunan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal seluas \pm 15.000 M.
2. Tahun 2009, Peningkatan Puskesmas Rawat Inap menjadi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
3. Tahun 2010, RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mendapatkan izin sementara oleh Bupati Tegal.
4. Tahun 2012, RSUD Suradadi Kabupaten Tegal Lulus Akreditasi oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS).
5. Tahun 2013, di tetapkan oleh Kementrian Kesehatan Republik Indonesia sebagai Rumah Sakit Umum Kelas D melalui Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
6. Tahun 2015, Keputusan Bupati tegal nomor 13 tahun 2015 tentang pola tata kelola Rumah Sakit Umum Daerah Suradadi Kabupaten Tegal.
7. Tahun 2015, RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mendapatkan izin operasional tetap oleh Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Tegal.

4.2 Visi dan Misi RSUD Suradadi

RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, merupakan salah satu rumah sakit tipe D yang terletak di wilayah kabupaten tegal, jawa tengah. Rumah sakit yang memberikan pelayanan di

bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya, dan memiliki :

1. Visi

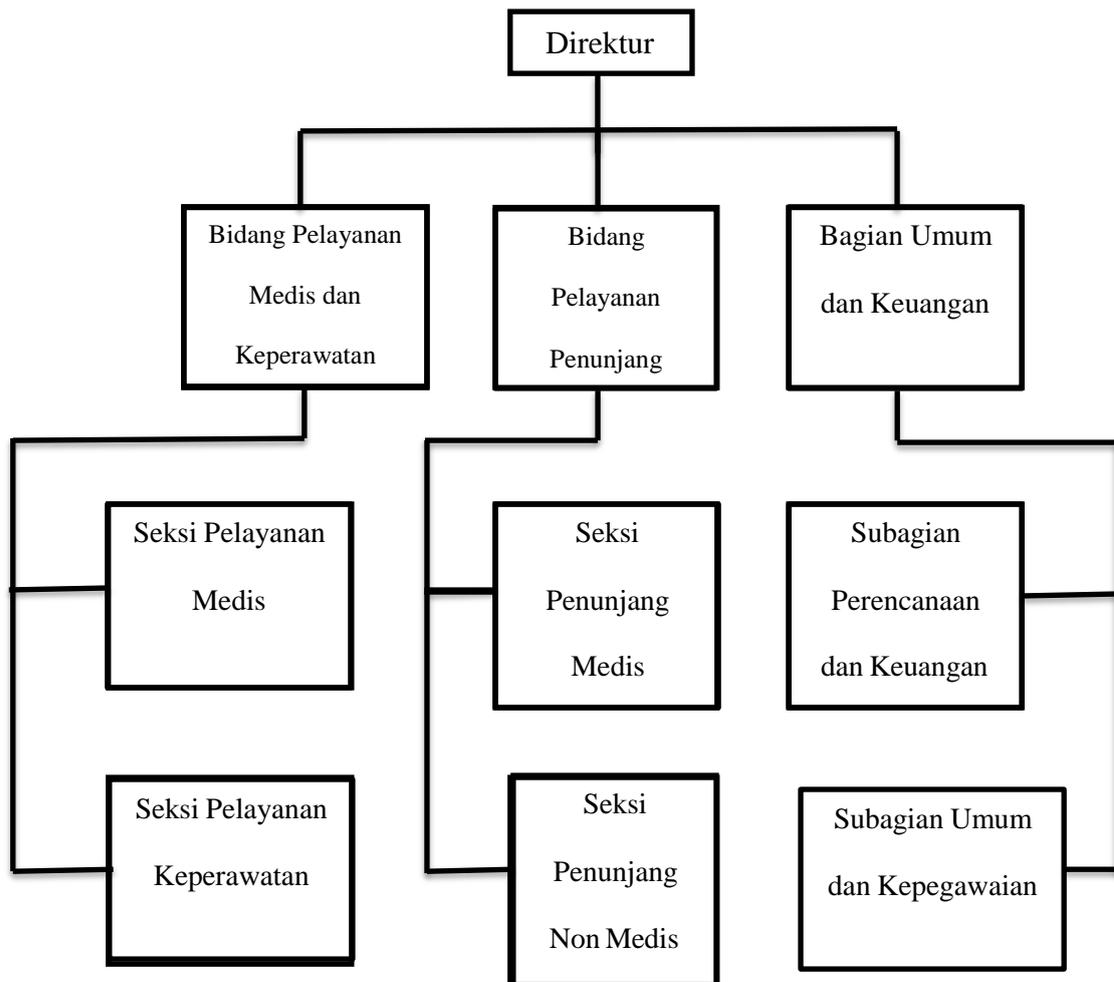
Menjadi rumah sakit pilihan masyarakat dengan layanan unggulan traumatik dan rehabilitas medik.

