

## Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Perawat Kontrak Instalasi Rawat Inap UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah

*The Influence of `Financial` and Non `Financial Compensation on the Performance of Contract Nurses in UPT Inpatient Installation. Undata Regional General Hospital, Central Sulawesi Province*

<sup>1</sup>Adlan\*, <sup>2</sup>Rukhayati, <sup>3</sup>Wahba

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palu, Indonesia  
(\*Email Korespondensi: [alannovi080582@gmail.com](mailto:alannovi080582@gmail.com))

### Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Perawat Kontrak UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah, kompensasi Finansial dan Non Finansial berpengaruh simultan terhadap kinerja Perawat Kontrak dan kompensasi Finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perawat Kontrak serta kompensasi Non Finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perawat Kontrak UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 responden yang disebar kepada Perawat Kontrak Instalasi RI UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah. Metode analisis menggunakan *IBM SPSS Statistics 26*. Hasil Kompensasi finansial dan non finansial ( $181,299 > 3,20$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  $X_1 = 7,903 > 2,012$  dan  $X_2 = 3,769 > 2,012$  berpengaruh parsial terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Finansial, Non Finansial, Kinerja

### Abstract

The study was conducted to determine the effect of Financial and Non-Financial Compensation on the Performance of Contract Nurses UPT. Regional General Hospital Undata Province Sulawesi Central, Financial and Non Financial compensation have a simultaneous effect on performance, Contract Nurses and Financial compensation partially affect the performance of Contract Nurses and Non-Financial compensation partially affect the performance of Nurses UPT contract. Hospital Regional General Undata Province Sulawesi Central. The sample in this study2 totaled 49 respondents who were distributed to the RI Installation Contract Nurse UPT. Undata Regional General Hospital Central Sulawesi Province. The analysis method uses *IBM SPSS Statistics 26*. The results of Compensation financial and non-financial ( $181,299 > 3,20$ ) simultaneously 1 have an effect on employee performance.  $X_1 = 7,903 > 2,012$  and  $X_2 = 3,769 > 2,012$  have partial effect on performance.

**Keyword:** Financial; Non-Financial; Performance

## PENDAHULUAN

SDM sebagai salah satu komponen yang sangat menentukan terlaksananya keberhasilan organisasi, selain itu juga sebagai makhluk yang memiliki pemikiran, perasaan, kebutuhan dan asumsi tertentu, hal ini sangat dibutuhkan faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan terlebih lagi, organisasinya (1).

Rumah Sakit adalah salah satu unit pelayanan kesehatan sebagai asosiasi kerangka kerja terbuka, dan fungsi utamanya adalah untuk memberikan pelayanan kesehatan ke daerah setempat. Selain memberikan pelayanan kesehatan, rumah sakit juga sebagai pusat instruksi/persiapan untuk menguji obat-obatan baru, atau sebagai tempat untuk persiapan peningkatan kesehatan (2).

Profesi keperawatan memegang peranan penting dalam penyediaan pelayanan kesehatan yang berkualitas di RS karena jenis pelayanan yang diberikan didasarkan pada metode biologis, psikologis, sosial, dan spiritual serta dilakukan secara berkelanjutan (3). Jika kerangka kerja asuhan keperawatan menjunjung tinggi pekerjaan keperawatan yang profesional sesuai dengan norma, sistem akan menerapkan pekerjaan keperawatan secara maksimal dalam pelayanan kesehatan yang baik. Sebagai bentuk pelayanan profesional, keperawatan adalah bagian penting dari keseluruhan keperawatan. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang RI Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan yang dilaksanakan melalui obat dan/ atau perawatan (4).

Remunerasi merupakan salah satu pendektan untuk meningkatkan kapasitas kerja pegawai. Jika pekerja menerima kompensasi yang wajar dan adil, organisasi akan dengan mudah menarik SDM yang potensial, mempertahankan dan memotivasi untuk meningkatkan kinerja, dengan cara ini menawarkan pelayanan yang berkualitas (5). Setiap organisasi secara konsisten perlu membangun kebermanfaatan masing-masing perwakilan. Organisasi harus memberikan inspirasi yang besar kepada semua karyawan untuk menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan efisiensi. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi dapat mendorong karyawan untuk memberikan peran terbaik. Tenaga kerja adalah aset yang kuat yang dapat terus berkembang dan membutuhkan perhatian manajemen.

