

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Yearning Harefa

Dosen Yayasan Perguruan Tinggi Nias

Email : yearninghrf@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of financial and non-financial compensation on employees work performance. This study was held at the IKIP College of Gunung Sitoli. The research was conducted in August 2019. The number of samples on this study was 28 respondents. Data analysis using multiple linear regression tests. The results showed that in the unison of financial and non financially compensation was significant to the employee's work achievement. The partial financial and non financially compensation has a significant effect on employee achievement. Financial compensation has a more dominant influence on job performance than financial compensation.

Keywords: financial compensation, non-financial compensation and job performance

1. PENDAHULUAN

Di dalam kondisi global saat ini, perusahaan harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang handal juga berprestasi untuk perusahaannya dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam mengawasi kegiatan operasi perusahaan, oleh sebab itu manajemen yang efektif dalam perusahaan merupakan kunci dari keberhasilan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan suatu kekayaan yang paling berharga dan tak ternilai dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan dan karyawan saling membutuhkan satu sama lain. Dan merupakan suatu kekayaan yang tak terpisahkan.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor

produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan pegawai terhadap perusahaan.

Beberapa cara mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu.

Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk baik itu finansial maupun non finansial. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang ada di instansi yang satu berbeda dengan pegawai yang ada di instansi yang lain, begitu pula kompensasi yang diberikan kepada pegawai umum dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai profesional mempunyai nilai

yang berbeda. Kompensasi bagi pegawai produksi biasanya diberikan berdasarkan pada beberapa program antara lain, pertama, program kerja borongan dimana perolehan dikaitkan secara langsung dengan jumlah yang dihasilkan pegawai dengan membayar orang yang bersangkutan suatu upah per potong bagi tiap unit yang dihasilkan. Kedua, program jam standar, dimana pegawai diberi imbalan berdasarkan presentasi premi yang sama dengan presentasi hasil yang dicapai di atas standar. Ketiga, program insentif kelompok, dimana perusahaan akan menyusun standar kerja bagi tiap anggota kelompok dan menggunakan suatu cara perhitungan keluaran yang dihasilkan oleh tiap anggota.

Pemberian kompensasi finansial yang layak merupakan hal penting bagi pegawai, selain untuk memenuhi kebutuhan hidup pemberian kompensasi finansial merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap potensi kerja mereka yang dapat berpengaruh terhadap perilaku-perilaku pegawai dalam bekerja. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak hanya menguntungkan pegawai saja, tetapi juga perusahaan yang akan mendapatkan pegawai yang loyal terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi finansial yang bijak berpengaruh terhadap kedua belah pihak bagi pegawai maupun perusahaan, oleh karena itu kebijaksanaan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak.

Keputusan pemberian kompensasi berkenaan dengan para pegawai profesional merupakan masalah yang unik. Salah satu diantaranya adalah bahwa bagi profesional umumnya soal uang barangkali kurang penting dibandingkan bagi kelompok pegawai lain. Hal

ini karena jenis pekerjaan yang dijalankan merupakan pekerjaan investigatif yang memerlukan kadar kreativitas dan pemecahan masalah yang sangat tinggi sehingga tidak mudah membandingkan dan mengukur faktor-faktor yang dapat dikompensasikan. Oleh karena itu faktor-faktor yang dapat dikompensasikan di sini cenderung berfokus pada pemecahan masalah, kreativitas, ruang lingkup pekerjaan serta pengetahuan teknis dan keahlian. Berdasarkan jenis pekerjaan tersebut di atas maka perlu adanya evaluasi terhadap tugas yang dijalankan dalam rangka penentuan kompensasi yang sesuai, karena tujuan dari kompensasi itu sendiri adalah untuk mendorong timbulnya kinerja yang lebih baik.

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka perusahaan Perguruan Tinggi IKIP Gunung Sitoli harus memberikan imbalan atau balas jasa yang setimpal kepada pegawai yang berprestasi. Apabila pegawai diperlakukan kurang baik, maka dapat menimbulkan gairah bekerja kurang maksimal seperti tingkat absensi naik, sering telat masuk kantor dan pulang dengan cepat.

