

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ADVENT BANDAR LAMPUNG

Amelia Anwar¹, Yosi Pratiwi²

Program Studi Akuntansi, Universitas Mitra Indonesia

¹ ameliaanwar@umitra.ac.id, ² yosipratiwi259@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research is to find out the effect of internal control, financial compensation and non financial compensation towards employee performance at Advent Hospital Bandar Lampung. The data used in this research is primary data. Furthermore, the data collecting technique used in this research is survey which use google form to collect the data. In this research, the researcher used t test method and f test method with the help of SPSS version 26 program. Based on the results of the calculation value of the regression coefficient of each variabel is that the internal control of 24,1%, financial compensation of 51,7% and non-financial compensation of 17,6% to the employee performance. While the results of the value of the coefficient of determination, internal control, financial compensation and non financial compensation are known to have an influence of 73,4% on the employee performance at the Bandar Lampung Adventist Hospital, whie the 26,6% is explained by other variables.

Keyword: *Internal Control, Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei yang menggunakan google form untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode uji t dan metode uji f dengan bantuan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien

regresi masing-masing variabel yaitu pengendalian intern sebesar 24,1%, kompensasi finansial sebesar 51,7% dan kompensasi non finansial sebesar 17,6% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil nilai koefisien determinasi, pengendalian intern, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial diketahui memiliki pengaruh sebesar 73,4% terhadap kinerja pegawai di RS Advent Bandar Lampung, sedangkan sebesar 26,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Perusahaan dalam melakukan operasionalnya tidak terlepas dari prestasi kerja pegawai. Oleh sebab itu instansi-instansi atau perusahaan dituntut untuk punya keunggulan dalam berbagai aspek contohnya aspek finansial fungsional kerja, SDM yang terdidik dan profesional juga kualitas didalam pelayanan. Hal tersebut harus dijalankan supaya instansi ataupun perusahaan mampu mempertahankan eksistensinya dengan meningkatkankinerja perusahaan. Seperti halnya, setiap perusahaan memiliki tujuan yaitu menghasilkan keuntungan dengan menggunakan sumber daya opsional yang di tentukan untuk melangsungkan kegiatan perusahaan serta kinerja dalam perusahaan. Banyak cara yang di lakukan perusahaan untuk saling berkompetensi menjadi yang terbaik supaya perusahaan berkembang pesat, salah satu caranya adalah mengoptimalkan sumber daya manusia yang terdidik, handal serta profesional di bidangnya.

Sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang dalam pelayanan nya di lakukan oleh para tenaga medis maupun non medis yang terpercaya didalamnya adalah rumah sakit. Tempat ini merupakan organisasi dalam bidang jasa pelayanan kesehatan yang salah satunya selalu menjaga mutu pelayanan bagi semua orang yang akan berobat atau memeriksakan kesehatan. Selain itu jasa pelayanan sangat membutuhkan profesionalisme sumber daya manusia di dalamnya, karena hal tersebut mempengaruhi secara langsung terhadap pelayanan kesehatan tersebut.

Rumah sakit di era saat ini mengalami tantangan yang sangat sulit. Peraturan pemerintah yang terus berkembang menjadi landasan akreditasi sebuah rumah sakit dalam menentukan masih layak atau tidaknya rumah sakit melakukan kegiatan operasionalnya dalam pelayanan kesehatan. Ini menjadi tantangan yang cukup sulit. Industri rumah sakit di kenal dengan kriteria yang khusus yaitu padat modal, padat karya, padat resiko dan padat masalah. Padatnya modal diartikan kalau modal yang dipergunakan rumah sakit ini di nominal besar dalam menjalani usahanya. Sementara padat.karya memberi maksud melibatkan banyak sumber daya manusia. Sedangkan padat suatu resiko mengartikan rumah sakit menghadapi tantangan perubahan penyakit yang semakin komplek dengan tingkat kehati-hatian yang besar agar tidak timbul resiko kesalahan yang fatal dan padat masalah terkait dengan kompleknya pelayanan dan rawannya resiko. Apabila terjadi kesalahan yang dilakukan oleh rumah sakit sehingga pihak ketiga memberikan tuntutan mengakibatkan rumah sakit menghadapi kerugian bahkan sampai yang terburuknya adalah tidak diijinkan untuk melakukan kegiatan jasa pelayanan kesehatan. Oleh sebab itu perusahaan harus menjamin adanya manajemen pengatur yang baik, karena bagusnya manajemen pengaturan tersebut saat diawali pada tingkatan atas ke bawah supaya program kerja yang sudah disetujui ini memiliki efek positif bagi perusahaan. Beberapa hal bisa menentukan kinerja karyawan di antaranya adalah pengendalian internal, kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial.

