

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT - P3TKI DISNAKERTRANS SURABAYA

Siprianus Rinaldi¹, Teguh Purwanto²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
rinaldisiprianus@gmail.com

ABSTRAK

Dilakukannya penelitian ini agar dapat diketahui pengaruh Pengaruh pemberian kompensasi secara finansial serta non-finansial kepada kinerja pegawai di UPT – P3TKI Disnakertrans Surabaya. Pendekatan kuantitatif deskriptif merupakan metodologi yang digunakan serta melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan 32 responden sebagai sampel dan menggunakan teknik Nonprobability Sampling. Sampel tersebut terdiri dari Pegawai di UPT - P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur kemudian data diambil menggunakan kuesioner. Berdasarkan pengujian uji t dan uji F, nilai signifikansi kompensasi finansial (X1) sebesar 0,009 dan kompensasi non-finansial (X2) sebesar 0,004, serta nilai signifikansi uji F sebesar 0,006. Hasil analisis menunjukkan bahwa masing-masing signifikansi dibawah 0,05, yang menandakan diterimanya hipotesis dari variabel tersebut.. Hal tersebut berarti berpengaruhnya kompensasi finansial dan non-finansial kepada kinerja dari para pegawai di UPT - P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci : Kinerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial,

ABSTRACT

Research conducted in order determine the effect of financial and non-financial compensation employee performance at UPT – P3TKI Disnakertrans Surabaya. The methodology of this research a quantitative descriptive approach through hypothesis testing. This study uses 32 respondents as a sample and uses the Nonprobability Sampling technique. The sample consisted of employees at UPT - P3TKI Disnakertrans East Java Prov. then the data was taken using a questionnaire. Based on t test and F test, the significance of the financial compensation variable (X1) is 0.009 non-financial compensation (X2) is 0.004, and the significance values of the F test is 0.006. The results of the analysis show that each significance is below 0.05, which indicates that all hypotheses from each of these variables are accepted. This means that financial and non-financial compensation affects the performance of employees at UPT - P3TKI Disnakertrans East Java Province.

Keywords: Financial Compensation, Non Financial Compensation, Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki tenaga dengan tingkat kompetensi dan berkinerja tinggi, guna menyikapi perubahan pada masa selanjutnya merupakan salah satu tujuan dari manajemen SDM. Pembinaan SSDM adalah hal yang sangat wajib untuk dilakukan termasuk bagi para aparatur negara yang dituntut untuk meningkatkan keahlian secara terus menerus juga inovatif, tangguh, kokoh, dan profesional dalam bekerja. Hal ini tentunya sangat berdampak baik bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam Rusmawati (2016:352) menyatakan bahwa pengertian kinerja berarti hasil pekerjaan berdasarkan jumlah yang dicapai saat menjalankan tugas Simamora (2001:416) dalam Rusmawati (2016:352) mengatakan Kinerja adalah proses untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja oleh individu. Menurut Hasibuan (2019), Kompensasi ialah pendapatan dalam bentuk uang serta barang tidak langsung maupun langsung yang didapat sebagai imbalan terhadap jasa kepada perusahaan atau instansi.

. Pemberian kompensasi terhadap para pegawai juga menjadi salah satu cara yang tepat yang dapat diterapkan oleh organisasi guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja para pegawainya. Pemberian kompensasi terhadap karyawan atau instansi menjadi cara yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan pada lembaga atau instansi

Selain kompensasi Finansial, kompensasi Non finansial juga sangat mempengaruhi perkembangan kinerja kerja dari para Pegawai atau karyawan. Tentunya ini menjadi sesuatu hal yang juga sangat dibutuhkan oleh para pegawai karena dengan pemberian membantu mencukupi kebutuhan serta menjadi penunjang dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaannya.