Kinerja merupakan pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan dan umumnya digunakan sebagai alasan untuk menilai karyawan, sehingga upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja. tidak mengabaikan hukum dan sesuai etika dan moral (6). Arti dari kinerja adalah efek lanjutan dari kualitas dan jumlah yang diperoleh oleh karyawan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Bagaimanapun, kebutuhan untuk meningkatkan presentasi aparatur pemerintah dan meningkatkan hasil (khususnya di daerah) seringkali tidak membawa perluasan dalam keuntungan yang representatif. Dalam iklim birokrasi atau institusional, dengan memberikan gaji yang lebih cepat, lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja pekerja. Berkenaan dengan presentasi ini, juga penting untuk membudayakan dan membina SDM karyawan perkantoran, karena pelatihan dan peningkatan pekerja adalah untuk membantu perwakilan kantor di divisi pemerintahan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik.

Kompensasi finansial dan non finansial adalah cara untuk membuat individu bekerja sesuai keinginan dan tujuan organisasi (7). Kerangka keuangan ini akan membuat karyawan perlu meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Selain itu, ukuran besarnya gaji juga merupakan bagian dari eksekusi atau eksekusi representatif.

## METODE

Penelitian ini berjenis penelitian explanatori (explanatory research). Penelitian semacam ini merupakan teori yang akan diuji kebenarannya, khususnya hipotesis yang menggambarkan pengaruh setidaknya dua faktor untuk memutuskan apakah suatu variabel terkait atau tidak dengan faktor yang berbeda. Penelitian ini dilaksanakan di UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah.

**HASIL**

**Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1.** Hasil Pengelolaan Regresi Linier Berganda

Dependent Variabel Y = Kinerja						
Variabel	Reg. Coeff	Std. Error	Beta	t- hitung	t- tabel	Sig.
(Constant)	0,570	1,135		0,502		0,618
Kompensasi Finansial (X1)	0,664	0,084	0,666	7,903	2,012	0,000
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,233	0,062	0,318	3,769	2,012	0,000
R	= 0,988		F Statistik		=	181,299
R Square	= 0,887		Sig. F		=	0,000
Adjusted R-Square	= 0,883		F tabel		=	3,20

Sumber: data di olah tahun 2021

Hasil dari tabel 1 hasil analisis regresi berganda, diperoleh koefisien untuk variabel bebas X1 = 0,664; X2 = 0,223; konstanta sebesar 0.570 sehingga modell persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.570 + (0,664) X_1 + (0,233) X_2 + e$$

Dari hasil yang diperoleh persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konsistensi 0,570 artinya bahwa asumsi kompensasi finansal (X1) dan kompensasi non finansial (X2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah 0,570. Koefisien regresi variabel kompensasi finansil (X1) adalah 0,664, menyiratkan bahwa dengan asumsi kompensasi finansial telah meningkat sebesar 1%, untuk itu kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,644. Koefisien regresi variabel kompensasi non finansial (X2) adalah 0,233, yang menyiratkan bahwa jika non finansial meningkat sebesar 1%, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,233.

Koefisien korelasi sebesar 0,988 (98,8%) menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel pembayaran kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) pada variabel kinerja perawat kontrak (Y). Dengan cara yang sama, R Square (Koefisien Determinasi) diperoleh sebesar 0,883. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Kontrak Instalasi Rawat Inap di UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah. Sebesar 88,3%, sedangkan sisanya 11,7% dipengaruhi oleh berbagai komponen di luar penelitian ini seperti kepemimpinan, pendidikan dan budaya organisasi. Variable yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja adalah variabel kompensasi finansil sebesar: 7,903 dan signifikan pada level 0,000, dibandingkan dengan kompensasi finansial sebesar 3,769 yang berarti 0,000.