Faktor paling pertama dalam menentukan adalah pengendalian internal, dalam sebuah perusahaan agar dapat menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana perusahaan, pengendalian internal yang baik sangat dibutuhkan. Dalam hal ini tidak dapat dipungkiri sebab masalah bisa muncul pada perusahaan, mulai dari internal maupun eksternal. Meski adanya konflik terjadi, perusahaan sebisa mungkin melakukan baik upaya seperti kegiatan yang bermanfaat ketika pihak pengatur ada sistem pengendali yang berhak untuk mengatur dan mengawasi kinerja. Diantara beberapa indikator pendapat Sukrisno Agus (2016:100) yang cukup menarik adalah pertama, “aktivitas pengendalian” yang berarti strategi serta tahapan yang memastikan kalau perintah tata kelola terjalankan. Pada saat melakukan pekerjaan, adanya sebuah aktivitas pengendalian oleh manajemen harus dilakukan agar hasil kerjaan yang didapat oleh karyawan

tidak menyalahi prosedur yang ada. Untuk itu perlunya pengendalian internal yang bagus di dalam tempat kerja agar dapat memperoleh tujuan perusahaan.

Kompensasi finansial ialah faktor kedua dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebutan kata finansial belum bisa dijauhkan dengan kinerja karyawan karena pada dasarnya seorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya melalui pemberian finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Oleh sebab itu *reward* yang sudah sesuai akan menjadi acuan bagi pekerja saat menjalankan tugas yang diamanatkan dengan prosedur yang baik. Salah satu indikator kompensasi finansial menurut Elbadiansyah (2019:213) adalah “insentif atau bonus” apabila karyawan telah melakukan tugas pekerjaan dengan baik pasti hal yang dinantikan adalah penghargaan ini akan mendorong kinerja agar memperoleh peningkatan yang maksimum. Sebagaimana didukung dengan penelitian sebelumnya bernama Roihatul Musyafi, Hamida Nayatie serta Yuniadi. Mayowan (2016:149) dalam penelitiannya menunjukkan apabila ada peningkatan dalam pemberian kompensasi finansial jadi kinerja karyawan juga akan mengikuti naik. Ini membuktikan apabila adanya peningkatan saat pemberian kompensasi, maka pada kinerja karyawan ikut serta meningkat kembali.

Selanjutnya faktor yang tampak pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi non finansial. Ketika karyawan melakukan pekerjaannya yang pertama kali dibutuhkan adalah pekerjaan yang akan ia jalankan dalam perusahaannya sesuai dengan keterampilan yang khusus yang dimilikinya. Menurut Elbadiansyah (2019:213) adalah satu dari indikator yang memengaruhi adalah “pekerjaan”, dimana pegawai yang mampu selesaikan pekerjaan dengan baik di suatu perusahaan tertentu, hendak diberikannya pelatihan khusus bagi bidang yang ada di perusahaannya bekerja, tertentunya yakni tenaga medis maupun non medis agar pekerjaan dapat berjalan dengan mengikuti prosedur yang sesuai serta meminimalisir tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja. Maka dari itu, pelatihan spesifik perlu diberikan kepada karyawan tujuannya biar menguasai kelebihan kerja di bidang yang digelutinya.