Berdasarkan penelitian pendahuluan, diketahui bahwa kompensasi pegawai yang ada di Perguruan Tinggi IKIP Gunung Sitoli tidak merata. Salah satu penyebabnya adalah perbedaan jabatan atau golongan dan tingkat pendidikan. Pegawai yang memiliki tingkat absensi yang tinggi dan sering telat masuk kantor dan pulang dengan cepat tanpa alasan yang tepat, dan pegawai yang sering keluar waktu kerja dan bagi dosen tidak sama mendapatkan kompensasi dengan pegawai struktural. Berdasarkan uraian ini, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non

Finansial terhadap Prestasi Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Perguruan Tinggi IKIP Gunung Sitoli. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perguruan Tinggi IKIP Gunung Sitoli yang berjumlah 28 orang. Penentuan sampel dilakukan secara sensus dimana semua pegawai dijadikan sebagai sampel.

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan uji regresi linier berganda yang didukung dengan program SPSS versi 19 for windows. Adapun rumus *Regression Analysis* adalah sebagai berikut : (Sugiyono, 2011)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y : Variabel kinerja

b₁ : Koefisien regresi kompensasi finansial

b₂ : Koefisien regresi kompensasi non finansial

X₁ : Kompensasi Finansial

X₂ : Kompensasi Non Finansial

a : Bilangan konstan

e_i : Variabel gangguan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Regresi linear berganda menjelaskan besarnya pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap penilaian kinerja. Analisis regresi dengan perhitungan yang menggunakan *software* SPSS 19 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-11.020	4.220		-2.610	.014
Finansial	.557	.135	.521	4.020	.000
Non finansial	.563	.175	.414	3.141	.004

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ menjadi :

$$Y = -11,020 + 0,557 X_1 + 0,563 X_2$$

Dengan estimasi simpangan baku peramalan sebesar 2,050.

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

$$\beta_0 : -11,020$$

Bilangan konstanta(β_0) sebesar -11,020 menunjukkan besarnya kinerja pegawai apabila kompensasi finansial dan non finansial sama dengan 0.

$$\beta_1 : 0,557$$

Koefisien regresi pertama (β_1) sebesar 0,557 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai dengan asumsi kompensasi non finansial konstan. Artinya apabila kompensasi finansial meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja akan meningkat sebesar 0,557 satuan nilai

dengan asumsi kompensasi non finansial konstan.

$$\beta_2 : 0,563$$

Koefisien regresi kedua (β_2) sebesar 0,563 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai dengan asumsi kompensasi finansial konstan. Artinya apabila kompensasi non finansial meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja akan meningkat sebesar 0,563 satuan nilai.

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel terikat (kinerja), sedangkan korelasi berganda menunjukkan keeratan hubungan antara kedua variabel yang dianalisis. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.668	.639	2.050

Predictors : (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial

Deskripsi dari koefisien determinasi dan korelasi berganda adalah sebagai berikut :

a. Adjusted $R^2 : 0,639$; $R^2 = 0,668$

Angka di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi telah disesuaikan dan dikorelasi oleh derajat bebas sebesar 63,90%. Jadi sumbangan kompensasi finansial dan non finansial secara serempak terhadap naik turunnya kinerja bervariasi antara 63,90% sampai dengan 66,80%, sedangkan sisanya sebesar 36,20% sampai dengan 33,10% merupakan sumbangan

dari faktor-faktor lain di luar kompensasi finansial dan non finansial.

b. Multiple R : 0,818

Multiple R menjelaskan bahwa hubungan antara kompensasi finansial dan non finansial secara serempak dengan kinerja naik dan searah, artinya apabila kompensasi finansial dan non finansial serempak naik, maka kinerja akan meningkat.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara serempak terhadap kinerja dilakukan dengan uji F seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	200.410	2	100.205	24.666	.000 ^a
Residual	101.560	25	4.062		
Total	301.970	27			

a. Predictors : (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial

b. Dependent Variable : Kinerja

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang nyata antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai.