**Pembuktian Hipotesis Pertama (Uji F)**

Berdasarkan tabel 1 harga F hitung yang ditentukan dari nilai yang diperoleh sebesar 181.299, sedangkan harga F tabel diperoleh dengan melihat tabel F (ditunjukkan dengan tingkat kepastan yang telah ditentukan) melalui df1, df2. Nilai df1=Jumlah variabel (3-1=2), df2=NK-1, di mana N=Jumlah sampel dan K=Jumlah variabel (49-3=46) untuk F tabel senilai 3,20. Selanjutnya, tingkat signifikan adalah 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan < 0,05. Karena harga F hitung > F tabel (181,299 > 3,20) dan nilai signifikan lebih kecil dari daripada taraf signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05), spekulasi utama diakui, yang menyiratkan bahwa H1 diakui/diterima, kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh secara simultan pada kinerja pegawai kontrak UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata

**Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t diselesaikan untuk menguji kepentingan atau makna dari koefisien regresi (B) sebagian, dengan membandingkan probabilitas harga dan nilai alpha (α) = 0,05, uji t akan berdampak kritis jika hasil perhitungan p < 0,05, selanjutnya untuk mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan sebagai berikut:

### **Pembuktian Hipotesis kedua Kompensasi Finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perawat Kontrak.**

Berdasarkan tabel 5.10, t hitung yang ditentukan untuk variabel kompensasi finansial adalah 7,903, sedangkan nilai t tabel adalah 2,012 ( $df = NK: 49-3 = 46$ ). Demikian juga dengan tingkat signifikan adalah 0,000 yang lebih rendah dari tingkat signifikan  $< 0,05$ . Karena nilai t hitung  $> t$  tabel ( $7,903 > 2,012$ ) dan tingkat signifikan lebih rendah dari tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka spekulasi berikutnya diakui/diterima kebenarannya yang berarti bahwa H2 diterima, kompensasi finansial mempengaruhi secara parsial dari perawat kontrak UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah.

### **Pembuktian Hipotesis ketiga Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perawat Kontrak.**

Dari hasil pada tabel 5.10, t hitung yang ditentukan untuk variabel non finansial adalah 3,769, sedangkan nilai t-tabel adalah 2,012 ( $df = NK: 49-3 = 46$ ). Selain itu, tingkat signifikan adalah 0,000 yang lebih sederhana dari tingkat signifikan  $< 0,05$ . disebabkan nilai t tabel  $> t$  tabel ( $3,769 > 2,012$ ) dan tingkat kepentingan lebih rendah daripada tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), hipotesis ketiga diakui, yang menyiratkan bahwa H3 diakui, kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial Perawat Kontrak UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah.

## **PEMBAHASAN**

Adanya kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi rumah sakit. Dalam hal perawat mendapat bayaran sesuai dengan apa yang telah dilakukan di rumah sakit, petugas kontrak instalasi rawat inap pada umumnya akan melakukan yang terbaik untuk rumah sakit tersebut. Meskipun demikian, jika perawat kontrak rawat inap merasa bahwa bayaran yang dikeluarkan oleh rumah sakit tidak sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada RS pengaruh kompensasi finansial dan non finansial, secara bersamaan juga harus fokus pada karakteristik perawat seperti umur, jenis kelamin, tingkat pelatihan, masa kerja dan status pekerja terhadap kinerja perawat. Perpaduan kompensasi finansial dan non finansial akan mampu meningkatkan kinerja perawat kontrak rawat inap ketika memikirkan usia, jenis kelamin, tingkat sekolah, berapa lama mereka bekerja, dan apakah pekerja itu adalah Perangkat yang berstatus Aparatur Sipil Negara atau kontrak.

### **Kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat kontrak**

Kompensasi finansial memiliki dampak positif dan besar kinerja perawat kontrak di Instalasi rawat inap. Remunerasi moneter adalah hadiah yang diberikan oleh suatu organisasi kepada perawat kontrak instalasi rawat inap sebagai kompensasi, penghargaan dan tunjangan, sebagai jenis timbal balik untuk jasa yang diberikan oleh perawat kontrak instalasi rawat inap kepada rumah sakit yang menimbulkan perilaku yang positif

Semakin tinggi kompensasi, penghargaan dan tunjangan yang dikeluarkan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan oleh perawat kontrak instalasi rawat inap. Hal ini karena tenaga medis kontrak instalasi rawat inap memiliki kemungkinan bahwa dengan memberikan kinerja yang baik, maka organisasi akan lebih melihat nilai dalam presentasi mereka dan akan secara konsisten memberikan hadiah atau bayaran yang lebih tinggi atas jasa mereka karena mereka telah membantu rumah sakit dalam mencapai tujuan utamanya. Lagi pula, jika perawat kontrak Instalasi rawat inap tidak berjalan dengan baik, rumah sakit tidak akan memberikan kompensasi, penghargaan dan keuntungan yang signifikan pada perawat kontrak.