Namun pada kenyataannya, kinerja karyawan yang seharusnya menjadi sumber daya manusia yang terdidik secara profesional dalam menjalankan tugasnya ini justru menjadi perhatian di kalangan masyarakat. Ada salah satu kasus yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dari mulai buruknya pelayanan hingga predikat paripurna dipertanyakan oleh masyarakat, kesalahan dalam perincian detail resep obat serta jasa medis yang tidak sinkronisasi antara laporan perawatan ruangan kepada bagian administrasi.

Seperti yang dilansir oleh situs berita *online* yaitu Medinas Lampung News yang dirilis pada 25 Maret 2019 berjudul “Keluarga Pasien Kecewa, Pelayanan RS Advent Buruk”, di suatu halamannya yang berceritakan terkait keluhan keluarga pasien “kita menanyakan rinci anggaran kepada administrasi RS tersebut, setelah kita mendapatkan rincian, lalu kroscek ulang pemakaian kepada pihak *counter* perawat keuangan, ternyata benarnya ada selisih namun mereka ‘perawat’ masih berkilah” ungkap Geri Gantara, selaku salah seorang keluarga pasien di Ruang Mahoni, Jum’at (22/3). Dikatakan pasien sudah menggunakan asuransi Prudential, namun oleh pihak Rumah Sakit Advent seperti sembarangan mencatat apa saja yang digunakan dimana keluarga pasien mengeluh bahwa baru 10 hari perawatan sudah menghabiskan dana sebesar 48 juta rupiah. Dengan adanya kejadian seperti ini pihak keluarga sudah tidak percaya lagi dan menjadi pelajaran juga buat pasien lainnya agar setiap perawat memberikan obat atau pelayanan untuk setidaknya harus dicatat agar tidak terulang lagi selisih yang dirasakan oleh keluarga korban. Dikatakan pula selama sepuluh hari di Rumah Sakit Advent diketahui pasien belum pernah dimandikan, namun terdapat rincian biaya bahwa sudah pasien dimandikan serta pun masker yang digunakan perawat dibebankan ke pasien.

Dari kasus tersebut dapat diartikan bahwa bagaimana kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya apakah tersedia pengendalian internal yang baik didalamnya dan adakah faktor pembeda yang terdeteksi mengumpat kinerja dari pegawai sehingga ia tidak melakukan

tugasnya dengan benar seperti pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan amanah dalam indikator kompensasi non finansial.

Maksud penelitian ini diajukan yaitu bahwa hendak memahami pengaruh pengendalian internal, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung secara parsial juga simultan.

2. Metode Penelitian

Deskripsi analisis dalam hal ini dipilih sebagai metode yang paling tepat digunakan, sebab tujuannya yang memperlihatkan wujud nyata daritopik yang dicermati lewat data yang ditelaah dikumpulkan, kemudian diolah sekaligus dianalisis sehingga bisa ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yakni pengendalian internal (X1), kompensasi finansial (X2) dan kompensasi non finansial (X3) dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan (X). Dalam hal ini pendekatan yang sesuai penelitian mempergunakan pendekatan kualitatif.

Lokasi pelaksanaan dari penelitian ini pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Sementara populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdaftar di RS Advent Bandar Lampung. Lalu sampel penelitiannya disini peneliti mendapati jumlah sampel dengan bantuan rumus Slovin yakni sejumlah 85 karyawan.

Berkaitan bagaimana caranya data-data dapat terkumpulkan, maka disini penulis memilih teknik pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu RS Advent Bandar Lampung” dengan alat bantu yang dikenakan seperti:

- a) Angket, suatu form yang berisikan pertanyaan-pertanyaandengan bobot penilaian didalamnya, bermaksud untuk mewakili jawaban responden terhadap persoalan dengan pilihan menyetujui atau justru kebalikannya.
- b) Wawancara, proses pengumpulan data dengan cara sesi tanya jawab secara langsung terkait fokus permasalahan yang diselidiki.
- c) Temuan pustaka, bahan informasi yang mumpuni bagi kebutuhan peneliti dalam melengkapi keterangan data yang belum lengkap, umumnya didapat melalui jurnal ilmiah, buku-buku, serta artikel secara online maupun dari website berhubungan dengan masalah yang tengah diangkat di dalam penelitian yang dilakukan.