2. Misi

Meningkatkan kinerja pelayanan yang berorientasi kepada pelanggan dan kinerja keuangan yang efisien dan akuntabel.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan melalui strategi yang dipilih. Struktur organisasi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal berbentuk garis, sehingga komunikasi ataupun laporan-laporan berjalan bertahap sesuai jenjang kepemimpinannya. Tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan disesuaikan dengan tingkatan dalam struktur organisasi perusahaan. Struktur organisasi dalam perusahaan digunakan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien serta sesuai dengan yang diharapkan. Struktur organisasi merupakan kerangka kerja formal di mana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikordinasi.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal

Tugas pokok, fungsi dan pekerjaan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, meliputi:

1) **Direktur : Dr. Ruszaeni**

Direktur RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kesehatan rujukan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Direktur RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mempunyai fungsi :

- a) Penetapan kebijakan penyelenggaraan rumah sakit sesuai kewenangannya.
- b) Pengkoordinasi dan pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan rumah sakit sesuai kewenangannya.
- c) Penyelenggaraan tugas dan fungsi rumah sakit.

d) Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian pelaksanaan tugas dan fungsi unsur organisasi.

e) Pelaksanaan evaluasi pencatatan dan pelaporan.

2) Kepala Bidang Pelayanan Medis dan Keperawatan : Dr. Abdul Hofur, M.Kes

Kepala bidang pelayanan medis dan keperawatan mempunyai tugas pokok membantu Direktur dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta tata kerja urusan/bidang pelayanan medis dan keperawatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, kepala bidang pelayanan medis dan keperawatan mempunyai fungsi :

a) Perumusan kebijakan di bidang pelayanan medis dan keperawatan.

b) Pengekoordinasi dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan medis dan keperawatan.

c) Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kebijakan di bidang pelayanan medis dan keperawatan.

d) Pengelolaan, dan fasilitasi program bidang pelayanan medis dan keperawatan.

e) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program di bidang pelayanan medis dan keperawatan.

f) Pelaksanaan administrasi di bidang pelayanan medis dan keperawatan.

g) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Direktur di bidang pelayanan medis dan keperawatan

3) Kepala Bidang Pelayanan Penunjang : Moch Nurhuda, S.Kep.,Ns.,M.Kes

Kepala bidang pelayanan penunjang mempunyai tugas pokok membantu Direktur dalam melaksanakan pengelolaan pelayanan penunjang medis dan non medis. Untuk melaksanakan tugas tersebut, kepala bidang pelayanan penunjang mempunyai fungsi :

a) Penyiapan bahan penyusunan rencana kerja

b) Penyiapan bahan perumusan kebijakan umum dan teknis operasional pengelolaan pelayanan penunjang medis dan non medis.

c) Pelaksanaan pengelolaan pelayanan penunjang medis dan non medis, serta pengkoordinasi kegiatan instalasi bidang pelayanan penunjang

d) Pengendalian, evaluasi, pelaporan, pengelolaan penunjang medis dan non medis.

4) Kepala Bagian Umum dan Keuangan : Amat Kiswandi, S.KM.,S.Kep.,MM

Kepala bagian umum dan keuangan mempunyai tugas pokok membantu Direktur dalam menyelenggarakan fungsi umum dan keuangan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut,

kepala bagian umum dan keuangan mempunyai fungsi :

- a) Perumusan kebijakan dibagian umum dan keuangan
- b) Pengoordinasian dan pengelolaan kebijakan di bagian umum dan keuangan
- c) Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kebijakan di bagian umum dan keuangan
- d) Pengelolaan dan fasilitasi program di bagian umum dan keuangan
- e) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program di bagian umum dan keuangan
- f) Pengelolaan administrasi umum dan keuangan
- g) Pengelolaan sumber daya rumah sakit
- h) Pengelolaan pendidikan dan pelatihan
- i) Pengelolaan kehumasan, pemasaran, pelayanan hukum dan kemitraan
- j) Pengelolaan fungsi lain yang diberikan oleh Direktur

5) Kepala Seksi Pelayanan Medis : Dr. Fitriana Yusiyanti Dewi

Kepala seksi pelayanan medis mempunyai tugas pokok membantu kepala bidang pelayanan medis dan keperawatan dalam melakukan tugas dan fungsi serta tata kerjanya bidang pelayanan medis dan keperawatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, kepala seksi pelayanan medis mempunyai fungsi :

- a) Melaksanakan sebgaiian tugas kepala bidang pelayanan medis dan keperawatan dalam penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian fasilitasi, evaluasi dan pengelaporan kegiatan di bidang pelayanan medis.

6) Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan : Agus Hidayat W.,S.KM.,MM

Kepala seksi pelayanan keperawatan mempunyai tugas pokok membantu kepala bidang pelayanan medis dan keperawatan dalam melakukan tugas dan fungsi serta tata kerjanya

bidang pelayanan medis dan keperawatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut kepala seksi pelayanan keperawatan mempunyai fungsi :

- a) Melaksanakan sebagian tugas kepala bidang pelayanan medis dan keperawatan dalam penyampaian bahan perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan fasilitasi, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang pelayanan medis.

