

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Analisis Deskriptif Responden**

Analisis karakteristik responden digunakan untuk mengetahui gambaran umum dari karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Griya Husada, Kartasura. Analisis ini menggunakan data yang diperoleh dari wawancara, yang kemudian dideskripsikan untuk mengetahui gambaran secara umum dari keseluruhan karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Griya Husada, Kartasura.

Wawancara dilakukan kepada 10 orang responden dengan rincian 2 orang bagian keamanan, 2 orang bagian kebersihan, 4 orang perawat, 1 orang bidan dan 1 orang dokter. Adapun wawancara yang dilakukan membahas secara mendalam mengenai variabel-variabel yang diteliti agar dapat bermanfaat untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner. Wawancara ini dimaksudkan untuk membantu penelitian agar hasilnya menjadi lebih akurat.

Dari proses wawancara yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa secara umum kinerja karyawan rumah sakit menunjukkan hasil yang baik, diantaranya memiliki semangat yang tinggi dalam melayani pasien, kesediaan bertugas pada waktu hari libur nasional, kemampuan melaksanakan pekerjaan ganda, kesesuaian antara hasil kerja dengan standar kerja rumah sakit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan Rumah Sakit Griya Husada, Kartasura telah memiliki kinerja dalam taraf yang baik.

Hasil wawancara ini juga didukung dengan observasi lapangan terhadap perilaku responden sehari-hari. Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Griya Husada cukup tinggi, artinya tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan beban tugas dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang diterapkan rumah sakit. Selain itu karyawan juga dapat bekerja cepat, akurat dan luwes dalam memberikan layanan yang terbaik kepada pasien. Hubungan kerjasama antar karyawan juga berlangsung baik, pihak pimpinan selalu memberikan masukan – masukan yang berarti untuk membantu tugas karyawan. Hal ini sangat bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

#### 4.1.1 Analisis Karakteristik Responden

##### 4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Pria	17	42,5 %
Wanita	23	57,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer

Dari tabel 4.1 yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh para responden didapat data berupa jenis kelamin responden, dimana karyawan wanita berjumlah lebih banyak dibanding karyawan pria. Dari seluruh responden didapat data

bahwa karyawan pria berjumlah 17 orang (42,5 %) dan karyawan wanita sebanyak 23 orang (57,5 %) hal ini disebabkan rumah sakit membutuhkan banyak perawat dalam menangani pasien yang mana seluruhnya wanita. Pihak rumah sakit cenderung memilih perawat wanita karena biasanya wanita memiliki rasa empati yang tinggi dimana hal ini dibutuhkan agar perawat bisa merasakan apa yang dirasakan pasien sehingga perawatan yang diberikan tidak membebani pasien. Hal ini sesuai pendapat dari pakar psikologis, Dr. Carol N. Jacklin dan Dr. Eleanor E. Maccoby (The Psychology of Sex Differences, 2001:10) mempunyai kesimpulan : Pria memiliki kemampuan verbal yang hebat, menonjol dalam kemampuan daya bayang ruang, dan kuat dalam bidang matematika sedangkan wanita lebih dapat mengekspresikan emosi dan berempati atau berbelas kasihan saat menanggapi perasaan orang lain.

#### 4.1.1.2 Masa kerja Responden

Tabel 4.2

Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Responden	Prosentase
< 1 tahun	5	12,5 %
1 – 5 tahun	12	30 %
> 5 tahun	23	57,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan rumah sakit telah bekerja lebih dari 5 tahun (57,5 %), hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dalam melayani pasien, sehingga keahlian yang dimiliki karyawan juga semakin tinggi.

#### **4.2 Analisis Variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), dan Kinerja (Y)**

Dalam analisis ini akan dijabarkan jawaban yang diberikan responden sehubungan dengan item – item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Adapun yang akan dianalisis yaitu variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

##### **4.2.1 Analisis Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

Dalam analisis ini peneliti melakukan penghitungan interval kelas didasarkan pada hasil selisih nilai tertinggi dan nilai terendah kemudian dibagi dengan jumlah kelompok atau kelas yang diinginkan, sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Interval = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Parameter yang diteliti oleh penulis mengenai Kompensasi finansial berisi 6 butir pertanyaan yang diberi kode X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6 dan disebarakan dalam bentuk kuesioner. Keenam pertanyaan tersebut mewakili seputar persepsi karyawan mengenai kompensasi finansial yang sering muncul kasusnya dalam aktivitas operasional rumah sakit sehari – hari. Untuk

memudahkan dalam membaca seluruh hasil penelitian, peneliti membuat kategori – kategori jawaban yang terdapat pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3**

