PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ULU IDANOTAE KABUPATEN NIAS SELATAN

Elkatriani Ndruru¹
Universitas Nias Raya

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif bersifat kausal. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data adalah instrument penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $F_{hitung} 57.121 > F_{tabel}$ sebesar 3.354 dengan df: $n-k-1 (30-2-1)= 27$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan organisasi perlu memberikan motivasi terhadap rekan kerja melalui kompensasi baik finansial maupun non finansial. (2) Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu menyediakan fasilitas yang dapat mendukung aktivitas pegawai.

Kata Kunci: *Kompensasi finansial; kompensasi non finansial; kinerja pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the effect of financial compensation and non-financial compensation on the performance of employees in the Ulu Idanotae Camat Office of South Nias Regency. The type of research used is a quantitative type of causal nature. The data source was from employees, with the population and sample in the study being as many as 30 people. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study showed that financial compensation and non-financial compensation had a positive and significant effect on the performance of employees in the Ulu Idanotae Camat Office of South Nias Regency with a F_{hitung} value of 57%

Keywords: *Financial compensation; non-financial compensation; employee performance*

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik lembaga swasta maupun pemerintahan didirikan dengan maksud mencapai tujuan organisasi. Suksesnya organisasi hanya dapat diperoleh jika semua tahap dilakukan oleh sumber daya manusia

dengan baik. Keberhasilan dalam usaha mencapai suatu tujuan organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya yang ada, terutama pada sumber daya manusia. Salah satu hal pokok yang dapat menunjang kemajuan sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat

penting bagi organisasi dalam mengelola dan mengatur kinerja organisasi, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas adalah untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan pegawainya dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang dengan produktif dan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, diharapkan pegawai bekerja secara produktif dan profesional. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia dan sadar bahwa sumber daya manusia lebih dari sekedar aset. Organisasi harus bisa bersikap profesional dan adil dalam pemberian imbalan kepada pegawai sebagai umpan balik atas jasa yang telah diberikan oleh organisasi. Hal tersebut mendorong pegawai agar lebih termotivasi dalam menjalankan dan mengerjakan tugas dan tanggungjawab demi terwujudnya tujuan organisasi. Hubungan kerja yang saling menguntungkan tersebut berdampak positif terutama bagi organisasi, karena dapat meningkatkan kinerja pegawainya dan tujuan organisasi dapat tercapai. Pegawai memberikan jasanya dengan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi dan organisasi memberikan imbalan atau kompensasi kepada pegawai atas jasanya.

Kompensasi dapat dibagi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk uang atau jasa yang organisasi sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi finansial dalam hal ini seperti gaji pokok pegawai dan gaji insentif. Di sebuah organisasi sesuai dengan tolak ukur pada kompensasi finansial bahwa masih ada pegawai yang mengeluh terhadap gaji pokok yang kurang tepat waktu penerimaan gaji

yang sudah ditentukan oleh pemerintah, kemudian gaji insentif masih ada pegawai yang menerima kurang sesuai dengan program yang telah terselesaikan. Tujuan pemberian kompensasi finansial ini untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam sebuah pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan organisasi selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan organisasi dan lingkungan pekerjaan seperti kepuasan kerja, peluang promosi, prestasi kerja, lingkungan yang kondusif. Faktor ini yang mempengaruhi kompensasi non finansial dapat dianggap sebagai tolak ukur permasalahan seperti pemberian kompensasi non finansial belum dilaksanakan secara merata terhadap pegawai seperti peluang promosi jabatan tinggi, masih ada pegawai yang kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang kurang memadai. Tujuan pemberian kompensasi non finansial ini merupakan suatu cara organisasi untuk membuat pegawai lebih semangat bekerja, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara maksimal.