7) Kepala Seksi Pelayanan Penunjang Medis : Edy Thofiq, S.KM., M.Kes

Kepala seksi pelayanan penunjang medis mempunyai tugas pokok membantu kepala bidang pelayanan penunjang dalam melakukan pengelolaan sumber daya pelayanan penunjang medis. Untuk melakukan tugas tersebut, kepala seksi pelayanan penunjang medis mempunyai fungsi:

- a) Penelaahan data atau informasi sebagai bahan penyusunan rencana kerja
- b) Penelaahan data atau informasi sebagai bahan perumusan kebijakan umum dan teknis operasional pengelolaan sumber daya pelayanan penunjang medis
- c) Pelaksanaan pengelolaan sumber daya pelayanan penunjang medis
- d) Pengendalian, evaluasi, dan pelaporan pengelolaan sumber daya pelayanan penunjang medis

8) Kepala Seksi Pelayanan Penunjang Non Medis : Amin Yumianto, S.ST

Kepala seksi pelayanan penunjang non medis mempunyai tugas pokok membantu kepala bidang pelayanan penunjang dalam melakukan pengelolaan sumber daya penunjang non medis. Untuk melakukan tugas tersebut, kepala seksi pelayanan penunjang non medis mempunyai fungsi :

- a) Penelaahan data atau informasi sebagai bahan penyusunan rencana kerja
- b) Penelaahan data atau informasi sebagai bahan perumusan kebijakan umum dan teknis operasional pengelolaan sumber daya pelayanan penunjang non medis
- c) Pelaksanaan pengelolaan sumber daya pelayanan penunjang non medis
- d) Pengendalian, evaluasi, dan pelaporan pengelolaan sumber daya pelayanan penunjang non medis.

- 9) Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan : Afiati Hary Kresnawati, SKM.

Kepala sub bagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas pokok membantu kepala bagian umum dan keuangan dalam melakukan identifikasi, analisa, pengelolaan, dan penyajian data untuk penyiapan bahan penyusunan perencanaan, dan melakukan penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan serta pengelolaan keuangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, kepala subbagian perencanaan dan keuangan mempunyai fungsi :

- a) Penelaahan data sebagai bahan penyusun rencana kerja
- b) Penelaahan data sebagai bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan dan pengelolaan keuangan rumah sakit
- c) Penelaahan data untuk penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis rumah sakit
- d) Penyiapan data sebagai bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja rumah sakit
- e) Penyiapan data sebagai bahan penyusunan pelaporan pelaksanaan rencana kerja rumah sakit
- f) Pelaksanaan pengembangan sistem informasi bagian perencanaan dan keuangan
- g) Pengelolaan sistem informasi manajemen terintegrasi
- h) Pelaksanaan pengelolaan keuangan
- i) Pengendalian, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas subbagian perencanaan dan keuangan

- 10) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian : Adi Priono, S.Kom

Kepala sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas pokok membantu kepala bagian umum dan keuangan dalam melakukan urusan ketatausahaan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, perpustakaan, humas dan protokol. Untuk melaksanakan tugas tersebut, kepala sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai fungsi :

- a) Pelaksanaan data sebagai bahan penyusun rencana kerja
- b) Penelaahan data sebagai bahan perumusan kebijakan teknis ke tata ushaaan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, perpustakaan, humas dan protokol
- c) Pengelolaan ke tata ushaaan

- d) Pengelolaan administrasi kepegawaian
- e) Pengelolaan dan penatausahaan aset dinas
- f) Pengelolaan kearsipan rumah sakit
- g) Pengelolaan diklat rumah sakit
- h) Pelaksanaan urusan rumah tangga, perlengkapan, perpustakaan, humas dan protokol
- i) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas subbagian umum dan kepegawaian.

4.4 Lokasi Perusahaan

RSUD Suradadi Kabupaten Tegal terletak di Jl. Raya Tegal-Pemalang KM. 12 Tegal, Jawa Tengah, Indonesia 52182.

4.5 Pengelolaan SDM

1. Jumlah Karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal

| Bagian | Jumlah | Bagian | Jumlah | Bagian | Jumlah |
|-----------------|--------|-----------------------|--------|------------------------|--------|
| Dokter | 10 | Petugas Screening | 1 | Petugas linen | 6 |
| Staff | 11 | TTK | 10 | Petugas taman | 2 |
| Petugas kasir | 4 | Admin | 2 | Analisis kesehatan | 5 |
| Petugas IT | 1 | Radiografer | 2 | Perekam medis | 2 |
| Perawat | 71 | Fisioterapis | 1 | Petugas pendaftaran | 8 |
| Bidan | 18 | Sanitarian | 1 | Nutrisionis | 1 |
| Petugas CSSD | 2 | Petugas kebersihan | 8 | Admin ranap | 2 |

| | | | | | |
|-----------|----|--------------------|----|-------------------------|---|
| Apoteker | 5 | Pramusaji | 11 | Teknisi Elektromedis | 1 |
| Pengemudi | 10 | Petugas sarpras | 4 | Security | 5 |