Kompensasi Non-Finansial terdiri atas kompensasi yang terkait terhadap kepuasan karyawan serta terhadap lingkungan tempat bekerja. Berdasarkan penjelasan serta teori dan hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial ataupun non-finansial menjadi sesuatu hal yang sangat penting guna membangun semangat kerja pegawai serta bisa memotivasi para pegawai untuk tetap mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang di embankan kepada mereka. (Rivai,2011: 362),

Tujuan daripada penelitian ini adalah agar dapat diketahui pengaruh atau hubungan dari kompesasi finansiall terhadap kinerja pegawai dan kompensasi non-finansiall terhadap kinerja dari para pegawai pada UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya, serta diketahuinya pengaruh kompensasi finansiall dan non-finansiall secara simultan bagi kinerja dari pegawai UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan digunakan adalah kuantitatif serta menggunakan *Nonprobability Sampling* untuk pengambilan sample. Sampel tersebut terdiri dari pegawai UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 32 responden. Kemudian, data diambil melalui kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Validitas

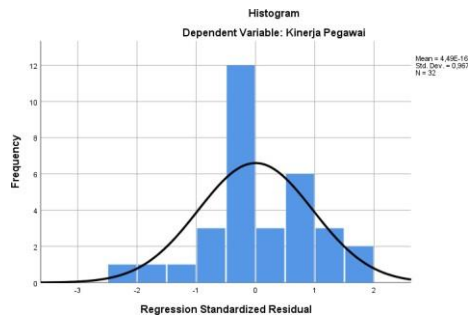
Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial (X₁)			
X _{1.1}	0,377	0,361	Valid
X _{1.2}	0,381		
X _{1.3}	0,370		
X _{1.4}	0,703		
X _{1.5}	0,410		
X _{1.6}	0,367		
X _{1.7}	0,414		
X _{1.8}	0,380		
X _{1.9}	0,840		
Kompensasi Non Finansial (X₂)			
X _{2.1}	0,382	0,361	Valid
X _{2.2}	0,983		
X _{2.3}	0,375		
X _{2.4}	0,846		
X _{2.5}	0,399		
X _{2.6}	0,442		
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,473	0,361	Valid
Y ₂	0,400		
Y ₃	0,563		
Y ₄	0,392		
Y ₅	0,404		
Y ₆	0,911		
Y ₇	0,423		
Y ₈	0,803		
Y ₉	0,373		
Y ₁₀	0,473		
Y ₁₁	0,433		
Y ₁₂	0,516		

Berdasarkan uji validitas, nilai r hitung variabel kompensas finansiall, kompensasi non-finansial & Kinerja > dibandingkan nilai r table, sehingga keseluruhan item dinyatakan valid

Tabel 2.
 Uji Reliabilitas

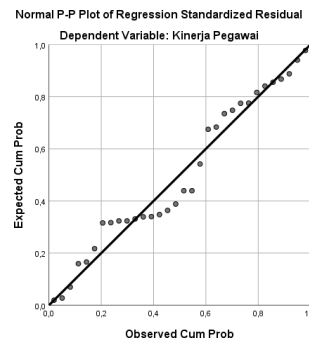
Variabel	Nilai <i>alpha cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,615	0,6	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,627		
Kinerja Pegawai (Y)	0,762		

Berdasarkan Tabel 2 nilai *alpha cronbach* > 0,6, artinya semua kuesioner yang digunakan dalam penilitan ini terbukti sangat reliabel.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Terlihat bahwa grafik diatas mengikuti berdistribusi dengan normal dengan (bentuk lonceng). Artinya asumsi normalitas sudah terpenuhi.



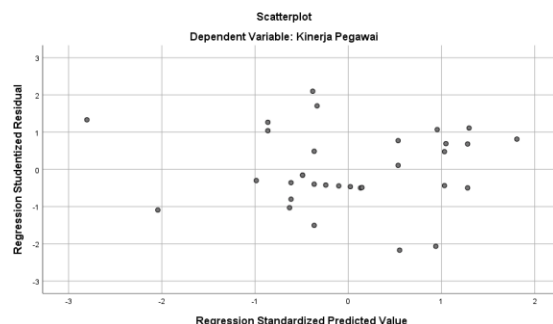
Gambar 3. Normal P-Plot Uji Normalitas

Tidak hanya histogram, uji normalitas bisa menggunakan grafik PP Plots. Berdasarkan gambar tersebut, titik loting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Hal ini membuktikan bahwa asumsi normalitas untuk nilai residual pada analisis regresi linear berganda dapat terpenuhi.

Tabel 3.
 Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collenarity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,879	1,137	Tidak Terjadi <u>Multikolinieritas</u>
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,879	1,137	Tidak Terjadi <u>Multikolinieritas</u>

Dari Tabel 3 terlihat bahwa tidak terjadinya multikolinearitas terhadap semua variabel, karena semua nilai tolerance berada diatas 0,10.



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Dengan melihat gambar diatas, persebaran titik bersifat random diatas serta dibawah 0 yang terdapat di sumbu Y. Ini menandakan bahwa model tersebut tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Tabel 4.
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error	Durbin Watson
1	0,176 ^a	0,031	0,036	4,606	2,064

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji autokorelasi metode *cocchrane-orcut* atau *durbiin two-step methods*, nilai (d) sebesar 2,064 > (dU) yakni 1,650 serta (4-du) 4 – 1,650 = 2,350. Sehingga tidak ada masalah terkait autokorelasi.

Tabel 5.
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	43,390	11,047
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,099	0,245
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,407	0,425

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

$$Y = 43,390 + 0,099 X_1 + 0,407 X_2 + e$$

Dari hasil diatas diketahui pada kolom B di Constant (a) 43.390 skor kompesasi finansiall (X1) adalah 0,099 serta, kompesasi non-finansial (X2) 0,047

Tabel 6.
Uji t

Variable	Sig.
(Constant)	0,000
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,009
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,004

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

1. Pengujian hipotesis Kompensasi Finansial (X1)
Dari hasil analisis SPSS 2.3 diatas nilai sig. (Sig.) kompensasi finansial (X1) 0,009. Berarti terdapat pengaruh signifikan kompesasi finansiall (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini terjadi kerana nilai Sig. 0,009 < prob. 0,05, maka simpulan yang didapat adalah hipotesis pertama diterima.
2. Pengujian hipotesis Kompensasi Non Finansial (X2)
Dari analisis SPSS 2.3 diatas nilai sig. (Sig.) kompesasi non-finansiall (X2) 0,004. Berarti terdapat pengaruh segnifikan kompesasi non-finansial (X2) terhadap Kinerja (Y). Ini terjadi kerana nilai Sig. 0,004 < prob. 0,05, maka simpulan yang didapat adalah hipotesis kedua diterima.

Tabel 7.
Uji F

Model	F	Sig.
(Constant)	0,461	0,006 ^b

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Dari hasil SPSS 2.3 diatas, nilai sig. (Sig.) 0,006. Berhubung nilai Sig. 0,000 < prob. 0,05. Berdasarkan dasar keputusan maka hipotesis ditirema. Ini membuktikan kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari analisis uji statistik diketahui kinerja pegawai dapat terpengaruh oleh kompensasi finansial & kompensasi non finansial. Dilhat nilai sign. Kompesasi finansial sebesar 0,009 < 0,05, variable kompensasi non-finansial dengan nilai sig. 0,004 < 0,05.. Dari hasil uji statistik, diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel Kompensasi finansial (X1) & kompensasi non-finansial (X2), 0,000. Karena nilai Sig. 0,006 < prob. 0,05.

Sejalan dengan penelitian Dany Hendra Setyawan dan Muhammad Faizal Riza (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompesasi Non-Financial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera Blitar). Hasil uji statistik pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial adalah 0,000 < probabilitas 0,05. Artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Blitar.

SIMPULAN

1. Berpengaruh signifikannya kompensasi finansial terhadap Kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Prov. Jawa Timur.
2. Berpengaruh signifikannya kompensasi non-finansial terhadap Kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Prov. Jawa Timur.
3. Berpengaruh simultannya kompensasi finansial serta kompensasi non-finansial terhadap Kinerja pegawai UPT-P3TKI Disnakertrans Prov. Jawa Timur.

IMPLIKASI

Pihak UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur harus mempertahankan kompensasi finansial dan non-finansial karena semakin besar jumlah yang didapat, maka kinerja para pegawai atau karyawan akan semakin bagus tentunya dan akan berpengaruh terhadap perkembangan sebuah perusahaan atau instansi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Jawaban yang diberikan responden dalam mengisi dan menjawab pertanyaan kuisioner kemungkinan tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. A.P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.