

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BAUBAU

Nasriah Akil*)
Dosen Tetap STIM LPI Makassar

Abstract: This study aims to determine the Effect of Financial and Nonfinancial Compensation on Employee Performance at Human Resources Agency and Human Resource Development Office of Baubau City. Based on the results of analysis and discussion that have been stated previously, the authors conclude that Financial Compensation and Non-Financial Compensation simultaneously have a significant effect on Employee Performance at the Office of BKP Human Resources Baubau City with a singnifikansi level of (0,042). Partially Financial Compensation affects the significance of Employee Performance with singnificancy level of (0,038) whereas Non-Financial Compensation influences No significancy to Employee Performance with Value significancynya (0,161).

Keywords: Financial Compensation, Nonfinancial and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang sangat strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu instansi, maka suatu instansi harus memberikan penelitian khusus pada factor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik instansi memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset instansi dan menjadikan mitra dalam berusaha. Kantor harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada kantor, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbale balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para pegawai lebih termotivasi dalam menjalankan

kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara Kantor dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja pegawai. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan kantor, sedangkan kantor memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan pegawai terhadap kantor.

Menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu : Pemberian kompensasi dapat dberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri aras pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan,

lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. (Panggabean, 2004:76)

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau instansi terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. (Samsuddin, 2006:187-188)

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mengambil judul Jurnal “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yaitu :

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari instansinya sebagai akibat dari jasa/

tenaga yang telah diberikannya pada instansi tersebut. (Singodimedjo, 2000:182) “Kompensasi adalah pemberian kepada pegawai dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”. (Handoko, 1998)

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi”. (Hasibuan, 2008:118)

Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para pegawai. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para pegawai terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan pegawai pindah ke badan yang lain. “Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting” (Martoyo 2007:86)

Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. (Panggabean, 2002:187).

Nawawi (2005:316-317) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung
Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Kompensasi di bagi menjadi dua kelompok besar, yaitu:

Kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan social, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. (Syaifullah, 2005:9)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh instansi kepada pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor ini merupakan

tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk pegawainya.

Pengertian Kinerja Pegawai

Instansi atau lembaga salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (intitusalional performance). Apabila kinerja perorangan pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja instansi/lembaga juga baik.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2002 : 67)

Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin instansi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Tujuan penilaian kinerja yang yang dikemukakan oleh Sunyoto (1991:1) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan,

sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat penilaian kinerja pegawai itu sendiri menurut Mulyadi (2004:416) adalah:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau instansi haruslah dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Sastrohadiwiryo (2005:235-236) menjelaskan bahwa pada umumnya unsure-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi Kerja. Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga

kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung Jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
4. Ketaatan. Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala keetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan yang berlakun menaati perintah perundangan yang diberikan atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan instansi maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
5. Kejujuran. Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerja Sama. Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lininya.
8. Kepemimpinan. Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Ada tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja, menurut Syamsuddin dan Yunus (2003:16) dalam Rahayu (2007) yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat
 - a. Kemampuan (ability).
 - b. Loyalitas (loyalty).
 - c. Kejujuran (honesty) atau transparasi.
 - d. Kreativitas (creativity).
 - e. Kemampuan memimpin (leadership).
2. Kriteria berdasarkan perilaku:
 - a. Melaksanakan tugas (perform task). Hal ini berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.
 - b. Mengikuti intruksi (obey instruction). Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti intruksi dalam melaksanakan tugasnya.
 - c. Melaporkan permasalahan (report problem). Hal ini menyangkut apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.
 - d. Memelihara peralatan (maintain equipment). Dimaksudkan dalam tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
 - e. Memelihara administrasi (maintain records). Dimaksudkan dalam tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
 - f. Mengikuti aturan-aturan (follow rules). Dimaksudkan pada sejauh mana aturan-aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalam proses penyelesaian pekerjaan.
 - g. Mengajukan usul atau saran (submit suggestions). Dimaksudkan pada tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.
3. Kriteria berdasarkan hasil:
 - a. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing pegawai (production level).

- b. Kualitas pekerjaan. Dimaksudkan pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (quality production).
- c. Pekerjaan yang tersisa. Dimaksudkan pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (scrap).
- d. Memperbaiki peralatan (equipment repairs). Dimaksudkan bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.

Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. (Hasibuan, 2008:117) Besarnya kompensasi yang diterima pegawai mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Langkah-langkah analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Instrumen Penelitian/Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi

Bivariate Pearson (Korelasi *Pearson Product Moment*). Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa : Analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0. 05. Kriteria pengujianya adalah jika r hitung $\geq r$ table maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*.

c. Uji Analisis

a. Uji Regresi

Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel mengalami kenaikan dan penurunan.