2. Kesejahteraan yang diterima Karyawan

Beberapa bentuk kesejahteraan yang diterima karyawan meliputi, antara lain:

- 1) Asuransi atau jaminan kesehatan untuk pada karyawan.
- 2) Cuti sakit, hamil dan melahirkan
- 3) Dana pensiun
- 4) Bonus atau kenaikan berkala

4.6 Fasilitas kerja yang diberikan kepada Karyawan

Beberapa bentuk fasilitas yang diterima karyawan meliputi, antara lain:

- 1) Kantin
- 2) Komunitas kerja
- 3) Koperasi
- 4) Sepeda motor dan Sepeda

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data adalah gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hal jawaban responden, dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 135 karyawan pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

5.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu : berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Hasil pengelolaan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 5. 1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi (Orang) | Perentase |
|----|---------------|-------------------|-----------|
| 1 | Laki-Laki | 74 | 54,81% |
| 2 | Perempuan | 61 | 45,18% |
| | Jumlah | 135 | 100% |

Berdasarkan dari tabel 5.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 74 orang dan perempuan yaitu sebanyak 61 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal lebih membutuhkan kemampuan fisik.

Tabel 5. 2 Identitas Responden Menurut Usia

| No | Usia (Tahun) | Frekuensi(Orang) | Peresentase |
|--------|--------------|-------------------|-------------|
| 1 | 20-35 | 59 | 43,70% |
| 2 | 36-45 | 42 | 31,11% |
| 3 | >45 | 34 | 25,18% |
| Jumlah | | 135 | 100% |

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa usia 20-35 tahun sebanyak 59 orang, usia 36-45 tahun sebanyak 42 orang, dan lebih dari 45 tahun sebanyak 34 orang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal masuk dalam katagori usia produktif.

Tabel 5. 3 Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan Terakhir | Frekuensi (Orang) | Peresentase |
|--------|---------------------|--------------------|-------------|
| 1 | S1 | 19 | 14,07% |
| 2 | D3 | 79 | 58,51% |
| 3 | SMA | 27 | 20% |
| 4 | <SMA | 10 | 7,40% |
| Jumlah | | 135 | 100% |

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir S1 sebanyak 19 orang, D3 sebanyak 79 orang, SMA 27 orang dan kurang dari SMA sebanyak 10 orang. Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal lebih membutuhkan kompetensi tingkatan D3.

5.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel yaitu *Kompensasi Finansial Langsung (X1)*, *Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)*, *Kompensasi Non Finansial (X3)*, *Kinerja Karyawan (Y)* Karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 135 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 5. 4 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden

X1 : Kompensasi Finansial Langsung

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|---|---------|--|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|
| | | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
| 1 | Gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu | | | 20 | 14.81% | 32 | 23.70% | 45 | 33.33% | 25 | 18.51% |
| 2 | Intensif saya terima mendorong prestasi kerja saya | | | | | 43 | 31.85% | 47 | 34.81% | 55 | 40.74% |
| 3 | Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani | | | 30 | 22.22% | 49 | 36.29% | 23 | 17.03% | 35 | 25.92% |

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.4 berkaitan tentang variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1.1), untuk pernyataan: Gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu, paling banyak setuju sebanyak 33.33%,. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan RSUD Suradadi Kabupaten tegal diterima tepat waktu.

Untuk pernyataan (X1.2): Intensif saya terima mendorong prestasi kerja saya, paling banyak sangat setuju 40.74%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diterima karyawan RSUD Suradadi Kabupaten tegal mendorong prestasi kerja.

Untuk pernyataan (X1.3): Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani, paling banyak netral sebanyak 36.29%. hal ini menunjukkan bahwa bonus yang diterima karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal sudah sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang dilayani.

Tabel 5. 5 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden

X2 : Kompensasi Finansial Tidak Langsung

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|---|---------|--|----|--|----|--------|----|--------|----|--------|
| | | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
| 1 | Saya merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan atau tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan | | | | | 15 | 11.11% | 55 | 40.74% | 50 | 37.03% |
| 2 | Saya akan tetap mendapatkan uang lembur, jika melakukan pekerjaan yang sesuai bidang saya | | | | | 25 | 18.51% | 36 | 26.66% | 50 | 37.03% |
| 3 | Saya akan memperoleh gaji yang penuh, walaupun ada hari-hari besar. | | | | | 34 | 25.18% | 52 | 38.51% | 48 | 35.55% |

Sumber: data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.5 berkaitan tentang variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2.1), untuk pernyataan: Saya merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan atau tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan, paling banyak setuju 40.74%. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan atau tunjangan kesehatan.

