

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) KOTA PALOPO**

***Effect of Financial and Non-Financial Compensation on
Employee Performance at the Regional Office of the Regional
Disaster Management Agency (BPBD) of Palopo City***

Hinaya

Fakultas Ekonomi, Universitas Andi Djemma

Email: inayahputri111@gmail.com

Suryati

Fakultas Ekonomi, Universitas Andi Djemma

Email: suryatirachmat.syam@gmail.com

ABSTRAK

Fokus penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada bagian lapangan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Palopo. Metode penelitian yaitu penelitian terapan dengan data primer-kuantitatif yang diperoleh dari isian kuesioner yang dibagikan kepada 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPBD Palopo. Sedangkan, secara parsial baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPBD Palopo. Berdasarkan nilai koefisien determinasi bahwa variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi nonfinansial mempunyai kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,7% dan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh indikator lain yang belum diteliti.

Kata-kata Kunci: *kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

Focus this study is to determine the effect financial compensation and non-financial compensation variables to employee performance variable to field section at the office of Regional Disaster Management Agency (BPBD) in Palopo City. Type research is applied research with quantitative data obtained from questionnaires distributed to 35 respondents. The results showed that financial compensation and non-financial compensation variables simultaneously had a significant effect on

employee performance variable at Office BPBD in Palopo City. Meanwhile, partially both financial compensation and non-financial compensation variables also have a significant effect on the employee performance variable at Office BPBD in Palopo City. Based on the coefficient of determination, that financial compensation and nonfinancial compensation variables has a contribution on employee performance variable by 57.7%, and the remaining 42.3% influenced by other indicators that have not been studied.

Keywords: *finacial compensation, nonfinancial compensation, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) masih menjadi sorotan bagi perusahaan/ instansi yang perlu ditingkatkan dan dapat bertahan menghadapi era globalisasi. SDM yang unggul mempunyai peran utama dalam meningkatkan aktifitas atau kegiatan perusahaan. Meskipun, terdapat sarana, prasarana, dan sumber dana yang cukup, namun tanpa adanya SDM yang unggul kesuksesan kegiatan perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Hal tersebut berarti bahwa SDM merupakan kunci utama yang dapat menyukseskan dan meningkatkan kegiatan organisasi. Perhatian ini sangat diperlukan dalam menunjang aktivitas suatu organisasi dan kesuksesan kinerja karyawan/ pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi. Salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja yaitu agar tercukupi kebutuhan hidupnya (Handoko, 2003: 30).

Aktifitas bekerja yaitu dengan mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu yang dimilikinya dengan harapan akan mendapatkan imbalan atau kompensasi yang dapat mencukupi kebutuhannya. Menurut Hasibuan (2008: 118), kompensasi merupakan semua pendapatan baik berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung untuk diterima karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi. Kompensasi juga menjadi salah satu faktor untuk memotivasi kinerja yang berarti bahwa karyawan lebih termotivasi dalam bekerja untuk menerima *reward* dan bonus (Medina, 2002: 304).

Pengukuran keberhasilan suatu organisasi/ instansi, biasanya akan menggunakan indikator tertentu dalam mengukur keberhasilannya. Salah

satunya adalah dengan melihat kinerja para pegawai/ karyawan. Kinerja merupakan suatu hal yang menarik dan selalu ditingkatkan oleh semua perusahaan, hal ini terbukti dari besarnya manfaat yang didapat oleh perusahaan, karena akan membawa peningkatan keuntungan yang lebih tinggi, sehingga eksistensi dan keberadaan perusahaan dimasa mendatang lebih terjamin (Pabunddu, 2006). Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja kerja karyawan, sehingga diperlukan usaha-usaha nyata yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan jasa, atau balas jasa, yang diberikan perusahaan/ instansi kepada pekerja atau karyawan. Disisi lain konpensasi yang diberikan terhadap tenaga kerja terdiri dari kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah dan insentif. Sedangkan, kompensi nonfinansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja (Rivai, 2009). Setiap perusahaan menginginkan kinerja kerja dari setiap karyawan meningkat. Upaya peningkatan kinerja perlu adanya kompensasi yang bagus yang diberikan perusahaan pada karyawan, kompensasi untuk peningkatan kinerja karyawan merupakan kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial dalam membantu para karyawan untuk memotivasi agar melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo adalah sebuah lembaga pemerintahan non-departemen yang bergerak di bidang penanggulangan bencana seperti kebakaran, banjir dan bencana lainnya. Pegawai di BPBD Palopo dibagi menjadi dua yaitu pegawai Kantor dan pegawai lapangan. Fokus penelitian ini yaitu pegawai pada bagian lapangan. Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa dikantor BPBD Palopo, sistem kompensasi yang berlaku adalah kompensasi finansial berupa uang sedangkan nonfinansial berupa asuransi serta fasilitas lainnya yang diberikan oleh BPBD. Berdasarkan penjelasan di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Palopo baik secara simultan maupun secara parsial.

KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian Kompensasi

Cara yang paling efektif memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Dengan kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ada beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli. Sastrohadiwiryono (2005:181) mengemukakan, kompensasi sebagai imbalan jasa/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Martoyo (2007:116), kompensasi sebagai pengaturan semua pemberian imbalan atau balas jasa para karyawan baik secara langsung berupa uang (finansial), maupun secara tidak langsung yang bukan berupa uang (*nonfinansial*).

Sedangkan, Gomes (2003: 129) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan/ pekerja sebagai balasan atas jasa dan pekerjaan mereka. Masalah kompensasi selalu berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal sangat berhubungan dengan konsep penggajian di dalam organisasi. Sedangkan, konsistensi eksternal berhubungan dengan struktur penggajian suatu organisasi dengan membandingkan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keberadaan kompensasi cukup penting bagi karyawan, sebab tingginya kompensasi merupakan cerminan nilai bagi para pekerja dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Besar atau kecilnya kompensasi bisa mempengaruhi kinerja atau kepuasan kerja karyawan (Martoyo, 2007: 86). Berdasarkan pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau balas jasa perusahaan untuk para karyawan dalam bentuk uang, barang secara langsung, atau tidak langsung sebagai imbalan karena karyawan tersebut yang telah bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Rivai (2009) membagi jenis kompensasi menjadi dua bagian meliputi kompensasi didasarkan pada bentuknya yaitu kompensasi finansial dan

kompensasi nonfinansial. Kompensasi didasarkan pada cara pemberiannya yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, atau sejenis yang dibayar oleh organisasi (Husein, 2008: 16). Menurut Rivai (2009: 360-363) mengemukakan bahwa kompensasi finansial yaitu meliputi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, yang dijadikan indikator dalam penelitian ini.

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung yang terdiri dari (1) Gaji. Gaji adalah balas jasa yang berbentuk uang dan diterima karyawan. (2) Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan berdasarkan jam kerja dan jumlah barang yang. (3) Insentif. Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kelebihan kinerjanya.

b. Kompensasi finansial tidak langsung.

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan atas kebijakan perusahaan kepada karyawan sebagai untuk peningkatan kesejahteraannya. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas meliputi asuransi-asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain sebagainya.

2. Kompensasi Non finansial

Kompensasi nonfinansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Simamora (2006: 541) menjelaskan bahwa kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diperoleh atas lingkungan fisik dan nonfisik yang dirasakan oleh karyawan. Kompensasi nonfinansial terbagi menjadi dua, yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja sebagai indikator dalam penelitian ini.

a. Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012: 43), lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat pekerjaan dan sangat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya, misalnya kebersihan, penerangan, dan lain-lain. Lingkungan kerja

yang cukup memuaskan akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja, sehingga pelaksanaan aktivitas kerja didalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang bersih maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan secara langsung akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Berikut faktor-faktor yang menentukan lingkungan kerja meliputi: (1) Kondisi tempat kerja; (2) Hubungan Kerja Karyawan; (3) Kebijakan yang logis; (4) Manajer yang berkompeten; (5) Simbol status yang pantas. (6) Karyawan yang kompeten.