Berdasarkan informasi yang ada bahwa setiap pegawai yang bekerja di kantor Camat Ulu Idanotae berhak mendapatkan gaji, insentif, dan tunjangan sesuai program yang diberikan oleh pimpinan organisasi. Pegawai layak mendapatkan insentif dan tunjangan apabila suatu program kerja telah terealisasi atau tercapai, tetapi penerimaannya sesuai dengan tupoksi yang telah ditentukan oleh organisasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa yang berhak menerima gaji, insentif, dan tunjangan yakni, Camat, Sekretaris, Bendahara, Kasubag Umum, Kasi Pemerintahan, Pegawai tetap dan lain sebagainya.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun organisasi tempat dia bekerja. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas organisasi, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai (*turn over*), serta memantapkan manajemen organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi karena terdapat tindakan pegawai yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di kantor camat Ulu Idanotae bahwa hasil kerja pegawai kurang efektif dan efisien karena faktor dari beberapa permasalahan khususnya kompensasi finansial dan non finansial. Permasalahan ini dapat diuraikan sesuai dengan pengukuran kompensasi finansial maupun non finansial yakni, tidak adanya penghargaan atau *reward* yang diberikan kepada pegawai sehingga mengakibatkan pegawai kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi finansial berupa tunjangan yang diterima setiap pegawai berbeda-beda, kemudian pemberian insentif yang tidak sesuai aturan yang berlaku. Kemudian, pemberian kompensasi non finansial belum dilaksanakan secara merata terhadap pegawai seperti peluang promosi jabatan tinggi, masih ada pegawai yang kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang kurang memadai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian: **“Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja**

pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan.”

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Populasi pada proposal ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang baik pegawai Negri Sipil maupun pegawai tidak tetap/honorir.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik terdiri duabagian yaitu uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Uji heteroskedastisitas yaitu adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Pada pengujian asumsi klasik ini dapat dijelaskan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas data dan uji heterokesdastisitas.

Teknik analisis data yang digunakan adalah tekni analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y = 3.768 + 0,758X_1 + 0,155X_2$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier berganda dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)= 3.768 menunjukkan nilai kinerja pegawai tetap ketika nilai kompensasi finansial dan non finansial sama dengan nol maka, kinerja pegawai

- memiliki nilai 3.768 artinya kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan non finansial.
2. Koefisien regresi kompensasi finansial (X_1) = 0,758 menunjukkan nilai kompensasi finansial ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,758.
 3. Koefisien regresi kompensasi non finansial (X_2) = 0,155 menunjukkan nilai kompensasi non finansial ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,155.
 4. Apabila nilai koefisien kompensasi finansial dan non finansial kurang dari satu (-1) maka menunjukkan nilai kinerja pegawai (Y) menurun.
 5. Apabila nilai koefisien kompensasi finansial dan non finansial sama dengan nol (0) maka menunjukkan nilai kinerja pegawai (Y) tetap.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara parsial antara kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan dengan nilai t_{hitung} 9.166 > nilai t_{tabel} 1.703 (Lampiran 8).
2. Ada pengaruh secara parsial antara kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan, dengan nilai t_{hitung} 1.975 > 1.703 (Lampiran 8).
3. Ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan secara simultan, dengan nilai F_{hitung} sebesar

57.121 > F_{tabel} sebesar 3.354 (Lampiran 9).

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menguraikan beberapa saran yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan organisasi perlu memberikan motivasi terhadap rekan kerja melalui kompensasi baik finansial maupun non finansial.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu menyediakan fasilitas yang dapat mendukung aktivitas pegawai.
3. Semestinya untuk memperlancar pekerjaan, maka pihak organisasi perlu menyediakan fasilitas setiap ruang kerja seperti komputer.
4. Pimpinan perlu memberikan motivasi terhadap rekan kerja dalam bentuk kompensasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Widiyanti. 2007. *Dinamika Koperasi*. Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Duha Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish.
- Gujarati. 2004. *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian. P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Setiawan, Kursini. 2010. *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.

Sumber Jurnal

Gabriella Wibowo. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. *Jurnal Agora Vol, 2 No.1*.

Nurchayati dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HP. Metal Indonesia Jawa Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 2*.

Nur. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Otsuka Indonesia seksi Inspeksi. *Jurnal Ekonomi Vol.2. No.1*

Rivai. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Otsuka Indonesia seksi Inspeksi. *Jurnal Ekonomi Vol.2. No.1*

Panggabean. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resort. *Jurnal Media Wisata, Vol. 17. No.1*.

Simamora. 2004. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resort. *Jurnal Media Wisata, Vol. 17. No.1*.

Sulhan. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Otsuka Indonesia seksi Inspeksi. *Jurnal Ekonomi Vol.2. No.1*