Jika perawat kontrak Instalasi rawat inap mendapatkan imbalan uang sesuai dengan apa yang telah dilakukan di rumah sakit, perawat kontrak Instalasi RI pada umumnya akan melakukan yang terbaik untuk rumah sakit. Meskipun demikian, jika pengasuh kontrak pendirian rawat inap merasa bahwa bayaran yang diberikan oleh RS tidak sesuai dengan komitmen yang telah dibuat untuk rumah sakit tersebut, maka kinerja perawat secara umum akan kurang ideal dalam menyelesaikan kewajibannya, dan tanggung jawabnya.

Pengaturan kompensasi finansial oleh UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah. Untuk perawat kontrak. Instalasi rawat inap diharapkan dapat membuat perawat lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, kinerja

perawat kontrak Instalasi rawat inp akan meningkat. Dalam penelitian ini, kompensasi finansil berpengaruh terhadap kinerja perawat kontrak Instalsi rawat inap secara individual.

Penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan oleh M. Ma'ruf Abdullah (2016:72) adalah imballan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **Kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat kontrak**

Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan kritis terhadap Kinerja. Kompensasi non finansial adalah hadiah yang diberikan oleh suatu organisasi kepada perawat dalam bentuk Kebijakan, Peningkatan Kesejahteraan, Pengembangan Diri dan Tempat Kerja, sebagai bentuk timbal balik untuk jasa yang diberikan oleh perawat ke rumah sakit yang menimbulkan dan mengarahkan berperilaku positif.

Rumah Sakit dalam memberikan gaji tidak hanya sebagai kompensasi finansial atau kompensasi yang berupa uang. Meskipun demikian, gaji juga diberikan sebagai pembayaran non finansial atau kompensasi yang bukan berupa uang, misalnya Pendekatan Organisasi, Peningkatan kesejahteraan, Pengembangan Diri dan Tempat Kerja. Jika perawat mendapatkan kompensasi nonfinansial sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam organisasi, perawat kontrak akan memiliki rasa aman, nyaman dan tidak stres atas kondisinya. Ini akan membuat perawat pada umumnya akan melakukan yang terbaik untuk rumah sakit. Meskipun demikian, jika perawat merasa bahwa balas jasa yang diberikan organisasi tidak sesuai dengan komitmen yang telah diberikan kepada organisasi, maka kinerja perawat secara umum akan kurang ideal dalam menyelesaikan kewajiban dan tugasnya untuk rumah sakit.

Kompensasi nonfinansial diberikan kepada perawat untuk menjamin keamanan dan kenyamanan perawat kontrak. Ini diselesaikan oleh rumah sakit dengan tujuan agar perawat dapat menyelesaikan setiap kewajiban dan tugasnya terhadap rumah sakit. Dalam sebuah penelitian ini ini, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara individual.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan oleh Simamora (2006:444) dimana kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja.

#### **KESIMPULAN**

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, perawat kontrak Instalasi Rawat Inp UPT. Rumah Sakit Umum Darah Undata Provinsi Sulawesi Tengah sangat berpengaruh adanya Kompensasi Finansial dan Non Finansial yang diberikan oleh Rumah Sakit.

#### **SARAN**

Bagi UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah harus menjaga dan meningkatkan kompensasi finansial dan non finansial, karena kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja perawat Instalasi Rawat Inap.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

1. Syarif R. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama; 2010.
2. Ismainar H. Keselamatan pasien di rumah sakit. Deepublish; 2015.
3. Depkes RI. Perilaku Hidup Nyamuk Aedes aegypti Sangat Penting Diketahui Dalam Melakukan Kegiatan Pemberantasan Sarang Nyamuk Termasuk Pemantauan Jentik Berkala. Jakarta Depkes RI. 2004;
4. Indonesia R. Undang-undang Republik Indonesia nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan. Jakarta Republik Indones. 2009;
5. Sudaryo Y, Aribowo A, Sofiati NA. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Penerbit Andi; 2018.
6. Arofah R. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG; 2014.

7. NARAY PF. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. J Ris BISNIS DAN Manaj. 2013;1(3).