**Pembagian Kelas untuk Variabel Kompensasi (X)**

Kategori Jawaban	Bobot
Sangat Tidak Puas	1 – 1,8
Tidak Puas	1,81 – 2,61
Sedang	2,62 – 3,42
Puas	3,43 – 4,23
Sangat Puas	4,24 - 5

Berdasarkan pada kuesioner pertanyaan variabel X yang dibagikan kepada 40 orang responden yang telah dirata-rata skor untuk pertanyaan mengenai Kompensasi Finansial, dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**

**Skor Rata – Rata Kompensasi Finansial (X1)**

Pertanyaan	Rata-rata
X 1.1	3,83
X 1.2	3,53
X 1.3	4,6
X 1.4	4,4
X 1.5	3,73
X 1.6	4,2
<b>Total rata – rata</b>	<b>4,05</b>

Sumber: Data Primer (lampiran III)

Berdasar hasil pada tabel dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan mengenai asuransi kecelakaan kerja yang telah diberikan kepada karyawan Rumah Sakit Griya Husada (X1.1) mempunyai skor 3,83 yang berarti masuk pada kategori puas. Ini mengindikasikan pihak rumah sakit telah mengasuransikan setiap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan sepengetahuan penulis, didalam sebuah organisasi asuransi kecelakaan kerja biasanya cenderung disembunyikan atau dipersulit. Namun tidak demikian halnya dengan RS Griya Husada, disini karyawan secara jelas diberitahukan bahwa setiap karyawan memperoleh asuransi kecelakaan kerja, bahkan unyuk hal – hal kecil seperti jatuh dari motor saat mengambil stok bahan makanan untuk pasien, pihak rumah sakit tidak segan – segan untuk membantu mengurus klaim asuransi.

Mengenai cukup atau tidaknya gaji yang diperoleh untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang tertera pada pertanyaan X1.2, nilai rata – rata yang diperoleh adalah 3,53 dan masuk dalam kategori puas. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diperoleh karyawan bagi sebagian besar karyawan dirasakan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karena sudah sesuai dengan standar gaji daerah. Namun untuk sebagian karyawan masih belum cukup, hal ini disebabkan karena sebagian karyawan berasal dari luar kota Kartasura yang standar hidupnya lebih tinggi, apalagi dengan kenaikan BBM seperti sekarang ini jika pihak rumah sakit tidak melakukan perubahan gaji karyawan kemungkinan banyak karyawan yang merasa tidak puas.

Pada item pertanyaan X1.3, berhubungan mengenai ada tidaknya THR hari besar keagamaan, memperoleh nilai rata – rata 4,6 yang berarti setiap karyawan

telah memperoleh THR pada saat perayaan hari besar keagamaan. THR biasanya identik dengan umat Islam dan diberikan pada saat perayaan hari besar umat Islam, namun disini THR diberikan kepada setiap karyawan yang merayakan hari besar keagamaannya masing – masing, karena tidak semua karyawan Islam.

Untuk pertanyaan X1.4 penulis ingin mengetahui apakah pihak rumah sakit memberikan bantuan bila karyawan tertimpa musibah, sebagai wujud rasa solidaritas rumah sakit dan hasil penelitian menunjukkan nilai rata – rata yang diperoleh sebesar 4,4 masuk dalam kategori sangat puas. Artinya karyawan merasa puas dengan sikap solidaritas yang ditunjukkan pihak rumah sakit kepada karyawan yang terkena musibah hal ini membuat karyawan merasa senang dalam bekerja dan pada akhirnya dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk rumah sakit.