b. Pekerjaan

Selain lingkungan pekerjaan yang menjadi salah satu faktor di dalam kompensasi nonfinansial, Utami (2005: 23) menyatakan bahwa pekerjaan itu sendiri juga merupakan faktor di dalam kompensasi nonfinansial. Dalam pekerjaan ini mengandung lima unsur yang berpengaruh, yaitu: (1). Pencapaian target; (2) Pengakuan; (3). Tanggung Jawab; (4). Tugas-tugas yang menarik; dan (5). Tantangan (Simamora, 2016).

c. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2008:120) berpendapat, bahwa pemberian kompensasi atau balas jasa pada umumnya yaitu untuk kepentingan perusahaan, kesejahteraan karyawan, dan kepentingan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai kepuasan yang dirasakan semua pihak hendaknya pemberian kompensasi didasarkan pada prinsip adil, kewajaran, sesuai undang-undang dan ketentuan yang berlaku. Samsuddin (2006:188), fungsi pemberian kompensasi yaitu (1) mengalokasikan SDM secara efisien; (2) penggunaan SDM lebih efisien; (3) mendorong stabilitas masyarakat dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan, tujuan pemberian kompensasi yaitu meliputi (1). Ikatan Kerja Sama; (2). Kepuasan Kerja; (3). Pengadaan Efektif; (4) Motivasi; (5). Stabilitas Karyawan; (6). Disiplin; (7). Pengaruh Serikat Buruh; dan (8). Pengaruh Pemerintah (Hasibuan, 2008: 121).

d. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Organisasi atau perusahaan merupakan suatu lembaga yang terdiri dari beberapa bagian yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Sastrohadiwiryono (2005), adanya kinerja yang baik dalam sebuah sistem sebenarnya memiliki hubungan yang erat antara kinerja perorangan atau *individual performance* dan kinerja lembaga atau *institutional performance*. Bila kinerja karyawan baik maka akan mempengaruhi kebaikan kinerja perusahaan/ organisasi.

2. Penilaian dan Pengukuran Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2004: 69), penilaian kinerja karyawan merupakan proses penilaian terhadap kinerja karyawan oleh pemimpin organisasi secara sistematis sesuai dengan tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2008: 87), penilaian kinerja karyawan didasarkan pada penilaian rasio hasil kerja nyata sesuai standar kualitas dan kuantitas kinerja setiap karyawan.

3. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Robbins (2006: 121) indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi (a). Kualitas; (b). Kuantitas; (c). Ketepatan waktu; (d). Efektivitas; dan (e). Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi pekerjaannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian terapan dengan data primer-kuantitatif yang diperoleh dari isian kuesioner yang dibagikan kepada responden. Populasi pada penelitian yaitu seluruh pegawai Kantor BPBD Palopo dibagian lapangan dengan jumlah 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik sampling Jenuh* yaitu teknik sampling dengan semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Sehingga, dalam penelitian ini samadengan jumlah populasi yaitu 35 orang karyawan.

HASIL

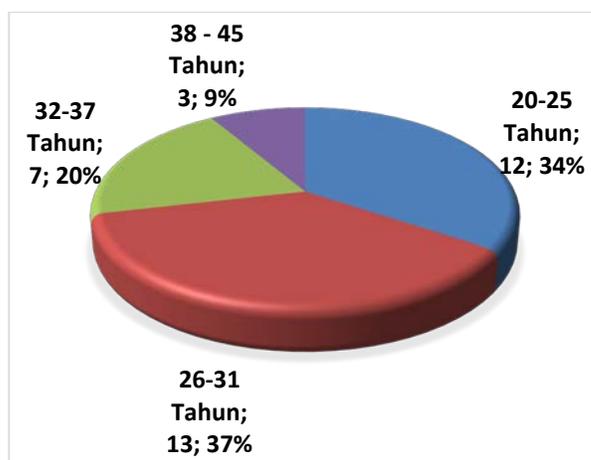
1. Karakteristik Responden

Bagian ini akan menjelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah berdasarkan tujuan penelitian. Penulis menyebar kuesioner dengan responden yaitu karyawan pada kantor BPBD Palopo yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir dari masing-masing responden. Data tentang profil responden akan diuraikan berikut.



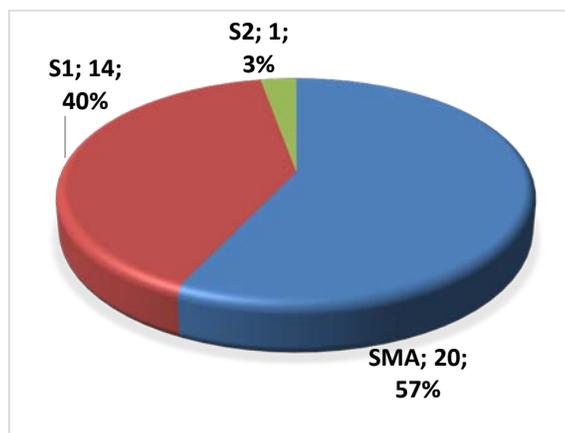
Gambar 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.

Berdasarkan Gambar 1, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dengan persentase 86%, jumlah responden wanita sebanyak 5 orang dengan persentase 14%. Hal ini membuktikan bahwa profesi sebagai karyawan bagian lapangan lebih didominasi oleh laki-laki.



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan 20 - 25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 34% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 26-31 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 37% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 32-37 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 20% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berusia 38-45 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 9% dari keseluruhan jumlah responden. Dengan demikian, usia responden pada penelitian ini masih tergolong usia yang produktif sehingga memungkinkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan pada Kantor BPBD Palopo.



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Berdasarkan Gambar 3, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 20 orang dengan persentase 57% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 14 orang dengan persentase 40% dari keseluruhan jumlah responden dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 3% dari keseluruhan jumlah responden. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh tamatan SMA yang menjadi karyawan pada Kantor BPBD Palopo.

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat menjelaskan tanggapan responden dalam memberikan informasi terhadap pernyataan kuesioner yang diajukan sesuai pemahaman responden.

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Tabel 1.

Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Indikator X_1

Variabel	Jumlah Skor	Skor Rata-Rata	Ket.
1. Gaji	365	3,47	Sangat Tinggi
2. Upah	335	3,19	Tinggi
3. Insentif	310	2,95	Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan Tabel 1 di atas, rata-rata tanggapan responden terhadap semua variabel Kompensasi Finansial dengan skor rata-rata tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah indikator gaji dengan skor sebesar 365 skor rata-rata sebesar 3,47. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diperoleh karyawan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan pada BPBD Palopo. Pada tabel diatas juga dapat dilihat indikator yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu indikator insentif dengan skor sebesar 310 dengan rata-rata skor 2,95. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang dimiliki sangat kurang dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor BPBD Palopo.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Nonfinansial (X_2)

Tabel 2.

Kesimpulan Rata-Rata Tanggapan Responden pada Indikator Variabel X_2

Variabel	Jumlah Skor	Skor Rata-Rata	Ket.
1. Lingkungan Kerja	390	3,71	Sangat Tinggi
2. Pekerjaan	376	3,58	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 2 di atas, rata-rata tanggapan responden terhadap semua variabel kompensasi nonfinansial dengan skor rata-rata tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah indikator lingkungan kerja dengan skor sebesar 390 skor rata-rata sebesar 3,71. Hal tersebut menunjukkan indikator lingkungan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, indikator yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu indikator pekerjaan dengan skor sebesar 376 dengan rata-rata skor

3,58, sehingga pekerjaan yang dilakukan berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan.

c. Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.

Kesimpulan Rata-Rata Tanggapan Responden untuk Indikator Variabel Y.

Variabel	Jumlah Skor	Skor Rata-Rata	Ket.
Kualitas	391	3,72	Sangat Tinggi
Kuantitas	364	3,46	Sangat Tinggi
Ketepatan Waktu	364	3,46	Sangat Tinggi
Efektivitas	351	3,34	Sangat Tinggi
Kemandirian	342	3,16	Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan Tabel 3 kesimpulan rata-rata tanggapan responden terhadap semua variabel kinerja karyawan dengan skor rata-rata tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah indikator kualitas dengan skor sebesar 391 skor rata-rata sebesar 3,72. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, indikator yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu indikator kemandirian dengan skor sebesar 342 dengan rata-rata skor 3,16, sehingga kemandirian berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Palopo.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan realibilitas variabel penelitian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa penelitian pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner dilakukan untuk menjamin bahwa instrument penelitian yang digunakan tersebut akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diandalkan apabila digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data, untuk jelasnya kedua pengujian tersebut dapat dijelaskan berikut ini.

a. Uji Validitas

Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam pengukuran. Metode ini sering digunakan dalam uji validitas, ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan $r_{hitung} = 0,30$. Hasil pengujian diolah berikut.

Tabel 4.
Hasil Pengujian Validitas Variabel X₁.

Pernyataan Variabel (X ₁)	Correlation		
	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Ket.
X1	0.493	0,33	Valid
X2	0.574	0,33	Valid
X3	0.782	0,33	Valid
X4	0.630	0,33	Valid
X5	0.782	0,33	Valid
X6	0.768	0,33	Valid
X7	0.678	0,33	Valid
X8	0.837	0,33	Valid
X9	0.766	0,33	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data

Dari hasil SPSS tabel 4 di atas, hasil pengujian validitas variabel kompensasi finansial menunjukkan bahwa 9 item pertanyaan atau pernyataan mengenai indikator gaji, upah dan insentif dapat disimpulkan dimana semua item pertanyaan valid karena *pearson correlation* r hitung $>$ r tabel atau *pearson correlatiannya* adalah diatas 0,30. Selanjutnya, untuk pengujian validitas variabel kompensasi non finansial akan ditunjukkan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5.
Hasil Pengujian Validitas Variabel X₂

Pernyataan Variabel X ₂	Correlation		
	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Ket.
X1	0.714	0,33	Valid

X2	0.678	0,33	Valid
X3	0.488	0,33	Valid
X4	0.564	0,33	Valid
X5	0.498	0,33	Valid
X6	0.632	0,33	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data

Dari hasil SPSS tabel 5 di atas, hasil pengujian validitas variabel kompensasi nonfinansial menunjukkan bahwa 6 item pertanyaan mengenai indikator pekerjaan dan lingkungan kerja dapat disimpulkan dimana semua item pertanyaan valid karena *pearson correlation* r hitung > r tabel atau *pearson correlatiannya* adalah diatas 0,30. Selanjutnya, untuk pengujian validitas variabel kinerja karyawan akan ditunjukan pada tabel 6 berikut.

Tabel 6.
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

Correlation			
Pernyataan Variabel Y	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Ket.
Y1	0.448	0,33	Valid
Y2	0.514	0,33	Valid
Y3	0.773	0,33	Valid
Y4	0.646	0,33	Valid
Y5	0.853	0,33	Valid
Y6	0.832	0,33	Valid
Y7	0.517	0,33	Valid
Y8	0.584	0,33	Valid
Y9	0.726	0,33	Valid
Y10	0.489	0,33	Valid
Y11	0.726	0,333	Valid
Y12	0.704	0,33	Valid
Y13	0.925	0,33	Valid
Y14	0.482	0,33	Valid

Y15	0.530	0,33	Valid
-----	-------	------	-------

Sumber: Hasil Olahan Data

Dari hasil SPSS tabel 6 di atas, hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan terdapat 15 item pertanyaan mengenai indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandiriandapat disimpulkan semua item pertanyaan dinyatakan valid karena *pearson correlatian* r hitung > r tabel atau *pearson correlatiannya* adalah diatas 0,3.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan mlihat hasil prhitungan nilai *cronbach alpha* (*a*). Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika memberilan nilai *cronbach alpha* (*a*) > 0,6 yaitu jika dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan hasil kesimpulan yang sama. Begitu pula sebaliknya, bila *cronbach alpha* (*a*) < 0,6 maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakuakn penelitian ulang dengan waktu tang berbeda. Adapun hasil olahan data mengenai realibilitas pengujian dapat dilihat pada tabel 7 berikut

Tabel 7.

Pengujian Hasil Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	30

Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 7 di atas hasil pengujian reliabilitas, dapat ketahui bahwa dari 30 item pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach,s alpha* sebesar 0,901 yang lebih besar 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka dalam pelitian ini dikatakan reliabel dan dapat diandalkan.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Multikolinieritas

Tujuan digunakannya uji ini adalah untuk menguji model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Bila terdapat/ terjadi korelasi, dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 8.

Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.963	1.039
	X2	.963	1.039

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8 di atas, menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai batas Tolerance kurang dari 0,100 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Sehingga, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya, uji multikolinieritas juga diuji dengan menghitung nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Dengan ketentuan, bila nilai VIF lebih kecil dari 5, maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel 8, bahwa nilai VIF menunjukkan angka kurang dari 5. Sehingga, disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model persamaan regresi yang baik karena tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Asumsi Autokorelasi

Uji autokorelasi memiliki tujuan untuk menguji model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-*t* dengan kesalahan pengganggu pada periode *t* – 1. Jika terjadi korelasi berarti terdapat problem autokorelasi.

Tabel 9.
Uji Asumsi Autokorelasi

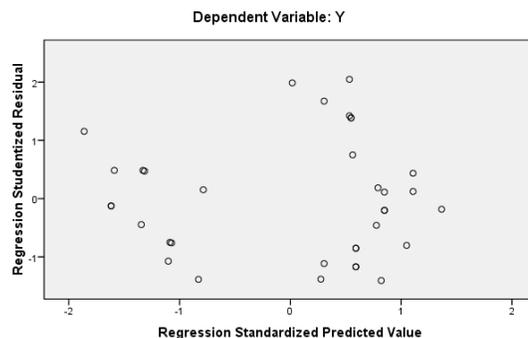
Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.577	.551		3.309	1.584

Nilai Durbin-Watson pada tabel 9 sebesar 1,584 dibandingkan dengan nilai tabel yang memiliki signifikansi 5% dengan jumlah sampel 35 dan jumlah variabel independen 3. Oleh karena, nilai tersebut lebih besar dari batas atas (*du*) 1.5838 dan kurang dari 4-*du*, maka dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi.

c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji model regresi yang terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians nilai sisa/ residual dari satu pengamatan ke pengamatan bernilai tetap, maka disebut

dengan homokedastisitas. Sedangkan, jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka disebut heteroskedastis. Perhatikan gambar berikut.

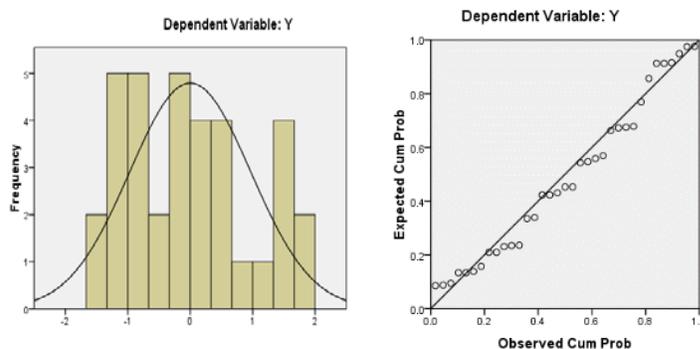


Gambar 4. grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 4 di atas, terlihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memenuhi syarat menjadi model yang baik/ diterima karena merupakan model yang homoskedastisitas atau varians dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

d. Uji asumsi Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Perhatikan gambar 5 berikut yang menunjukkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal.