Untuk pernyataan (X2.2): Saya akan tetap mendapatkan uang lembur, jika melakukan pekerjaan yang sesuai bidang saya, paling banyak sangat setuju 37.03%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mendapatkan uang lembur.

Untuk (X2.3): Saya akan memperoleh gaji yang penuh, walaupun ada hari-hari besar, paling banyak setuju 38.51%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mendapatkan gaji di hari-hari besar.

Tabel 5. 6 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden

X3 : Kompensasi Non Finansial

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|--|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|
| | | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
| 1 | Saya merasa bangga dalam pekerjaan karena perusahaan memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan | | | | | 15 | 11.11% | 50 | 37.03% | 69 | 51.11% |
| 2 | Penghargaan atas prestasi kerja meningkatkan loyalitas saya terhadap perusahaan | | | | | | | 46 | 34.07% | 65 | 48.14% |
| 3 | Saya merasa nyaman dalam bekerja karena perusahaan menjamin fasilitas yang lengkap dan teknologi yang canggih dalam perusahaan | | | | | | | 49 | 36.29% | 59 | 43.70% |
| 4 | Saya dapat bekerja dengan baik karena adanya hubungan yang harmonis dengan antar rekan kerja | | | 20 | 14.81% | 15 | 11.11% | 45 | 33.33% | 35 | 25.92% |
| 5 | Pimpinan saya memberikan lingkungan yang kondusif | | | | | 25 | 18.51% | 42 | 31.11% | 57 | 42.22% |

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.6 berkaitan tentang variabel Kompensasi Non Finansial (X3.1), untuk pernyataan: Saya merasa bangga dalam pekerjaan karena perusahaan memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan, paling banyak setuju sebanyak 51.11%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan.

Untuk pernyataan (X3.2): Penghargaan atas prestasi kerja meningkatkan loyalitas saya terhadap perusahaan, paling banyak sangat setuju 48.14%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.

Untuk pernyataan (X3.3): Saya merasa nyaman dalam bekerja karena perusahaan menjamin fasilitas yang lengkap dan teknologi yang canggih dalam perusahaan, paling banyak sangat setuju 43.70%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mendapatkan fasilitas dan teknologi yang lengkap dan canggih.

Untuk pernyataan (X3.4) : Saya dapat bekerja dengan baik karena adanya hubungan yang harmonis dengan antar rekan kerja, paling banyak setuju 33.33%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal adanya hubungan harmonis antar rekan kerja.

Untuk pernyataan (X3.5): Pimpinan saya memberikan lingkungan yang kondusif, paling banyak sangat setuju 42.22%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mendapatkan jaminan lingkungan yang kondusif.

Tabel 5. 7 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden

Y : Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|--|----|--|----|--------|----|--------|----|--------|
| | | STS | | TD | | N | | S | | SS | |
| 1 | Jumlah pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai target yang telah ditentukan | | | | | 21 | 15.55% | 45 | 33.33% | 51 | 37.77% |
| 2 | Saya dapat menyelesaikan | | | | | | | 37 | 27.40% | 58 | 42.96% |

| | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|----|--------|----|--------|----|--------|
| | pekerjaan sesuai dengan tepat waktu yang telah ditentukan | | | | | | | | | |
| 3 | Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku | | | | 34 | 25.18% | 62 | 45.92% | 35 | 25.92% |
| 4 | Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani | | | | 17 | 12.59% | 56 | 41.48% | 37 | 27.40% |

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.7 berkaitan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y.1), untuk pernyataan: Jumlah pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai target yang telah ditentukan, paling banyak sangat setuju 37.77%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal sudah melakukan pekerjaan sesuai target.

Untuk pernyataan (Y.2): Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu yang telah ditentukan, paling banyak sangat setuju 42.96%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Suradadi Tegal menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

untuk pernyataan (Y.3): Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku, paling banyak setuju 45.92%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP.

Untuk pernyataan (Y.4): Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani, paling banyak setuju sebanyak 41.48%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal sudah menguasai pekerjaan yang mereka jalankan.

5.2 Analisis Hasil

5.2.1 Teknik Analisis

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin di ungkap.

1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur ketepatan alat terhadap konsep yang akan diukur sehingga kuesioner tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Tahapannya yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total, menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf $\alpha = 0,05$ (5% taraf kesalahan) dan alpha (taraf kepercayaan 95%). Jika hasil perhitungan ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Jumlah butir soal uji coba variabel kompensasi finansial langsung (X1) sebanyak 3 butir. Kemudian dilakukan uji coba instrumen kepada 30 responden dengan taraf signifikan 0,05 sehingga didapat $r_{tabel} = 0,361$. Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi finansial langsung yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,361$ (nilai r_{table} untuk $n=30$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid. Validitas instrumen penelitian variabel kompensasi finansial langsung adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)

| Item pernyataan (X1) | r_{hitung} | R_{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|----------------------|--------------|-------------|--------------|------------|
| 1 | 0,477 | 0,361 | 0,008 | Valid |
| 2 | 0,643 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,631 | 0,361 | 0,000 | Valid |

Jumlah butir soal uji coba variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2) sebanyak 3 butir. Kemudian dilakukan uji coba instrumen kepada 30 responden sehingga didapat $r_{tabel} = 0,361$. Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel harga yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar

dari $r_{table} = 0,361$ (nilai r_{table} untuk $n=30$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid. Validitas instrumen penelitian variabel kompensasi finansial tidak langsung adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

| Item pernyataan (X2) | rhitung | Rtabel | Signifikansi | Keterangan |
|----------------------|---------|--------|--------------|------------|
| 1 | 0,620 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,710 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,612 | 0,361 | 0,000 | Valid |

Jumlah butir soal uji coba variabel kompensasi non finansial (X3) sebanyak 5 butir. Dari hasil perhitungan diperoleh variabel persepsi publikasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,361$ (nilai r_{table} untuk $n=30$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid. Validitas instrumen penelitian variabel kompensasi non finansial adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi Non Finansial (X3)

| Item pernyataan (X3) | rhitung | Rtabel | Signifikansi | Keterangan |
|----------------------|---------|--------|--------------|------------|
| 1 | 0,599 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,501 | 0,361 | 0,005 | Valid |
| 3 | 0,742 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,644 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,639 | 0,361 | 0,000 | Valid |

Jumlah butir soal uji coba variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 4 butir. Kemudian dilakukan uji coba instrumen kepada 30 responden sehingga didapat $r_{tabel} = 0,361$. Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel keputusan pembelian yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,361$ (nilai r_{table} untuk $n=30$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid. Validitas instrumen penelitian variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Item Pernyataan (Y) | Rhitung | rtabel | Signifikansi | Keterangan |
|---------------------|---------|--------|--------------|------------|
| 1 | 0,439 | 0,361 | 0,015 | Valid |
| 2 | 0,484 | 0,361 | 0,007 | Valid |
| 3 | 0,449 | 0,361 | 0,013 | Valid |
| 4 | 0,469 | 0,361 | 0,009 | Valid |

2. Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabelitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabelitas dengan uji statik Alph (α). Hasil analisis tersebut akan diperoleh melalui *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* 0,6 (Ghozali, 2007:44). Berikut ini adalah hasil ujireliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 5. 12 Uji Reabilitas Instrumen Variabel

| Variabel | <i>cronbach's alpha</i> | Standar <i>cronbach's alpha</i> | Keterangan |
|-------------------------------------|-------------------------|---------------------------------|------------|
| Kompensasi Finansial Langsung | 0,697 | 0,6 | Reliabel |
| Kompensasi Finansial Tidak Langsung | 0,691 | 0,6 | Reliabel |
| Kompensasi Non Finansial | 0,776 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,737 | 0,6 | Reliabel |

5.2.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik dan layak diuji adalah model regresi yang bebas dari masalah asumsi klasik. Untuk menghasilkan suatu model regresi yang baik. Analisis regresi harus melakukan pengujian asumsi klasik sebelum dan apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov. Untuk mengetahui hasil normalitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. 13 Hasil Uji Normalitas

| | | transRES |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 286 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .6578 |
| | Std. Deviation | .49628 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .096 |
| | Positive | .054 |
| | Negative | -.096 |
| Test Statistic | | .096 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .189 ^c |

Berdasarkan tabel 5.13 diketahui bahwa dari hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi 0.189 lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5.17 dibawah ini:

Tabel 5. 14 Hasil Uji Multikoloniearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardize d Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -.999 | 1.294 | | -.772 | .443 | | |
| Kompensasi finansial langsung | .118 | .057 | .251 | 2.068 | .043 | .388 | 2.580 |
| Kompensasi finansial tidak langsung | .681 | .200 | .454 | 3.411 | .001 | .323 | 3.096 |
| Kompensasi non finansial | .212 | .112 | .204 | 1.889 | .064 | .492 | 2.034 |

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas diketahui melalui Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance $< 0,1$ dan $VIF > 10$. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 5.14 menunjukkan bahwa :

1) Variabel X1 (Kompensasi Finansial Langsung)

Tolerance Variabel X1 (Kompensasi Finansial Langsung) : 0,388

Variance Inflation Factor (VIF) Variabel X1 (Kompensasi Finansial Langsung) : 2.580

Kesimpulannya pada variabel X1 (Kompensasi Finansial Langsung) tidak terdapat masalah multikolinearitas.

2) Variabel X2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung)

Tolerance Variabel X2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung) : 0,323

Variance Inflation Factor (VIF) Variabel X2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung) : 3,096

Kesimpulannya pada variabel X2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung) tidak terdapat masalah multikolinieritas.