H_1 : Ada pengaruh yang nyata antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 24,666 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara serempak signifikan (nyata) mempunyai pengaruh terhadap kinerja, dengan demikian maka hipotesis pertama dapat diterima.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap kinerja dapat dilihat pada uji t pada Tabel 1.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. Uji hipotesis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

$H_0: b_1 = 0$ artinya, kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya, kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS 19 diketahui t_{hitung} sebesar 4,020 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya kompensasi finansial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji hipotesis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai Perguruan Tinggi IKIP Gunung Sitoli.

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

$H_0: b_1 = 0$ artinya, kompensasi non finansial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya, kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS 19 diketahui t_{hitung} sebesar 3,141 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya kompensasi non finansial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan kompensasi finansial.

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perguruan Tinggi IKIP Gunung Sitoli. Jika variabel kompensasi finansial dan non finansial yang ada dibenahi baik dari segi cara memberikan sistem pemberian insentif semenarik mungkin agar pegawai tertarik dengan sistem yang ada, kompensasi yang layak dikarenakan pada saat ini kompensasi yang ada masih dirasa kurang menurut pegawai, gaji yang lebih disesuaikan dan diperbesar lagi sesuai dengan kapasitasnya masing-masing, sistem pemberian insentif yang lebih jelas dan fasilitas penunjang pegawai lebih dilengkapi kembali agar

pegawai dapat bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya jika pemberian kompensasi finansial yang buruk, maka bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan menurun. Oleh karena itu perusahaan melakukan sebuah manajemen yang mampu mengarahkan seluruh pegawainya menjadi produktif dalam arti kinerja yang baik atau berprestasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Beberapa cara yang dilakukan suatu organisasi untuk memenuhi hubungan kerja yang baik dengan pegawainya diantaranya adalah pemberian motivasi berupa kompensasi yang wajar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perusahaan dalam memberikan gaji kepada seluruh pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan hidup minimal, selain itu sistem pemberian gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan yang diemban pegawai serta perusahaan juga memberikan tunjangan kesehatan kerja sesuai dengan harapan pegawai. Sedangkan bonus dan insentif berpengaruh karena dalam pemberian bonus serta insentif perusahaan sudah berdasar pada prestasi yang dihasilkan pegawai, bonus dan insentif yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi yang dicapai, bonus dan insentif yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Guna lebih mendorong kinerja yang tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para pegawai perusahaan.

Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena untuk

melakukan pekerjaan yang baik dibutuhkan rasa senang terhadap pekerjaannya, ketenangan dan rasa aman. Jika kondisi lingkungan kerja tidak baik maka mempengaruhi aktivitas kerja mereka, karena pegawai merasa terganggu pekerjaannya sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menjadi rendah. Untuk itu lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, perhatian tersebut dapat berupa perbaikan terhadap salah satu elemen lingkungan kerja yang kurang memuaskan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik pegawai akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan prestasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa, bagaimanapun juga tujuan utama orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya itu, atau dengan kata lain mereka mau bekerja disebabkan karena mereka merasa bahwa dengan bekerja itu ia akan mendapatkan penghargaan balas jasa dari kontribusinya dalam bekerja yang berupa ganti rugi atau imbalan yang sepatutnya ia dapatkan sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Jadi dapat disimpulkan *reward* atau kompensasi dapat dipandang sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

4. KESIMPULAN

1. Secara simultan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh sebesar 81,8% terhadap kinerja pegawai.

2. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh sebesar 66,80% dan non finansial 63,90% terhadap kinerja pegawai.
3. Kompensasi finansial mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan kompensasi non finansial.

REFERENSI

- Alwi, Syafaruddin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Mansia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert dan Jakson, Joh H, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Jimmy Sadely dan Bayuprawira, Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali