

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGAIRAN, PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN BIREUEN

Nova ^{1*)} dan Bakhtiar ²⁾

¹Dosen Tetap Manajemen STIE Kebangsaan Bireuen

*) nova@gmail.com

² Alumni STIE Kebangsaan, dan Juru Pengairan wilayah Tengah Kantor Dinas PU dan Penataan Ruang Kabupaten Bireuen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja pegawai, dan mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian survey, dengan metode penelitian descriptive dan verificative. Dengan objek penelitian pegawai di lingkungan Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen, berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan tingkat pencapaian pelaksanaan pemberian kompensasi jenis finansial terhadap pegawai mencapai 73%. Sedangkan pemberian kompensasi non-finansial mencapai 75%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kedua kompensasi tersebut relatif belum dapat dikatakan optimal, di dalam memacu dan mengarahkan kinerja yang maksimal dari pegawai kantor dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen. Hasil analisis regresi, menghasilkan tesis bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai sebesar 30,6 persen. Dan variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai sebesar 46,2 persen.

Kata Kunci: kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, Kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta 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 perusahaan atau instansi, maka suatu perusahaan/instansi/ organisasi harus memberikan perhatian khusus pada faktor ini dan sudah sewajarnya *owner* atau pimpinan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Hubungan kerja yang saling

menguntungkan antara perusahaan/kantor/instansi dan karyawan/pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi.

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, maka perlu cara untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Sistem kompensasi juga berpotensi

sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekadar *a cost* yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif (*counter productive*). Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal, seperti *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour* dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2003: 30). Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Sandra Mei Mustika (2014) dalam penelitiannya pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus menyatakan, insentif finansial dan nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Dan hubungan insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian dari Dhendhi Bagus Prasjojo (2012) terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bantul, menunjukkan bahwa: (1) pemberian kompensasi non-finansial di SMP Negeri se Kecamatan Bantul yang meliputi aspek promosi, pengembangan diri, serta aspek lingkungan kerja, berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru, meliputi aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan aspek penilaian serta tindak lanjut. Sedangkan *Titis Riyan Dani* (2014) meneliti pengaruh pemberian insentif finansial dan non-finansial terhadap semangat kerja Karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. Hasil penelitian ini

adalah: (1) Terdapat pengaruh positif secara parsial yang signifikan dari pemberian finansial insentif terhadap semangat kerja, (2) Terdapat pengaruh positif secara parsial yang signifikan pemberian non finansial insentif terhadap semangat kerja, serta (3) Terdapat pengaruh positif secara simultan yang signifikan pemberian finansial insentif dan non finansial insentif terhadap semangat kerja.

Sehingga pakar manajemen menyatakan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari system *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi. Namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan *reward* sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Adapun dua jenis reward tersebut adalah a) Ekstrinsik kompensasi, yang memuaskan kebutuhan dasar untuk *survival* dan *security* dan juga kebutuhan sosial dan pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor yang ada di sekitar pekerjaannya, misalnya upah, pengawasan, *co-worker* dan keadaan kerja. b). Intrinsik kompensasi, yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan karyawan itu, seperti tantangan karyawan atau interest suatu pekerjaan yang diberikan, tingkatan keragaman/variasi dalam pekerjaan, adanya umpan balik, dan otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan serta signifikansi pekerjaan bagi nilai-nilai organisasional.

Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu :Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial 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 atas 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 lainnya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Bukti dilapangan mensepakati bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi

atau perusahaan 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.

Menurut Allo (2002), Rahayu (2007) dan Polnaya (2007) pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai sehingga mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Di dalam instansi pemerintah, seperti pada Dinas Pengairan, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sedangkan sistem penggajian pegawai negeri sipil saat ini masih dibawah gaji swasta, sehingga berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Dengan situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji. Dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2015 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan. Sedangkan untuk penghasilan (kompensasi) yang lain, seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi, tergantung dari manajemen keuangan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen, bahwa kinerja pegawai yang diukur melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), masih belum optimal. Hal ini dapat ditinjau dari nilai atau skor SKP yang dinilai pada pimpinan dan pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai, 2) pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja pegawai, dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja pegawai.

2. Landasan Teoritis

Kompensasi

Anthony dan Govindarajan (2005:249) mengemukakan bahwa “Setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai. Ada

beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Sastrohadwiryo (2005:181) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Martoyo (2007:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balasjasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”. Menurut Hasibuan (2008:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha 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

Mulyadi (2001:419-420) menggolongkan penghargaan ke dalam dua kelompok, yaitu :Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, penghargaan tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan non-keuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantoryang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

Mondy et al., (1993:442-443) mengemukakan bahwa bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dikelompokkan menjadi:

1. Financial Compensation

a. *Direct Financial Compensation; Direct financial compensation consists of the pay that a person receives in the form of wages, salaries, bonuses, and commissions.*

b. *Indirect Financial Compensation; Indirect financial compensation (benefits) includes all financial rewards that are not included in direct compensation. This form of compensation includes a wide variety of rewards that are normally received indirectly by the employee. This form of compensation includes: 1) Insurance plans: life, health, surgical, dental, casualty, etc. 2) Social assistance benefits: retirement plans, social security, workers' compensation, educational assistance, employee services. 3) Paid absences: vacations, holidays, sick leave.*

2. Nonfinancial Compensation

Nonfinancial compensation consists of the satisfaction that a person receives from the job itself or from the psychological and/or physical environment in which the person works. This type of nonfinancial compensation consists of the satisfaction received from performing meaningful job-related tasks. This form of nonfinancial compensation involves the psychological and/or physical environment in which the person works. This form of compensation includes:

a. *The Job : interesting duties, challenge, responsibility, opportunity for recognition, feeling of achievement, advancement opportunities.*

b. *Job environment : sound policies, competent supervision, congenial coworkers, appropriate status symbols, comfortable working conditions, flextime, compressed workweek, job-sharing, cafeteria compensation, telecommuting.*

Nawawi (2005:316-317) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu: 1) Kompensasi Langsung, seperti Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. 2) Kompensasi Tidak Langsung, seperti pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. 3) Insentif, seperti penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Hasibuan (2008:120) mengemukakan program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan

wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.

Fungsi kompensasi menurut Samsuddin (2006: 188) adalah: 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik. 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dan 3). Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008:128-129) adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan. Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.
4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
6. Biaya Hidup (*Living Cost*). Jika biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.
9. Kondisi Perekonomian Nasional.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2004:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

“Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya” (Mangkunegara, 2004:69). Menurut Hasibuan (2008:87) “penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sunyoto (1991:1), diantaranya 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja. 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan terdahulu. 3) Memberikan peluang kepada karyawan 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 karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi (2004:416) diantaranya adalah : 1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui motivasi karyawan secara maksimum, 2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian, 3. Mengidentifikasi

kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan. 4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai kinerja mereka. 5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Sastrohadiwiryo (2005:235) menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut: 1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. 2. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. 3. Tanggung jawab yakni 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. 4. Ketaatan yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan yang berlaku. 5. Kejujuran. 6. Kerja sama. 7. Prakarsa yakni kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan. 8. Kepemimpinan.

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*). Yaitu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
 - b. Loyalitas (*loyalty*). Suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.
 - c. Kejujuran (*honesty*) atau transparansi. Suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
 - d. Kreativitas (*creativity*). Adalah kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.
 - e. Kemampuan memimpin (*leadership*). Adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku:
 - a. Melaksanakan tugas (*perform task*). Hal ini berkaitan dengan tingkat pelaksanaantugas.

- b. Mengikuti instruksi (*obey instruction*). Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.
 - c. Melaporkan permasalahan (*report problem*). Hal ini meyangkut apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.
 - d. Memelihara peralatan (*maintain equipment*). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
 - e. Memelihara administrasi (*maintain records*). Dimaksudkan pada 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 (*submit suggestions*). Dimaksudkan pada tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan pekerjaan.
3. Kriteria berdasarkan hasil :
- a. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada karyawan (*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.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sehubungan penelitian dengan objek pegawai negeri sipil (PNS), maka ukuran kinerja yang digunakan adalah berdasarkan nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 46 tahun 2012.

Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. Hasibuan (2008:117) mengemukakan “Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan 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 karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, demikian sebaliknya.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey, yaitu mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data, dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu melukiskan keadaan yang sebenarnya guna memperoleh fakta yang akan diolah menjadi data, kemudian diolah lebih lanjut untuk mendapatkan kesimpulan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *descriptive* dan *verificative*. Penelitian *descriptive* merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen. Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Arikunto, 2006 : 11).

Penelitian dilakukan di kantor Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen, dengan objek penelitian adalah PNS. Dengan masa waktu penelitian antara bulan Januari 2017.

Variabel penelitian dapat dijelaskan berikut ini:

Variabel	Indikator
Kompensasi Finansial (X ₁)	a. Gaji. b. Bonus. c. Program-program proteksi dengan indikator yaitu asuransi tenaga kerja, asuransikesehatan, tunjangan pensiun (pesangon).
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	a. Pekerjaan, dengan indikator yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. b. Lingkungan pekerjaan dengan indikator kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja dan lingkungan kerja yg menyenangkan
Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yakni 1. Kriteria berdasarkan sifat, dengan indikator yaitu kemampuan, loyalitas, transparansi, kreatifitas dan kemampuan memimpin. 2. Kriteria berdasarkan perilaku,

	<p>dengan indikator yaitu melaksanakan tugas, mengikuti instruksi, melaporkan permasalahan, memelihara peralatan, mengikuti aturan-aturan dan mengajukan usul.</p> <p>3. Kriteria berdasarkan hasil, dengan indikator yaitu hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan, kualitas pekerjaan, pekerjaan yang tersisa dan kemampuan memperbaiki peralatan.</p>
--	---

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pegawai PNS di Kantor Dinas Pengairan, Prtambangan dan Energi Kabupaten Bireuen yang berjumlah 40 orang, yang dinilai kinerjanya melalui SKP pada bulan Desember 2016.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- Ho: Tidak terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap Kinerja Pegawai
- H1: Terdapat pengaruh positif pemberian kompensasi finansial terhadap Kinerja Pegawai
- H2: Terdapat pengaruh positif dari kompensasi non finansial terhadap Kinerja Pegawai.
- H3: Terdapat pengaruh simultan pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian Instrumen Penelitian

Oleh karena pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrumen angket (kuesioner), maka untuk isi angket dilakukan pengujian, yakni:

Uji Validitas (Uji kesahihan)

Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa: Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apayang ingin diukur. Menggunakan metode korelasi Bivariate Pearson (Korelasi Pearson Product Moment).

Uji Realibilitas (Uji Keandalan)

Menurut Priyatno (2010:97) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensialat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jikapengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasilangket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitasdilakukan dengan metode Cronbach’s Alpha.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk *mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal*. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Cara yang digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis grafik (*normal P-P plot*).

Rancangan Analisis

Analisis data sesuai dengan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang di dituangkan dalam desain penelitian adalah dilakukan dengan (1) analisis deskriptif dan (2) analisis Regresi.

Analisis deskriptif akan memberikan gambaran tentang : a). Profil pegawai, b) Sejauhmana tingkat kinerja pegawai. Analisis regresi dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian berkaitan dengan variabel yang dihubungkan, yakni a). Hubungan antara kompensasi finansial dengan kinerja pegawai, b) hubungan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai.. Untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan alat statistik berupa analisis Regresi adalah suatu instrumen berupa model matematis yang dapat menggambarkan hubungan antar variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Karena variabel bebasnya dua buah, maka digunakan regresi linier berganda. Regresi ini peneliti gunakan karena ingin memprediksi hasil atas variabel-variabel tertentu dengan menggunakan variabel lain. Analisis regresi mengindikasikan kepentingan relatif satu atau lebih variabel dalam memprediksi variabel lainnya (James dan Anthony, 2001).

Secara model regresi, untuk penelitian ini dinyatakan dalam persamaan : $Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$
 Dengan : Y = Kinerja Pegawai
 X_1 = Kompensasi Finansial
 X_2 = Kompensasi Non Finansial
 ϵ = *Error estimated*

Sejauh mana model hubungan (Regresi) ini dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan (substansial) dan terapannya (fenomena), maka ada beberapa persyaratan atau asumsi yang harus dipenuhi, yakni Asumsi Klasik. Terdiri atas;

a. Multikolinearitas

Priyatno (2010:81) mengemukakan bahwa multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai

Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (1992) dalam Priyatno (2010:81) “pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya”.

b. Heteroskedastisitas

Priyatno (2010:83) mengemukakan bahwa: Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dariresidual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dariresidual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam modelregresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksikan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya yang telah di-studentized).

4. Hasil dan Pembahasan

Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen, memiliki 85 orang pegawai, dari Kepala Dinas sampai Penjaga Pintu Air. Terdiri atas 4 Bidang, yakni Bidang Sungai Danau dan Waduk, Bidang Pertambangan Umum dan Energi, Bidang Operasi Pemeliharaan Pengairan, Bidang Irigasi, Rawa dan Pantai. Latar belakang pendidikan beragam, mulai Magiater Teknik, Sarjana Teknik, Sarjana Ekonomi, Sarjana Sosial, Sarjana Sains, Sarjana Pertanian, Ahli Madya dan lulusan SLTA.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Responden

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1. Jenis Kelamin			
	Laki-laki	16	40,0
	Perempuan	24	60,0
2. Status Perkawinan			
	Belum Menikah	4	10,0
	Menikah	34	85,0
	Janda atau Duda	2	5,0
3. Usia			
	< 30 Tahun	2	5,0
	31-40 Tahun	10	25,0
	41-50 Tahun	19	47,5
	> 50 Tahun	9	22,5
4. Pendidikan Terakhir			
	SMA	11	27,5
	Diploma	10	25,0
	S-1	17	42,5
	S-2	2	5,0
No.	Kategori	Jumlah	Persentase
5. Masa Kerja			
	< 5 Tahun	2	5,0
	5-9 Tahun	10	25,0
	10-14 Tahun	18	45,0
	≥ 15 Tahun	10	25,0
6. Nilai Kinerja (SKP)			

< 75	2	05,0
75 - 79	18	45,0
80 - 84	16	40,0
≥ 85	4	10,0

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah).

Profil Responden

Jumlah responden penelitian sebanyak 40 orang responden yang berstatus sebagai PNS pada kantor Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen. Kategori responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, dan masa kerja. Hasil analisis deskriptif responden, ditampilkan pada table 1.

Gambaran Pelaksanaan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial

Dari hasil data yang diperoleh melalui persepsi dan jawaban 40 pegawai Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen, diperoleh jumlah skor penelitian untuk variabel pemberian insentif finansial dan nonfinansial adalah sebagai berikut;

Dengan memberikan skor jawaban responden, untuk: skor-5 = Sangat setuju, skor-4 = Setuju, skor-3 = kurang setuju, skor-2 = tidak setuju, dan skor-1 = sangat tidak setuju, maka Skor Penelitian dari 12 item untuk 3 indikator variabel insentif finansial (Gaji, Bonus dan Program-program proteksi) dalam kuesioner, diperoleh skor: 1752. Dan dari 10 item untuk 2 indikator variabel insentif non-finansial (pekerjaan dan lingkungan kerja) dalam kuesioner, diperoleh skor 1495. Sedangkan skor ideal (skor maksimum), ditentukan dari : 5 x Jumlah item x banyak responden.

Berdasarkan data diatas, maka tingkat pelaksanaan pemberian kompensasi pada pegawai dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Pencapaian pemberian Insentif

Variabel Pengukuran	Total Skor	Skor Ideal	Persen
Kompensasi finansial	1752	2400	73 %
Kompensasi nonfinansial	1495	2000	75 %

Sumber : Data olahan, 2017

Tabel 2 tersebut di atas menerangkan secara sederhana bahwa tingkat pencapaian pelaksanaan pemberian kompensasi jenis finansial terhadap pegawai, mencapai 73%. Sedangkan pemberian kompensasi non-finansial mencapai 75%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kedua kompensasi tersebut relatif belum dapat dikatakan optimal, di dalam memacu dan mengarapkan kinerja yang maksimal dari pegawai kantor dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen.

Gambaran Tentang Kinerja Pegawai

Dari hasil data sekunder pada bulan Desember 2016, yang diperoleh tentang kinerja pegawai, yang mana ditentukan melalui nilai atau skor Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) PNS. Maka diketahui bahwa rata-rata sebesar 79,35, dengan keragamannya 7,52. Nilai tertinggi dicapai 88, sedangkan terendah 72.

Tabel 3. Tingkat Kinerja Pegawai

Rata-rata	Skor Maksimum	Skor Minimum	Keragamannya
79,35	88	72	7,52

Sumber : Kantor Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen Tahun 2016

Jadi secara rata-rata kinerja pegawai (PNS) di Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen belum sudah masuk kategori sangat baik. Maka perlu dukungan pempinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimasa depan.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa besar derajat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data, nilai koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan tingkat keeratan yang cukup tinggi antara variabel pemberian kompensasi finansial (X₁), dan kompensasi nonfinansial (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y). Alhusin (2008:157) menjelaskan bahwa apabila nilai koefisien korelasi (r) berada pada interval antara 0,6 hingga 0,79 maka diinterpretasikan memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (r²)

Berdasarkan olahan data, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *r square* (r²) sebesar 0,5256. Hal ini menunjukkan variabel kompensasi finansial (X₁), dan kompensasi nonfinansial (X₂), keduanya mampu memberikan kontribusi peningkatan kinerja pegawai hingga sebesar 52,56%, sedangkan sisanya 47,44% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Sedangkan secara parsial, besarnya kontribusi pemberian kompensasi finansial (X₁) terhadap Kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini adalah sebesar 36,25%, sedangkan besarnya kontribusi pemberian kompensasi nonfinansial (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y) lebih tinggi yakni sebesar 42,52%.

Hasil Analisis Regresi

Tabel 3. Taksiran Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	52.284	5.243

Insentif finansial (X ₁)	.306	.114
Insentif nonfinansial (X ₂)	.462	.106

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah).

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda sebagaimana disajikan pada Tabel 3 berikut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 52,284 + 0,306 X_1 + 0,462 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = 52,284
Kinerja PNS kantor Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen, tanpa adanya kompensasi finansial maupun nonfinansial berada pada tingkat nilai 52,284 satuan.
2. Kompensasi finansial (X₁) = 0,306
Variabel kompensasi finansial (X₁) bernilai positif sebesar 0,306, artinya apabila pemberian kompensasi finansial ditingkatkan sebesar 10% maka akan mendukung peningkatan kinerja pegawai sebesar 3,06 satuan.
3. Kompensasi nonfinansial (X₂) = 0,462
Variabel kompensasi nonfinansial (X₂) bernilai positif sebesar 0,462, artinya apabila pemberian kompensasi nonfinansial ditingkatkan sebesar 10% maka akan mendukung peningkatan kinerja pegawai sebesar 4,62 satuan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-T)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas (kompensasi finansial) dan (kompensasi nonfinansial) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) pada Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen,.

Nilai *t_{tabel}* diperoleh pada pengujian dua pihak pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha/2 = 0,05/2$) dan derajat kebebasan (df) = n- k (df = 40-3=37; dimana nilai *t* tabel pada df (37) dan nilai signifikan 0,05 adalah 2,042). Dasar pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *t_{hitung}* dengan *t_{tabel}*. Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) ditunjukkan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Uji Signifikansi Koefisien Regresi

Variabel Bebas	<i>t_{hitung}</i>	<i>t_{tabel}</i>	Sig	Keterangan
Finansial (X ₁)	4,206	2,042	0,00	Signifikan
Nonfinansial (X ₂)	4,834		0,00	Signifikan

Variabel terikat: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pada Tabel 4 di atas, maka dapat dijelaskan signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas sebagai berikut :

Variabel pemberian kompensasi finansial (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi finansial (4,206) lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,024), pada probabilitas t -hitung (0%) atau lebih kecil dibandingkan dengan probabilitas 5%, sehingga uji menyatakan ada pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

Demikian pula variabel pemberian kompensasi nonfinansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi nonfinansial (4,834) lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,024), pada probabilitas t -hitung (0%) atau lebih kecil dibandingkan dengan probabilitas alpha (5%), sehingga uji menyatakan terdapat pengaruh variabel pemberian kompensasi nonfinansial terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pemberian kompensasi finansial, dan non-finansial) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) pada Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen.

Nilai F_{tabel} diperoleh pada pengujian pada taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan ($df_1 = k-1$ ($df_1 = 3-1=2$) serta ($df_2 = n - k$ ($df_2 = 40-3=37$), sehingga diperoleh nilai F_{tabel} pada df (2;37) pada probabilitas alpha 0,05 adalah sebesar 3,32. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji-F) ditampilkan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model	Df	F	Sig.
1 Regression	2	31.327	.000 ^a
Residual	40		
Total	42		

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah).

Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada Tabel 5 di atas menunjukkan pemberian kompensasi finansial, dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen.. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (31,327) lebih besar bila dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,32), pada probabilitas F hitung (0,000) atau lebih kecil dibandingkan dengan probabilitas alpha (0,05), sehingga menolak H_0 dan menerima H_a . Yang berarti uji signifikans menyatakan terdapat pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial, dan non-finansial) terhadap variabel terikat (kinerja).

Pembahasan

Peningkatan kinerja pegawai PNS pada suatu kantor Dinas pemerintah, merupakan faktor kunci bagi keberhasilan pembangunan masyarakat dan pemerintahan daerah. Hal ini menyangkut fungsi manajemen sumber daya manusia, dimana terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja seseorang, di antaranya kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial selain faktor lain seperti karakteristik individu dan motivasi kerja, atau juga iklim organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan matematis antara lain : $Y = 52,284 + 0,306 X_1 + 0,462 X_2$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (baik kompensasi finansial, maupun non-finansial) yang diteliti sama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y).

Setiap peningkatan pemberian kompensasi finansial (gaji, bonus, dan program-program proteksi) ke arah yang lebih baik, maka akan meningkatkan kemampuan atau kinerja pegawai pada Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Bireuen sebesar 0,306 satuan. Tetapi hasil ini lebih rendah apabila dibandingkan dengan pemberian kompensasi nonfinansial (suasana dan sarana pekerjaan, tempat kerja, iklim kerja), dimana setiap peningkatan pemberian kompensasi nonfinansial mampu memberikan kontribusi peningkatan terhadap kinerja sebesar 0,462 satuan.

Hasil penilaian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandra Mei Mustika (2014) pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus menyatakan, insentif finansial dan nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja yang berimplikasi pada prestasi kerja. Juga hasil penelitian dari *Titis Riyani Dani* (2014) pada Karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. Hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh positif pemberian finansial kompensasi maupun nonfinansial terhadap semangat kerja karyawan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik beberapa simpulan atas hasil analisis tersebut, antara lain:

- a. Tingkat pencapaian pelaksanaan pemberian kompensasi jenis finansial terhadap pegawai, mencapai 73%. Sedangkan pemberian kompensasi nonfinansial mencapai 75%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kedua kompensasi tersebut relatif belum dapat dikatakan optimal.

- b. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai sebesar 30,6 persen.
- c. Variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai sebesar 46,2 persen.

DAFTAR PUSTAKA

- Allo, Elisa Bunga. (2002). *Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Donggala*. Tesis. Makassar. PPS Universitas Hasanuddin.
- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. (2005). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Buku Dua. Jakarta : Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gary (2008), *Human Resources Management*, 9th Edition. Prentice Hall International, Inc., New Jersey.
- Handoko, T. Hani. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2006), *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu, SP (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Jones, R Gareth, (2004), *Organizational Theory: Text and Cases*. Third Edition. Prentice Hall International. Inc.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan-V. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi-V. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. (1993). *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Mondy. R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mulyadi. (2004). *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.
- Polnaya, Irene Patty. (2007). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom.
- Rahayu, Diyan Kurniawati. (2007). *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*. Skripsi S1. Palu : FE Universitas Tadulako.
- Robbins, Stephen, Mary Coulter, (2009), *Management*, Tenth Edition. Pearson Education, Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2010), *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Samsuddin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, P.Sondang. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan VI, Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P, (2004), *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiono. (2006). *Metodologi Penelitian*. Edisi 3, cetakan V, Kencana. Jakarta.
- Simamora, (2004), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Djembatan, Jakarta.
- Sumantri, Suryana, (2007). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Bahan-bahan lainnya:
- Sandra Mei Mustika (2014). Pengaruh Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kudus), *Skripsi*, FE Undip Semarang
- Dhendhi Bagus Prasjojo (2012), Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SMP NegeriSe Kecamatan Bantul, *Skripsi*, FIK UNY.
- Titis Riyan Dani (2014), Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri, *Skripsi* Jurusan Manajemen - Fakultas Ekonomi UM
- Wikipedia Ensiklopedia Bebas. *Bank Rakyat Indonesia*. http://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Rakyat_Indonesia. Diakses pada tanggal 25 Maret 2012.