3) Variabel X3 (Kompensasi Non Finansial)

Tolerance variabel X3 (Kompensasi Non Finansial) : 0,492

Variance Inflation Factor (VIF) Variabel (Kompensasi Non Finansial) : 2.034

Kesimpulannya pada variabel X3 (Kompensasi Non Finansial) tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

- a) Jika nilai signifikan (sig) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikan (sig) $< 0,05$ maka terjadi gejala Heroskedastisitas.

Tabel 5. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.999 | 1.294 | | -.772 | .443 |
| | Kompensasi Finansial Langsung | .118 | .057 | .251 | 2.068 | .043 |
| | Kompensasi Finansial Tidak Langsung | .681 | .200 | .454 | 3.411 | .041 |
| | Kompensasi Non Finansial | .212 | .112 | .204 | 1.889 | .064 |

5.2.3 Uji Kecocokan Model

Uji Kecocokan Model dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel independent (X1, X2, dan X3), terhadap Variabel dependent (Y), dengan signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan:

1. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.
2. Kriteria keputusan:
 - a. Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima
 - b. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak

Tabel 5. 16 Hasil Kecocokan Model

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 229.597 | 3 | 76.532 | 39.683 | .000 ^b |
| | Residual | 108.003 | 56 | 1.929 | | |
| | Total | 337.600 | 59 | | | |

Berdasarkan hasil tabel 5.16 dapat diketahui nilai sig sebesar 0,000. Dengan begitu nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan uji kecocokan model diterima. Dengan demikian maka model regresi cocok digunakan untuk menguji variabel pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

5.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengukur pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.999 | 1.294 | | -.772 | .443 |
| | Kompensasi Finansial Langsung | .118 | .057 | .251 | 2.068 | .043 |
| | Kompensasi Finansial Tidak Langsung | .681 | .200 | .454 | 3.411 | .041 |
| | Kompensasi Non Finansial | .212 | .112 | .204 | 1.889 | .064 |

Dari tabel tersebut, model regresi berganda antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat dalam bentuk persamaan berikut ini:

$$Y = -0,999 + 0,118 X_1 + 0,681 X_2 + 0,212 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien variabel kompensasi finansial langsung (X₁) sebesar 0.118 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial langsung maka kinerja karyawan akan naik dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- b. Nilai koefisien variabel kompensasi finansial tidak langsung (X₂) sebesar 0,681 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan

kompensasi finansial tidak langsung maka kinerja karyawan akan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

- c. Nilai koefisien variabel kompensasi non finansial (X3) sebesar 0,212 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi non finansial maka kinerja karyawan akan naik dengan asumsi variabel yang lain konstan.

5.2.5 Uji Hipotesis

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Bila nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka hipotesis diterima, ini berarti bahwa secara parsial variabel independent mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai signifikan lebih besar ($>$) dari 0,05 maka hipotesis ditolak, ini berarti bahwa secara parsial variabel independent mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pada tabel 5.17 yang merupakan tabel hasil uji statistik, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial langsung (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05 maka **H1 diterima** dapat

disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2) memiliki nilai signifikan 0,04 lebih kecil dari 0,05 maka **H2 diterima** dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kompensasi non finansial (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,06 lebih besar dari 0,05 maka **H3 ditolak** dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.3 Pembahasan

Berdasarkan data dan hasil penelitian yang sudah dianalisis mengenai pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal diperoleh hasil sebagai berikut:

5.3.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai $\text{sig} = 0,04 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Hal ini menegaskan bahwa sebagai suatu komponen dalam suatu lembaga/organisasi, kompensasi finansial langsung memiliki peranan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan, dengan semakin meningkatnya atau semakin tinggi kompensasi finansial langsung yang diterima karyawan.

Gaji atau upah yang terima karyawan tepat waktu, insentif yang diterima, bonus yang diterima sudah sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang dilayani akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari dan Fuadah (2017) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.3.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap

Kinerja Karyawan

Dari pengujian kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai $\text{sig} = 0,04 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial

tidak langsung terhadap kinerja karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan atau tunjangan kesehatan, mendapatkan uang lembur, memperoleh gaji yang penuh di hari-hari besar akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rumambi, dkk (2019) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5.3.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja

Karyawan

Dari pengujian kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai $\text{sig} = 0,06 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Karyawan merasa bangga dalam pekerjaan karena perusahaan memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan, Penghargaan atas prestasi kerja meningkatkan loyalitas saya terhadap perusahaan, merasa nyaman dalam bekerja karena perusahaan menjamin fasilitas yang lengkap

dan teknologi yang canggih, bekerja dengan baik karena adanya hubungan yang harmonis dengan antar rekan kerja, Pimpinan memberikan lingkungan yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Linda dan Windayati (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan hasil data yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel kompensasi finansial tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel kompensasi non finansial positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,06, lebih besar dari 0,05.