Alat Analisis Data:

a. UjiValiditas

Harapan untuk data penelitian yang di peroleh disebut meyakinkan, maka perlunya mempersiapkan instrumen yang sudah teruji “*valid*”. Artian *valid* disini mengarah dimana kemampuan alat ukur sanggup menaksir apa yang berkenan ditaksir. Ciri-ciri suatu tolok ukuran yang memenuhi validitas ini ketika hasil sesuai dengan yang dikriteriakan (Ghozali, 2013:52), sebagaimana ketentuannya yang diutarakan ‘*valid*’ bila $r\text{-hitung} > r\text{ tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ (5%). Sebaliknya jika tidak sesuai keputusan tersebut maka alat ukur yang berupa butir pernyataan tidak mampu memenuhi pengukuran sebab “tidak valid”.

b. UjiReliabilitas

Ginting (2011:47) mengatakan bahwa pengujian reliabilitas diperuntukkan untuk mengetahui seberapa besar keandalan suatu daftar pernyataan didalam angket mampu menghasilkan jawaban yang tetap sama dalam runtut waktu tertentu. Uji statistik yang diperkenankan dalam pengujiannya yakni “*Cronbach Alpha*” yang bermaksudkan kalau pengujian yang sesuai atau konsisten apabila memberi nilai ‘*cronbach alpha*’ $> 0,60$.

c. Uji Asumsi Klasik**1. Uji Normalitas**

Tujuan dari pengujian normalitas menurut Ghozoli (2012:160) bermaknakan kiranya model dalam regresi mencakup kedua variabel dari dependen dan independen ini berdistribusi normal ataukah tidak. Secara statistik, pengujian ini memilih memanfaatkan pengujian “*Kolmogorov Smirnov*” yang syarat ujinya terbilang normal ketika nilai signifikan (*2-tailed*) > 0,05. Namun tidak berlaku data berdistribusikan normal saat signifikansinya < 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini ditujukan supaya bisa dipahami ukuran yang menunjukkan bahwa pada variabel independen mana yang diterangkan variabel bebas lainnya. Penilaian yang ditentukan saat nilai ‘*tolerance*’ kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 10 dapat disebut tidak terjadi gejala multikolinearitas. Namun ketika pemberian nilainya kebalikan dari penentuan tersebut, maka bisa diindikasikan kalau model mengalami gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Imam Ghazali (2013:105) dalam bukunya mengulas bahwa keinginan terlaksanakannya pengujian ini yaitu untuk membuktikan apakah didalam model tersebut terjaln perbedaan “*variance*” dari residul pada pengawasan satu ke yang lainnya. Pilihannya jenis dalam menentukan uji ini dipilihkannya pada uji *scatterplot*.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Adalah analisis statistik yang memadukan dua atau bahkan lebih variabel bebas yang berperan memengaruhi variabel terikat selaku yang dipengaruhi dari variabel independen. Tujuannya sendiri yaitu untuk melihat seberapa kesungguhan dari kedua atau banyak variabel bebas dan menciptakan terkaan diantara nilai Y pada X. Berikut persamaan dari uji regresi berganda ini:

e. Uji Hipotesis**Uji t**

Bertugas untuk memberitahukan sebesar apa sumbangan kekuatan dari salah satu variabel bebas secara parsial ini terhadap variabel terikat (Purwanto, 2016:244). Ketetapan rumus pengujian ini memanfaatkan signifikan 0,05 yang mana t-tabel didapat dari olahan $\alpha/2$, $n-k-1$ yang menerangkan artiannya:

- Keterangan yang menggambarkan bila adanya pengaruh secara parsial antara *variable* X terhadap Y, saat nilai t-hitung melampaui nilai t-tabel.
- Informasi saat dimana tidak adanya pengaruh dari variabel X secara mandiri terhadap variabel Y, bila nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel.
- Penjelasan dari signifikannya pengaruh variabel X terhadap Y ini saat dimana nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05.
- Uraian yang memperlihatkan bahwa tidak signifikan pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap Y, sesaat dimana nilai signifikannya melebihi 0,05.