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja pegawai, sementara untuk variabel independen, peneliti menggunakan variabel kompensasi financial dan kompensasi nonfinansial. Jika dimasukkan pada formulasi regresi linear berganda, maka akan diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Kompensasi Finansial
- X_2 = Kompensasi Nonfinansial
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- e = Standar Error

b. Uji Hipotesis

a. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada table *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Jika probabilitas nilai F atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Namun, jika probabilitas nilai F atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah

dilakukan dan diolah guna untuk mengetahui pengaruh Kompensasi finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Pegawai. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 30 responden, dimana responden merupakan Pegawai Kantor BKP sumber Daya Manusia Kota Baubau. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pegawai, lama menjadi Pegawai, masing-masing responden.

Data Tabulasi

Untuk mengukur Kompensasi finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Pegawai maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 30 responden. Hasil jawaban responden ditabulasi dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan diberi tingkat skor tertinggi 5 dan terendah 1.

Analisis Kinerja Pegawai Tentang Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial

1. Persepsi Pegawai terhadap Kompensasi Finansial

Persepsi Pegawai indikator Kompensasi Finansial : Kantor tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai yang memilih tidak setuju 2 responden, memilih kurang setuju 1 responden, memilih setuju 25 responden dan memilih sangat setuju 2 responden. Kantor tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada pegawai cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja yang memilih tidak setuju 1 responden memilih kurang setuju 4 responden, memilih setuju 20 responden dan memilih sangat setuju 5 responden. Saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima memilih kurang setuju 2 responden, memilih setuju 24

responden dan memilih sangat setuju 4 responden. Kantor tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada pegawai yang memilih tidak setuju 4 responden memilih kurang setuju 3 responden, memilih setuju 22 responden dan memilih sangat setuju 1 responden. Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan yang memilih tidak setuju 4 responden, memilih kurang setuju 7 responden, memilih setuju 17 responden dan memilih sangat setuju 2 responden. Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di kantor memilih kurang setuju 1 responden, memilih setuju 22 responden dan memilih sangat setuju 7 responden. Saya merasa bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya yang memilih sangat tidak setuju 2 responden, yang memilih tidak setuju 5 responden memilih kurang setuju 6 responden, memilih setuju 12 responden dan memilih sangat setuju 5 responden. Adanya asuransi kesehatan bagi pegawai dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga memilih setuju 23 responden dan memilih sangat setuju 7 responden. Kantor tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada pegawai yang pensiun yang memilih tidak setuju 1 responden, memilih kurang setuju 1 responden, memilih setuju 23 responden dan memilih sangat setuju 5 responden. Kantor tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada pegawai yang meninggal yang memilih tidak setuju 1 responden, memilih kurang setuju 1 responden, memilih setuju 23 responden dan memilih sangat setuju 5 responden.

2. Persepsi Pegawai terhadap Kompensasi Nonfinansial

Persepsi pegawai terhadap indikator Kompensasi Non Finansial :

Kantor tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk bertanggung jawabkan tugas-tugasnya memilih setuju 22 responden dan memilih sangat setuju 8 responden. Kantor tempat saya bekerja, memberikan Kompensasi Non Finansial kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya memilih setuju 26 responden dan memilih sangat setuju 4 responden. Kantor tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada pegawai untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi memilih kurang setuju 3 responden, memilih setuju 21 responden dan memilih sangat setuju 6 responden. Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja memilih setuju 28 responden dan memilih sangat setuju 8 responden. Kantor tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif memilih setuju 25 responden dan memilih sangat setuju 5 responden. Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak kantor terhadap pegawai yang ingin melakukan ibadah memilih setuju 18 responden dan memilih sangat setuju 12 responden. Pimpinan kantor tempat saya bekerja selalu besikap ramah dan santun pada semua pegawai memilih kurang setuju 1 responden, memilih setuju 16 responden dan memilih sangat setuju 13 responden. Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai memilih setuju 19 responden dan memilih sangat setuju 11 responden. Sesama pegawai di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya memilih setuju 20 responden dan memilih sangat setuju 10 responden.