6.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dibatasi pada variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial.
2. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 135 karyawan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

6.3 Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lainnya seperti komitmen, leadership, kepribadian dari penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan dapat menggunakan variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Accurate. (2020, 10 21). *Kompensasi Perusahaan : Pengertian, Bentuk, jenis, dan tujuannya*. Dipetik 10 21, 2020, dari Accurate.id: Accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-kompensasi-perusahaan/
- Arimbawa, I. P., & dkk. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Manuaba Denpasar. *Sintesa*, 111-119.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1-10.
- Christy, & dkk. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Balance*, 17(1), 72-77.
- Dwianto, d. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 209-223.
- Fahmeyzan, D., & dkk. (2018). Uji Normalitas data omzet bulanan pelaku ekonomi mikro desa senggigi. *Varian*, 2(1), 32.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Penelitian Manajemen Terapan PENATARAN*, 2(2), 143-152.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1), 1-8.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG.Meritjan Kediri. *Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.
- Janna, N. M., & dkk. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan menggunakan SPSS. *Preprints*, 1-12.
- Linda, A., & Windayanti. (2018). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMB*, 3, 251-264.

- Ningsih, S. N., & dkk. (2022). Profitabilitas, Struktur Modal dan Nilai Perusahaan : Uji Signifikan Faktor Mediasi. *MDP Student Conference (MSC)*, 5.
- Nurhayati, Siti. 2012. **Metodologi Penelitian Praktis**. Pekalongan: Unikal Press.
- Priyatono, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *MEDIA WISATA*, 17(1), 56-59.
- Rumambi, Y. A., Koleangan, R. A., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado. *EMBA*, 7(4), 5831-5840.
- Saputra, E. P., & dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita*, 1(4), 1330-1342.
- Suryani, & Ningsih, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perbankan Di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 73-84.

KUESIONER PENELITIAN KARYAWAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Divisi :

Lama Bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- 1) Jawablah Pertanyaan dengan jujur dan benar
- 2) Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan teliti sebelum anda menjawab
- 3) Berilah tanda centang pada kolom pernyataan yang tersedia mulai dari angka 1 s/d 5
- 4) Setiap responden diharapkan memiliki satu jawaban dari setiap pernyataan
- 5) Mohon untuk setiap penilaian tidak ada yang terlewatkan

C. KETERANGAN SKOR PENILAIAN

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Netral (N) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

Bacalah pernyataan dibawah ini dengan teliti dan cermat kemudian pilih salah satu jawaban yang dirasa benar dan tepat dengan memberikan tanda (√) sesuai kolom

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1. | Gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu. | | | | | |
| 2. | Intensif saya terima mendorong prestasi kerja saya | | | | | |
| 3. | Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani | | | | | |

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|------------|-----|----|---|---|----|
|----|------------|-----|----|---|---|----|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 1 | Saya merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan atau tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan | | | | | |
| 2 | Apabila perusahaan memberikan lembur kepada karyawan, akan menjamin kesejahteraan karyawan | | | | | |
| 3 | Apabila perusahaan akan mengadakan hari besar maka hal ini akan meningkatkan loyalitas saya terhadap perusahaan | | | | | |

KUESIONER KOMPENSASI NON FINANSIAL

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1. | Saya merasa bangga dalam bekerja karena perusahaan memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan | | | | | |
| 2. | Penghargaan atas prestasi kerja meningkatkan loyalitas saya terhadap | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | perusahaan | | | | | |
| 3. | Saya merasa nyaman dalam bekerja karena perusahaan menjamin fasilitas yang lengkap dan teknologi yang canggih dalam perusahaan | | | | | |
| 4. | Saya dapat bekerja dengan baik karena adanya hubungan yang harmonis dengan antar rekan kerja | | | | | |
| 5. | Pimpinan saya memberikan lingkungan yang kondusif hal tersebut meningkatkan kinerja saya dalam bekerja | | | | | |

KUESIONER KINERJA KARYAWAN / PERAWAT

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1. | Jumlah pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan | | | | | |
| 2. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan | | | | | |
| 3. | Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku | | | | | |
| 4. | Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani | | | | | |

RIWAYAT HIDUP

NAMA : AZIS WIDYA YUDHATAMA

JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI

TTL : PEMALANG, 28 APRIL 2000

ALAMAT : JL SERAYU RT 03/RW 09 KEBONDALEM
PEMALANG N0:7

KEWARGANEGARAAN : INDONESIA

AGAMA : ISLAM

STATUS : PELAJAR/ MAHASISWA

E-MAIL : aziswyudhtam@gmail.com

NOMOR HP : 0895421981236

PENDIDIKAN FORMAL

1. SDN 03 KEBONDALEM PEMALANG (2006-2012)
2. SMPN 07 PEMALANG (2012-2015)
3. MAN PEMALANG (2015-2018)
4. UNIVERSITAS PEKALONGAN (2018-SEKARANG)

PAS FOTO 3X4