Uji F

Peran pengujian yang biasa disebut uji secara simultan ini yaitu untuk memberitahukan kalau kemahiran secara keseluruhan dari variabel X1, X2, X3,... dalam menerangi ragam dari variabel Y atau memiliki artian yang lain bahwa pengujian simultan “uji F” ini untuk

menyampaikan sekiranya ketiga atau seluruh variabel bebas yang diambil punya pengaruh secara serentak terhadap variabel terikat (Purwanto, 2016:241). Perlu diperhatikan bahwa rumus mencari nilai F-tabel ini dengan memilih tingkat kesalahan signifikan sebesar 5%, pembilang (df atau derajat kebebasan) = (k-1), serta derajat penyebut = (n-k) sebagaimana k adalah total banyaknya variabel independen. Untuk dasar keputusan pengujian seperti berikut.

- Adanya pengaruh variabel X terhadap Y secara bersama-sama, ketika besar F-hitung lebih dari F-tabel. Sementara jika kebalikan dari yang ditentukan atau nilai f hitung lebih rendah, maka menandai bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- Pada signifikan yang mencapai atau lebih dari 0,05 artinya bila koefisien regresi penelitian tidak signifikan. Namun jika nilainya kurang atau lebih rendah dari 0,05. Bisa dipastikan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan diantara variabel X terhadap variable Y.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengendalian Internal (X1)			
Item 1	0,628	0,213	VALID
Item 2	0,559	0,213	VALID
Item 3	0,726	0,213	VALID
Item 4	0,723	0,213	VALID
Item 5	0,594	0,213	VALID
Item 6	0,744	0,213	VALID
Kompensasi Finansial (X2)			
Item 7	0,571	0,213	VALID
Item 8	0,426	0,213	VALID
Item 9	0,750	0,213	VALID
Item 10	0,751	0,213	VALID
Item 11	0,639	0,213	VALID
Item 12	0,552	0,213	VALID
Kompensasi Non Finansial (X3)			
Item 13	0,744	0,213	VALID
Item 14	0,736	0,213	VALID
Item 15	0,743	0,213	VALID
Item 16	0,612	0,213	VALID
Item 17	0,645	0,213	VALID
Item 18	0,634	0,213	VALID
Kinerja Karyawan (Y)			
Item 1	0,497	0,213	VALID
Item 2	0,517	0,213	VALID
Item 3	0,720	0,213	VALID
Item 4	0,732	0,213	VALID
Item 5	0,766	0,213	VALID
Item 6	0,650	0,213	VALID

Dari perolehan tabel diatas menunjuk kepada hasil tiap item-item pernyataan dari keempat variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah telah lolos dari pengujian validitas karena terlihat dari nilai r-hitung yang didapatkan lebih besar dari nilai r-tabel (0,213).

Hasil Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
X1	0,739	Reliabel diterima
X2	0,677	Reliabel diterima
X3	0,774	Reliabel diterima
Y	0,697	Reliabel diterima

Sumber : Hasil Output SPSS

Melihat perolehan hasil uji tersebut bahwa keseluruhan variabel yang diteliti, terhubungkan pada nilai nilai "Cronbach Alpha" yang dihasilkan lebih dari nilai 0,60, maka bisa diambil simpulan bahwa semua variabel baik X maupun Y dari masing-masing butir pertanyaannya sudah handal untuk menjadi alat bantu instrumen.

Uji Asumsi Klasik.
Hasil Pengujian Normalitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16937920
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.066
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber: Hasil Output SPSS.