Persepsi Pegawai Tentang Kinerja

Persepsi Pegawai terhadap indikator Kinerja :Pegawai seharusnya memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja yang memilih tidak setuju 1 responden, memilih kurang setuju 1 responden, memilih setuju 8 responden dan memilih sangat setuju 11 responden. Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan memilih kurang setuju 5 responden, memilih setuju 22 responden dan memilih sangat setuju 3 responden. Pegawai seharusnya mempunyai komitmen terhadap pekerjaan dalam Divisi/Kantor/Badan/Seksi memilih setuju 23 responden dan memilih sangat setuju 7 responden. Pegawai sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat memilih setuju 16 responden dan memilih sangat setuju 14 responden. Pegawai seharusnya memberikan informasi yang benar kepada pemimpin terkait dengan pekerjaan memilih setuju 13 responden dan memilih sangat setuju 17 responden. Pegawai seharusnya dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah memperoleh pengakuan/ penghargaan dari pimpinan memilih setuju 18 responden dan memilih sangat setuju 12 responden. Pegawai sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak yang memilih tidak setuju 3 responden, memilih kurang setuju 4 responden, memilih setuju 16 responden dan memilih sangat setuju 17 responden. Pegawai seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja yang memilih tidak setuju 1 responden, , memilih setuju 24 responden dan memilih sangat setuju 5 responden. Pegawai seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan memilih setuju 21 responden dan memilih sangat setuju 9 responden. Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas memilih setuju 21 responden dan

memilih sangat setuju 9 responden. Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai memilih kurang setuju 10 responden, memilih setuju 17 responden dan memilih sangat setuju 3 responden. Pegawai sebaiknya melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan memilih setuju 24 responden dan memilih sangat setuju 6 responden. Pegawai sebaiknya memiliki tingkat kepedulian untuk memelihara peralatan kerja kantor sebaik mungkin memilih setuju 28 responden dan memilih sangat setuju 2 responden. Pegawai sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja memilih tidak setuju 1 responden, memilih setuju 18 responden dan memilih sangat setuju 11 responden. Pegawai sebaiknya menghargai adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan dan rekan kerja sebagai dinamika kerja memilih setuju 18 responden dan memilih sangat setuju

12 responden. Pegawai sebaiknya mengutamakan kerjasama di lingkungan kerja memilih setuju 25 responden dan memilih sangat setuju 5 responden. Pegawai sebaiknya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan memilih kurang setuju 1 responden, memilih setuju 20 responden dan memilih sangat setuju 9 responden. Pegawai sebaiknya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan memilih setuju 24 responden dan memilih sangat setuju 6 responden. Pegawai sebaiknya menyelesaikan pekerjaan yang tersisa, memilih setuju 21 responden dan memilih sangat setuju 7 responden. Saya merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai memilih kurang setuju 2 responden, memilih setuju 18 responden dan memilih sangat setuju 10 responden. Selanjutnya dilakukan Uji Validitas dan Uji Reabilitas.

Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,971	15,262		2,422	,022
	KOMPENSASI FINANSIAL	,573	,262	,375	2,188	,038
	KOMPENSASI NONFINANSIAL	,517	,359	,247	1,441	,161

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2017

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program SPSS versi 24. 0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 36,971 + 0,573X + 0,517 + e$$

Dimana:

- X1 = variabel independent (Kompensasi Finansial)
- X2 = variabel independent (Kompensasi Nonfinansial)
- Y = variabel dependent (Kinerja

Pegawai)

- a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y
- b = koefisien regresi
- e = standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 36,971 menunjukkan bahwa jika Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial konstanta X = 0, maka Kinerja Pegawai sebesar 36,971 b1 = 0,573 dan b2 = 0,517 menunjukkan bahwa setiap Kompensasi Finansial dan

Kompensasi Nonfinansial akan mendorong Kinerja Pegawai sebesar 0,573 dan 0,517.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan

variabel-variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali,2009). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat paada tabel berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,457 ^a	,209	,150	4,385

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_NONFINANSIAL, KOMPENSASI_FINANSIAL

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2017

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24. 0 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,209. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 20,9% Kinerja Pegawai dapat

dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial, sedangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,971	15,262		2,422	,022
	KOMPENSASI FINANSIAL	,573	,262	,375	2,188	,038
	KOMPENSASI NONFINANSIAL	,517	,359	,247	1,441	,161

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai.

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Nonfinansial dengan Kinerja Pegawai.

H₂ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Nonfinansial dengan Kinerja Pegawai.

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Menentukan kriteria pengujian

1. Ho diterima (H₁ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) *Significancy*

Ho ditolak (H₁ diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

2. Ho diterima (H₂ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) *Significancy*

Ho ditolak (H₂ diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

d. Kesimpulan

Karena taraf nyata (0,05) > *Significancy* (0,038) maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai sedangkan pengaruh antara Kompensasi Nonfinansial dengan Kinerja Pegawai taraf nyata (0,05) < *Significancy* (0,161) Jadi dapat disimpulkan

bahwa Ho Diterima Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh significant

terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKP sumber Daya Manusia Kota Baubau.

1. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,155	2	68,578	3,567	,042 ^b
	Residual	519,145	27	19,228		
	Total	656,300	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NONFINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2017

a. Kesimpulan

Karena taraf nyata (0,05) > Significance (0,042) maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial dengan Kinerja Pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKP sumber Daya Manusia Kota Baubau.

kebutuhan perlu di tingkatkan. Adanya asuransi kesehatan bagi pegawai dapat membantu untuk kesejahteraan keluarga sudah bagus, memiliki rencana pemberian pesangon kepada pegawai yang pensiun perlu di tingkatkan dan memiliki rencana pemberian pesangon kepada pegawai yang meninggal perlu di tingkatkan.

b) Persepsi pegawai terhadap indikator Kompensasi Non Finansial : Memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya sudah bagus, memberikan Kompensasi Non Finansial kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya sudah bagus, memberikan peluang yang merata kepada pegawai untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi perlu di tingkatkan, suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan bergairah dalam bekerja sudah bagus, menyediakan fasilitas yang mendukung suasana atau lingkungan kerja yang kondusif sudah bagus, penghargaan pihak kantor terhadap pegawai yang ingin melakukan ibadah sudah bagus, pimpinan selalu bersikap ramah dan santun pada semua pegawai perlu ditingkatkan, Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai sudah bagus, sesama pegawai senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka

Pembahasan

Persepsi Pegawai Tentang Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial.

a) Persepsi Pegawai indikator Kompensasi Finansial : memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai perlu di tingkatkan, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada pegawai cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja perlu di tingkatkan, motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima perlu di tingkatkan, memberikan bonus secara adil kepada pegawai perlu di tingkatkan, bonus sesuai dengan yang diharapkan perlu di tingkatkan, tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan dan posisi di kantor perlu di pertahankan, mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan

dalam menjalankan tugasnya sudah bagus.

Persepsi Pegawai Tentang Kinerja Pegawai

Persepsi Pegawai terhadap indikator Kinerja : Pegawai seharusnya memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja perlu di tingkatkan, mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perlu di tingkatkan. Pegawai seharusnya mempunyai komitmen terhadap pekerjaan dalam Divisi/Kantor/Badan/Seksi sudah bagus, pegawai sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat sudah baik, pegawai seharusnya memberikan informasi yang benar kepada pemimpin terkait dengan pekerjaan sudah baik, pegawai seharusnya dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah memperoleh pengakuan/penghargaan dari pimpinan sudah baik, pegawai sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak perlu ditingkatkan.

Dari hasil regresinya konstantanya 36,971 menunjukkan bahwa jika Kompensasi Finansial konstan atau $X = 0$, maka konstanta Kinerja Pegawai sebesar 36,971 sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0,573 dan 0,517 menunjukkan bahwa setiap Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial akan mendorong Kinerja Pegawai sebesar 0,573 dan 0,517.

Koefisien determinasi (R^2) = 0,209. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 20,9% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap kinerja, secara parsial Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Kompensasi Non Finansial berpengaruh

Tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKP Sumber Daya Manusia Kota Baubau dengan tingkat signifikansi sebesar (0,042). Secara parsial Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikansinya sebesar (0,038) sedangkan Kompensasi Non Finansial berpengaruh Tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansinya (0,161)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKP Sumber Daya Manusia Kota Baubau dengan tingkat signifikansi sebesar (0,042). Secara Parsial Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikansinya sebesar (0,038) sedangkan Kompensasi Non Finansial berpengaruh Tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai signifikansinya (0,161).

Saran

1. Kompensasi Finansial Pegawai pada Kantor BKP Sumber Daya Manusia Kota Baubau perlu ditingkatkan khususnya tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan pegawai.
2. Perlunya meningkatkan Kompensasi Nonfinansial Pegawai Kantor BKP Sumber Daya Manusia Kota Baubau Khususnya Pimpinan perlu selalu bersikap ramah dan santun pada

- semua pegawai.
3. Meningkatkan kinerja Pegawai Kantor BKP Sumber Daya Manusia Kota Baubau perlutidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi mendesak

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Asriyanti, Amrullah. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, (Persero) Tbk Wilayah Makassar. Makassar. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.*
- Ghozali, Imam. 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang : UNDIP
- Handoko, H, 1998. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BBPE, Yogyakarta
- Iqbal Hasan, M dan Misbahuddin, 2013, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta, PT Bhumi Aksara.
- Mantiri, Christian Natalino. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Manado. Manado. Program Studi Sarjana Politeknik Negeri Manado.*
- Misbahuddin dan iqbal Hasan, 2013, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta, PT Bhumi Aksara.
- Misbahuddin, 2016, *Metode dan Teknik Penyusunan Laporan Penelitian*, Makassar, Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis .Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Rahayu, Diyan Kurniawati. 2007. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*. Jurnal S1. Palu : Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Agus. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE IPWI