Setiap rumah sakit biasanya membagikan seragam bagi karyawan, untuk mengetahui mengenai seragam karyawan penulis mencantumkan pada pertanyaan X1.5 yang memperoleh skor rata – rata 3,73 dan termasuk dalam kategori puas. Jika rumah sakit ini telah memberikan setiap karyawan seragam seharusnya nilai rata – rata yang diperoleh masuk dalam kategori sangat puas, hal ini terjadi karena rumah sakit ini masih dalam taraf berkembang dan kondisi keuangannya belum stabil sehingga pengadaan seragam baru diperuntukkan untuk karyawan medis saja dan hal ini dapat dimaklumi oleh karyawan bagian lain. Disamping itu desain seragam dibuat sangat menarik agar memberikan kesan yang menyenangkan bagi setiap pasien yang melihat, maka tidak heran jika karyawan merasa puas dengan seragam mereka.

Dalam meningkatkan pendapatan karyawan sekaligus memenuhi kebutuhan keluarga pasien pihak rumah sakit membuka sebuah koperasi untuk karyawan, yang tercantum dalam pertanyaan X1.6 dimana nilai rata – rata yang diperoleh sebesar 4,2 dan termasuk dalam kategori puas dan ada kecenderungan meningkat karena hasil yang diperoleh karyawan dapat sedikit membantu keuangan mereka, sehingga mereka merasa puas dengan adanya koperasi karyawan.

Berdasar tabel 4.4 dapat diketahui bahwa Kompensasi Finansial yang diterima karyawan memiliki jumlah skor rata – rata 4,05 yang berarti kompensasi finansial yang diterima karyawan sudah cukup memuaskan. Hal ini dikarenakan pihak rumah sakit telah memberikan kompensasi finansial sesuai dengan peraturan – peraturan pemerintah daerah setempat dan untuk gaji yang diberikan sudah setara dengan yang diberikan rumah sakit lain.

#### **4.2.2 Analisis Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)**

Parameter yang diteliti oleh penulis mengenai Kompensasi non finansial berisi 6 butir pertanyaan yang diberi kode X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6 dan disebarkan dalam bentuk kuesioner. Keenam pertanyaan tersebut mewakili seputar persepsi karyawan mengenai kompensasi non finansial yang sering muncul kasusnya dalam aktivitas operasional rumah sakit sehari – hari. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut



**Tabel 4.5**  
**Skor Rata – rata Kompensasi Non Finansial (X2)**

Pertanyaan	Rata-rata
X 2.1	4,3
X 2.2	4,1
X 2.3	4,6
X 2.4	4,3
X 2.5	4,18
X 2.6	4,15
<b>Total rata – rata</b>	<b>4,27</b>

Sumber: Data Primer (lampiran III)

Dalam setiap pengambilan keputusan pihak rumah sakit biasanya mengikutsertakan karyawan agar karyawan merasa dihargai dan keputusan yang diambilpun bisa dilaksanakan bersama, hal ini terdapat pada pertanyaan X2.1 yang menghasilkan nilai rata –rata 4,3, yang berarti karyawan merasa sangat puas terhadap sikap yang diambil oleh pihak rumah sakit, sehingga setiap karyawan dapat melaksanakan sepenuhnya keputusan yang diambil dan pada akhirnya tujuan – tujuan rumah sakit dapat tercapai.

Pada waktu jam istirahat pimpinan menyempatkan diri untuk ikut berbincang–bincang dengan karyawan untuk membicarakan berbagai masalah termasuk masalah pribadi seperti yang terdapat pada pertanyaan X2.2 dan memperoleh nilai rata – rata 4,1 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pimpinan dan bawahan sangat akrab sehingga karyawan merasa sangat puas dengan sikap yang ditunjukkan pimpinan, karena bagi mereka ini berarti pimpinan peduli dengan permasalahan yang mereka hadapi.

Suatu kinerja yang baik biasanya didukung oleh lingkungan kerja yang baik, sehingga jika hubungan antar karyawan berlangsung baik maka jarang terjadi perselisihan (pertanyaan X2.3) sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini didukung hasil penelitian berdasar pertanyaan X2.3 diperoleh nilai rata – rata 4,6 yang berarti karyawan merasa sangat puas dengan hubungan antar karyawan sekarang ini. Hal ini juga dapat membuat karyawan bekerja dengan baik untuk memberikan layanan terbaiknya pada pasien.

Pada saat pasien datang biasanya dokter ahli jika bukan jam prakteknya, tidak ada ditempat, maka bidan atau perawat diperkenankan mengambil tindakan medis awal seperti yang tercantum dalam pertanyaan X2.4, yang memperoleh nilai rata – rata 4,3. Ini berarti perawat atau bidan diberi kepercayaan untuk mengembangkan kemampuannya sebatas keahlian yang dimiliki dan mereka merasa puas, karena hal itu dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman mereka dalam menangani pasien.

Pada saat karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaannya atau berhasil menyembuhkan pasien, didalam diri mereka timbul rasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan (pertanyaan X2.5) hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai rata – rata sebesar 4,18 yang berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, karena mereka telah diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang mereka miliki sehingga mereka juga merasa bangga terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Didalam bekerja biasanya karyawan menemui beberapa kendala, sehingga mereka sering berkonsultasi dengan pimpinan atau dokter ahli dan pimpinanpun

tidak segan – segan untuk membantu memecahkan masalah – masalah yang menyangkut pekerjaan, hal ini terdapat pada pertanyaan X2.6 dengan memperoleh nilai rata – rata 4,15 artinya karyawan merasa puas dengan sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan, karena sebagai seorang pemimpin tidak hanya bisa memberi perintah tapi juga harus dapat mengarahkan bawahannya agar apa yang dilakukan karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan, sehingga karyawan dalam bekerja dapat mengurangi resiko kesalahannya dan dapat memberikan yang terbaik bagi pasien.

Berdasar tabel 4.5 dapat diketahui bahwa Kompensasi Non Finansial yang diterima karyawan memiliki jumlah skor rata – rata 4,27 yang berarti kompensasi non finansial yang diterima karyawan sangat memuaskan. Ini dapat terjadi karena suasana kerja yang penuh rasa kekeluargaan, dimana diantara para karyawan jarang sekali terjadi perselisihan disamping itu hubungan antara karyawan dengan pimpinan juga terlihat sangat akrab bahkan berdasar pengamatan yang telah dilakukan untuk masalah pribadi, karyawan tidak segan – segan membicarakannya dengan pimpinan. Hal – hal semacam ini yang membuat karyawan dapat melayani pasien dengan baik, hal ini sesuai dengan teori bahwa komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang dibawah standar (Robbins, 2002:78)

### 4.2.3 Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6

#### Pembagian Kelas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kategori Jawaban	Bobot
Sangat Rendah	1 – 1,8
Rendah	1,81 – 2,61
Sedang	2,62 – 3,
Tinggi	3,43 – 4,2
Sangat Tinggi	4,24 - 5

Untuk memudahkan mengetahui hasil penelitian mengenai kinerja karyawan berdasar skor rata – rata untuk pertanyaan mengenai Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui tabel 4.7:

Tabel 4.7  
Skor Rata – rata Kinerja (Y)

Pertanyaan	Rata-rata
Y1	4,68
Y2	4,25
Y3	4,35
Y4	4,55
Y5	4,45
Y6	4,03
<b>Total rata - rata</b>	<b>4,38</b>

Sumber: Data Primer (lampiran III)

Dalam setiap bertugas karyawan medis dituntut selalu cekatan dalam menangani pasien termasuk pelayanan pada pasien seperti membersihkan sisa makanan yang jatuh dikamar pasien atau mengantar keluarga pasien mencari kamar kerabatnya yang dirawat. Jadi dapat dikatakan bahwa pelayanan non medis yang dilakukan karyawan telah dilakukan dengan baik, terdapat pada pertanyaan Y1 yang memperoleh nilai rata – rata 4,68 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa karyawan di RS Griya Husada mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Setiap melayani pasien karyawan selalu berusaha untuk memberikan senyuman terbaiknya agar tercermin sikap keramahan dalam diri karyawan selain itu mereka juga menjaga kesopanan dalam melayani pasien, hal ini tercantum pada pertanyaan Y2 yang memperoleh nilai rata – rata 4,25 dimana nilai tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi, ini berarti keramahan dan kesopanan selalu dijaga para karyawan, karena mereka mengerti agar pasien merasa nyaman dalam perawatan mereka butuh dukungan moral selain dari keluarga juga dari pihak rumah sakit sendiri.

Pada saat karyawan menerima dan melaksanakan tugas piket pada hari libur nasional mereka melakukannya dengan penuh tanggung jawab seperti yang tertera pada pertanyaan Y3 yang memperoleh nilai 4,35 ini menunjukkan bahwa kinerja mereka sangat tinggi dan sepanjang pengamatan penulis pada saat mereka mendapat tugas piket pada hari libur semua yang piket tetap masuk dengan wajah ceria seperti pada hari biasa.

Sebagai seorang tenaga medis atau bukan mereka dituntut tanggap dalam memberikan pertolongan kepada pasien meskipun tanpa harus menunggu diminta bantuannya. Karena bagi karyawan hal tersebut dapat memberikan kesan bahwa RS Griya Husada mengerti apa yang diinginkan pasien. Ini tercantum pada pertanyaan Y4 yang memperoleh nilai rata – rata 4,55 dan masuk dalam kategori sangat tinggi yang berarti kinerja karyawan dalam memberikan pertolongan pada pasien termasuk sangat baik.

Setiap tindakan medis yang diambil dokter dan perawat semua sesuai prosedur yang ada tercantum pada pertanyaan Y5, ini dibuktikan dengan setiap selesai memeriksa pasien perawat memberikan semacam daftar tindakan apa saja yang diambil kepada dokter yang memeriksa. Ini dilakukan agar tindakannya dapat dipertanggung jawabkan, hal tersebut didukung dengan hasil perolehan nilai rata – rata dari pertanyaan Y5 sebesar 4,45 masuk dalam kategori sangat tinggi yang menunjukkan karyawan medis sangat menjaga agar setiap tindakannya sesuai prosedur.

Dalam bekerja pihak rumah sakit menetapkan standar kerja bagi karyawan agar pekerjaannya tidak merugikan pasien, dan dievaluasi setiap akhir bulan, dalam pertanyaan Y6 mengenai apakah hasil kerja setiap karyawan sesuai dengan standar rumah sakit diperoleh nilai 4,03 yang termasuk kategori tinggi. Ini mengindikasikan bahwa karyawan sadar dengan adanya standar kerja, maka apa yang mereka lakukan jika belum mencapai standar yang diterapkan berarti pekerjaan yang mereka lakukan belum memberikan hasil yang baik bagi rumah

sakit ataupun pasien, sehingga mereka berusaha keras agar dalam bekerja dapat melakuakn sesuai dengan standar yang diterapkan.

Berdasar tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata – rata 4,38 yang berarti dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan R.S Griya Husada termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan suasana kerja serta hubungan kekeluargaan dalam rumah sakit cukup mendukung aktivitas kerja para karyawan, karyawan yang merasa senang dengan apa yang dikerjakannya akan berdampak kinerjanya menjadi baik. Suatu kinerja yang baik akan terwujud jika ada kemauan yang bulat untuk membantu sesamanya dan dorongan untuk mencapai hasil kerja yang baik dari diri karyawan itu sendiri. Walaupun untuk penambahan gaji lembur, menurut peneliti masih belum sesuai dengan jam lembur yang diterapkan. Keunggulan kinerja dapat dijadikan sebagai terobosan rumah sakit dalam memenangkan persaingan, dengan semakin meningkatnya pengetahuan masyarakat tentang pelayanan kesehatan memperbesar perhatian mereka terhadap industri jasa pelayanan kesehatan.

#### **4.3 Analisis Kuantitatif**

Analisa kuantitatif ini merupakan suatu proses penghitungan data dengan menggunakan metode statistik, untuk penelitian ini metode statistik yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Dalam penghitungannya peneliti menggunakan program SPSS ver.13 untuk membantu mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y.

### 4.3.1 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Std.Error	t hitung	Signifikan
Konstanta	1,358	0,367	3,696	0,001
Komp.Finansial	0,226	0,107	2,107	0,042
Komp.Non Finansial	0,494	0,103	4,818	0,000

Sumber: Data Primer (lampiran IV)

Hasil statistik dengan menggunakan SPSS ver.13 menunjukkan persamaan regresi  $Y = 1,358 + 0,226 X_1 + 0,494 X_2$

Berdasar persamaan diatas dapat ditarik kesimpulan dan menghasilkan analisis tiap – tiap variabel. Analisis tersebut adalah :

1. Pengaruh Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Koefisien regresi variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) sebesar 0,226. Dari angka tersebut dapat dianalisa bahwa angka tersebut memiliki nilai positif yang mempunyai arti menunjukkan pengaruh yang bersifat searah. Jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi finansial maka terjadi peningkatan juga pada tingkat kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya.
2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). pengaruh variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) sebesar 0,494. Dari angka tersebut dapat dianalisa bahwa angka tersebut bernilai positif yang mempunyai arti adanya hubungan yang positif atau searah dengan kinerja



karyawan. Jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi non finansial, maka terjadi peningkatan pula pada variabel kinerja karyawan.

#### 4.3.2 Analisis Uji Hipotesis

##### 4.3.2.1 Uji F

Disini akan diuji pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan melalui metode pengujian koefisien regresi berganda. Uji ini akan dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu :

1. Uji F, yang merupakan uji signifikansi pengaruh yang dilakukan bersama-sama variabel (X1, X2) terhadap variabel Y.
2. Mencari perbandingan antara nilai  $F_{hitung}$  dari hasil olah data dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 0,05. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil perhitungan olah data dapat dilihat dari tabel 4.9 dan 4.10 berikut:

Tabel 4.9

#### ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.
1 Regression	2,737	2	1,368	35,131	3,252	0,000
Residual	1,441	37	0,039			
Total	4,178	39				

Sumber: Data Primer (lampiran IV)

**Tabel 4.10**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,809	0,655	0,636	0,19736

Sumber: Data Primer (lampiran IV)

Dari tabel 4.9 diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 35,131 dengan probabilitas 0,000,  $F_{tabel}$  sebesar 3,252 pada tingkat kepercayaan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan probabilitas 0,000 ( $P < 0,05$ ), artinya semua variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara bersama – sama mempengaruhi variabel terikat Y.

Dari tabel 4.10 dapat diketahui sejauh mana pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ), yaitu 0,655. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial mempengaruhi variabel kinerja Karyawan sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain selain variabel Kompensasi.

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “ Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan “ **terbukti dan dapat diterima**. Kedua variabel (kompensasi finansial dan non finansial) secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak rumah sakit harus dapat menjaga dan dapat memperbaiki kekurangan dari sistem kompensasi yang selama ini dianut. Untuk menghasilkan kinerja unggul dari karyawan maka pihak

rumah sakit harus memastikan bahwa para karyawan telah menerima dukungan penuh dari manajemen, karena dukungan ini mampu :

1. Membantu karyawan mencapai kinerja yang unggul
2. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif
3. Membuka peluang karyawan untuk pengembangan pribadi.

Dasar dari hubungan organisasi dengan karyawan adalah kepercayaan. Semua karyawan harus memahami dan menerima tanggung jawab pribadi untuk pekerjaannya masing-masing. Kemampuan para karyawan untuk melakukan pekerjaan bermutu hendaknya tidak dihambat dengan kebijakan/peraturan manajemen yang kurang/tidak fleksibel dan adaptif.

Perusahaan harus selalu berupaya memperlakukan setiap karyawan dengan penuh pengertian dan penghargaan. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menghadirkan beberapa hal di bawah ini :

1. Kompensasi dan penghargaan yang kompetitif
2. Kebebasan dari ketakutan dan diskriminasi
3. Pengembangan profesionalisme.

Ketiga hal tersebut akan memperkuat kepercayaan diri dan kemampuan semua karyawan, dimana hal ini akan menguntungkan kedua belah pihak, yaitu karyawan dan pihak rumah sakit.

#### 4.3.2.2 Uji t

Untuk membuktikan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X2) yang paling berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka dilakukan uji t

agar dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara membandingkan nilai dari  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dimana jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $df(n-1-k)$  dan derajat kepercayaan 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat memahami dapat dilihat pada tabel 4. 11 berikut:

**Tabel 4.11**  
**Perbandingan Nilai b,  $t_{hitung}$ ,  $t_{tabel}$**

Variabel Bebas	b	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
X1	0,226	2,107	1,687	Signifikan
X2	0,494	4,818	1,687	Signifikan

Sumber: Data Primer (lampiran IV)

Dari tabel 4.11 diperoleh data sebagai berikut:

Untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) diketahui  $t_{hitung}$  (2,107) <  $t_{tabel}$  (1,687) pada taraf nyata 0,05, yang berarti Kompensasi Finansial (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2) diketahui  $t_{hitung}$  (4,818) >  $t_{tabel}$  (1,687) pada taraf nyata 0,05, yang berarti variabel Kompensasi Non Finansial mempengaruhi kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada variabel Kompensasi Finansial (X1), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “ Variabel