Dilihat dari tabel 4.7. diambil keputusan bahwa normalitas yang diuji berdasarkan *one-sample* KS menyatakan bahwa ragam data penelitian sudah dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya karena telah memenuhi ketentuan bahwa model yang baik adalah terdistribusi normal, seperti yang diungkap dari gambaran penelitian yang dilakukan dari nilai signifikansi yang melebihi 0,05 yakni 0,186.

Hasil Uji Multikolinearitas

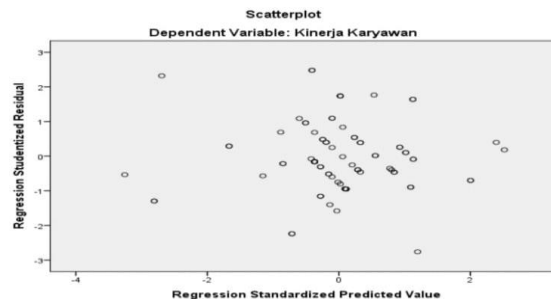
Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.781	1.600		1.113	.269		
Pengendalian Internal	.241	.094	.262	2.557	.012	.314	3.182
Kompensasi Finansial	.517	.097	.501	5.351	.000	.375	2.664
Kompensasi Non Finansial	.176	.086	.174	2.045	.044	.455	2.197

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil output SPSS

Melihat pada temuan tabel 4.8. uji, multikolinearitas tersebut bahwa besaran *tolerance* di variabel/independen $x_1 = 0,314$, $x_2 = 0,375$, $x_3 = 0,455$ atau besar; nilainya ini melampaui $> 0,10$. Sementara dengan VIF yang tertera, dimana $X_1 = 3,182$, $X_2 = 2664$, $X_3 = 2,197$ yang berarti ketiga ini telah sesuai ketentuan bahwa model tidak ada gejala multikolinearitas saat nilai VIF < 10 .

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil output SPSS
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Dari *output*-SPSS diatas bahwasannya pengujian-heteroskedastisitas yang dipilih melalui *scatterplot* menampilkan kalau gambar di dalam pola titik yang tersebar dengan acak ada pada sebarannya yang di antara sumbu Y bawah dan atas. Ini mengungkap bahwa model tidak ada gejala heteroskedastisitas, sehingga layak dilanjutkan kedalam memprediksikan variable-variabel independen.

4) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.781	1.600		1.113	.269
Pengendalian Internal	.241	.094	.262	2.557	.012
Kompensasi Finansial	.517	.097	.501	5.351	.000
Kompensasi non Finansial	.176	.086	.174	2.045	.044

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil output SPSS

Dari apa yang diutarakan pada tabel-output SPSS regresi berganda, 4.9 tersebut diperoleh persamaannya:

$$Y = 1,781 + 0,241X1 + 0,517X2 + 0,176X3 + e$$

Adapun penjelasan dari persamaan itu:

- a) Konstanta $\alpha = 1,781$ mengartikan bila kalau variabel bebas meliputi pengendalian-internal, kompensasi-finansial dan kompensasi-non-finansial dianggap nilai 0 (nol) ialah konstan. Oleh karenanya akan menurun variabel terikat dari kinerja karyawan senilai 1,781 satuan.
- b) Koefisien regresi pada X1 atau pengendalian internal ditampilkan besaran nilai yaitu 0,241. Artinya saat pengendalian internal ini naik tingkat 1 satuan, lalu variabel lainnya selain X1 (X2 dan X3) akan dinyatakan konstan, kemudian variable Y nya juga akan ikut naik 0,241.
- c) Koefisien regresi pada X2 yaitu kompensasi finansial memperoleh besaran 0,517 yang maknanya sendiri bahwa variabel ini tengah naik 1 (satu) satuan, lalu dianggap konstan untuk variabel lainnya sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan yang mengalami peningkatan yang besarnya 0,517.
- d) Variabel kompensasi non finansial menunjukkan penilaian koefisien regresi sebesar 0,176, artinya apabila variabel kompensasi non finansial mengalami kenaikan sebesar (satu) satuan, sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,176.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Tabel 4.11
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.781	1.600		1.113	.269
Pengendalian Internal	.241	.094	.262	2.557	.012
Kompensasi Finansial	.517	.097	.501	5.351	.000
Kompensasi non Finansial	.176	.086	.174	2.045	.044

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil output SPSS

Dari yang tertera sebagaimana tabel 4.11, maka bisa dipaparkan keterangan:

- 1) Didapatkan perolehan untuk signifikan variabel bebas pertama yaitu 0,012 atau lebih rendah hasilnya dari signifikan 5% ($0,012 < 0,05$). Selain itu perlu dilihat juga dari nilai t.hitungnya yang menunjukkan positif sebesar 2,557 dimana diketahui melebihi t.tabelnya yaitu 1,989. Maka dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, disimpulkannya kalau hipotesis pertama yang berbunyi pengendalian internal berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan ini dapat diterima.
- 2) Mengenai anggapan yang asalnya dari uji t (parsial) pada variabel kompensasi finansial tersebut terlihat bahwa memberi hasil sig bernilai $0,000 < 0,05$ (α) dengan juga besat t hitung = $5,351 > t$ tabel = 1,989. Ini memastikan kalau hipotesis 2 (H2) yang menaksir bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bisa dibilangkan benar sehingga dugaan yang diujarkannya bisa “diterima”.
- 3) Hasil uji t dari model regresi di peroleh nilai signifikansi pada X3 (variabel kompensasi finansial) dengan nilai 0,044 atau kurang dari $< 0,05$ sebagai taraf nyata signifikansi penelitian. Selain itu dapat diperhatikan juga dari hasil perbandingan kedua taksiran t_{hitung} dan t_{tabel} yang ternyata besarnya oleh t-hitung: $2,045 > t$ -tabel: 1,989. Sehingga demikian penjelasann ini bahwa hipotesis atau jawaban sementara untuk variabel ketiga bisa diterima, dimana menegaskan kompensasi non finansial berpengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 4.12
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	316.381	3	105.460	74.368	.000 ^b
Residual	114.866	81	1.418		
Total	431.247	84			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial, Pengendalian Internal.

Sumber: Hasil output SPSS

Dari apa yang tertera pada tabel 4.12., melihat bahwa besar f-hitung dari model regresi sebesar 74,368. Sementara untuk nilai signifikansi model senilai 0,000 dimana lebih rendah dari taraf kesalahan 0,05. Usai diketahui kalau nilai t tabelnya yaitu 2,72 maka dengan ini diakuinya kalau seluruh perolehan mendukung hipotesis keempat bahwa hasilnya diterima seperti mana ada pengaruh positif signifikan secara serentak diantara variabel independen “pengendalian internal, kompensasi finansial, kompensasi non finansial” terhadap variabel terikat “kinerja karyawan”.

Pembahasan

a. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja karyawan

Temuan atas penelitian yang dilakukan maka diuraikan kalau pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Advent Bandar Lampung dengan mempertunjukkan nilai dari t_{hitung} (2,557) melebihi t_{tabel} 0,989 serta signifikansinya 0,012 tidak lebih dari 0,05. Dari hasil temuan ini ternyata satu pemikiran dengan penelitian Farisa dkk (2015) bahwa pengujiannya pun memastikan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi Pelayanan Medis RS. Jember Klinik. Berasaskan teori yang ada, apabila perusahaan hendak mencapai tujuan organisasi maka peran

karyawan sangat begitu diperlukan. Disini, karyawan di minta untuk menyadari aktivitas terkait pengaturan internal di suatu perusahaan tempatnya bekerja. Jika sudah berhasil paham, maka secara tidak langsung kinerja akan meningkat sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Jadi simpulannya adalah bahwa segala tindakan yang melibatkan kontrol atau pengamatan yang baik, seperti pengendalian, maka ini akan mendukung bertambahnya kinerja, karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Jawaban dalam penelitian ini menyatakan bila kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Advent. Pembuktiannya bersumber dari hasil pengolahan data yang dilakukan dimana hasil t hitungnya mengalahkan t tabel yakni $5,351 > 1,989$, juga untuk signifikannya yang lebih minim $0,000$ dibandingkan taraf kesalahan $0,05$.

Apabila ditinjau kembali, maka anggapan tersebut sependapat dengan riset yang dilaksanakan Roihatul dkk (2016:149) bahwa dengan adanya penambahan kompensasi finansial kepada para pegawai, maka bisa menambah semangat dalam bekerja atau istilahnya bisa meningkatkan kinerja pegawai. Sebab, didalam sebuah perusahaan, performa .karyawan akan baik dimana akan terus meningkatkan pekerjaan didalamnya tidak hanya dari motivasinya sendiri tetapi juga karena penghargaan berupa finansial yaitu pemberian gaji, bonus/insentif dan lainnya yang sesuai dengan prestasi/kemampuan mereka. Yang mana pastinya bahwa hal ini di nantikan oleh setiap tenaga.kerja di suatu perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka akan tetap fokus pada apa yang dikerjakannya.

c. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan kebenaran dimana kompensasi non finansial terkandung pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Jawaban benar ini disetujui karena pengolahan data menuaikann hasil, bahwasannya nilai t-hitung senilai $2,045$ lebih besar daripada t-tabel $1,989$. Namun saat dibandingkan juga signifikannya, maka perolehan sig nya lebih rendah dibandingkan taraf kesalahan 5% yakni $0,044 < 0,05$.

Ketetapan diatas, dipertegas dengan ulasan penelitian yang dilakukan Edrick dan Fransisca (2015:28) yang mengatakan kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Didapatkan informasi dari pengolahan data dengan uji F bahwa nilai F-hitung sebesar $74,368$ ini menjadi perolehan yang bernilai lebih besar dari pada F-tabel yang senilai $2,72$. Kemudian, tingkat signifikannya ini berada dinilai yang lebih rendah $0,000$ dibanding dengan taraf nyata $0,05$. Maka demikian keputusan dari hasilnya ini yakni secara bersama-sama pengendalian internal, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan perlu diketahui bahwa kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan memegang peranan sebesar $73,4\%$, sedangkan sisanya ini $26,6\%$ merupakan ragam variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

Maksud pelaksanaan ini diselenggarakan disalah satu RS di Bandar Lampung "Advent" karena pengendalian internal yang ada pada perusahaan tersebut harus sesuai dengan peraturan yang ada, sebab tingkat resiko nya tinggi apabila terjadi kesalahan pada pengaturan pengendalian internal nya dan apabila kesalahan ini terjadi pengendalian internal yang tegas dari manajemen harus dilakukan agar karyawan taat peraturan dan tata tertib yang dibuat dan

pemberian penghargaan yang berupa kompensasi baik secara finansial ataupun tidak ini setara dengan kinerja yang dikerahkan dengan baik oleh karyawan dalam perusahaan.

4. Kesimpulan

- a. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Advent Bandar Lampung.
- b. Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Advent Bandar Lampung.
- c. Kompensasi non finansial ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS. Advent/Bandar Lampung.
- d. Pengendalian internal, kompensasi finansial dan non finansial secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

5. Daftar Pustaka

- Agoes, Sukrisno. Auditing, buku 1, Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Elbadiansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Malang: CV IRDH, 2019.
- Musyafi, Roihatul, Mayoman, Yuniadi dan Nayati, Hamida Utami. 'Pengaruh Kompensasi Finansial dan' non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang 2016.
- <https://www.medinaslampungnews.co.id/keluarga-pasien-kecewa-pelayanan-rs-advent-buruk/> (diakses pada 1 september 2020, pukul 18:41)
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen, SDM. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Larasati, Sri. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Terbitan CV Budi Utama, 2018.
- Mulyadi. Sistem Akuntansi, Edisi. Ketiga, Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Yani, M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Mangkunegara, AA. Anwar. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Dharma, Agus. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS 21 Update Regresi PLS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- _____. Aplikasi Analisis Multivariate Programm SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Widodo, Suparno. Manajemen Pengembangan `SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.