Gambar 5. Grafik Distribusi Normal

e. Uji Asumsi Linearitas

Sedangkan, uji linieritas dilakukan yaitu dengan memperhatikan bentuk *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya. Jika sebaran tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat. Berdasarkan, hasil gambar 5 di atas, menunjukkan *scatterplot* tidak membentuk pola. bentuk tertentu sehingga dapat diketahui bahwa model tersebut memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik sebab asumsi linieritaster terpenuhi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yaitu menggunakan bantuan program komputer dalam hal ini SPSS sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	43.171	8.002	5.395	.000
	Kompensasifinansial	1.022	.160	.750	.452
	Kompensasi Non Finansial;	-.967	.341	-2.833	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Model Regresi Berganda.

Berdasarkan tabel 10 tersebut diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = 43.171 + 1.022 X_1 - 0,967 X_2$$

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai konstanta 43.171 berarti jika X nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya konstan yaitu sebesar 43.171. Kemudian, koefisien regresi variabel X_1 sebesar 1.022 artinya jika kompensasi finansial mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami

peningkatan sebesar 1.022. Koefisien bernilai positif antara kompensasi finansial dengan variabel kinerja karyawan maka semakin tinggi kompensasi finansial maka kinerja karyawan. Sedangkan, koefisien regresi variabel X_2 sebesar -0,967 artinya jika kompensasi nonfinansial mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebanyak -0,967. Koefisien bernilai negatif antara kompensasi nonfinansial dengan kinerja karyawan maka semakin tinggi kompensasi nonfinansial maka kinerja karyawan.

b. Uji Simultan

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebagaimana pada tabel 12 berikut.

Tabel 12
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	478.317	2	239.159	21.843	.000 ^b
Residual	350.368	32	10.949		
Total	828.686	34			

Pengujian hipotesis berdasarkan pada standar pengambilan keputusan penelitian berdasarkan pada nilai probabilitas 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- H_0 : Apabila signifikansi $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilita $> 0,05$, maka variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor BPBD KPalopo.
- H_1 : Apabila signifikansi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilita $< 0,05$, maka variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor BPBD Palopo.

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa nilai F_{hitung} yaitu 21,843, sedangkan nilai F_{tabel} yaitu 2,039. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} (21,843) > F_{tabel} (2,039)$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga, disimpulkan bahwa kompensasi

nonfinansial, kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Palopo.

c. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebasnya berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya, dengan ketentuan akan diuraikan sebagai berikut :

- Apabila signifikansi $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$, maka dikatakan signifikan dan H_0 ditolak atau H_1 diterima.
- Apabila signifikansi $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan $sig. > 0,05$, maka dikatakan signifikan atau H_0 diterima dan H_1 ditolak

Kriteria pengambilan keputusan pada uji-T yaitu:

H_0 : Hipotesis nol

- Apabila signifikansi $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan $sig. > 0,05$, maka variabel kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor BPBD Palopo.
- Apabila signifikansi $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan $sig. > 0,05$, maka variabel kompensasi non finansial, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor BPBD Palopo.

H_1 : Hipotesis nihil

- Apabila signifikansi $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai $sig. < 0,05$, maka variabel kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor BPBD Palopo.
- Apabila signifikansi $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai $sig. < 0,05$, maka variabel kompensasi nonfinansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada BPBD Palopo.

Berdasarkan tabel 10, hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial sebesar $6,406 >$ nilai T_{tabel} yaitu $2,039$ dan nilai $sig.$ sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Palopo. Sedangkan, nilai T_{hitung} untuk variabel kompensasi nonfinansial, sebesar $2,833 >$ nilai T_{tabel} yaitu $2,039$ dan nilai $sig.$ sebesar $0,008 < 0,05$, maka dapat

disimpulkan bahwa kompensasi nonfinansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Palopo.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *Adjusted R square* karena lebih dapat dipercaya dalam mengevaluasi model regresi.

Tabel 11.
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.551	3.309

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,577. Hal ini memiliki makna bahwa variabel bebas (kompensasi finansial; kompensasi nonfinansial) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terkait (kinerja karyawan) sebesar 57,7%. Sedangkan, sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh indikator-indikator yang belum diteliti.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial yang diberikan oleh Kantor BPBD Palopo sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kebijakan yang diberikan oleh kantor BPBD Palopo buruk maka tingkat kinerja karyawan juga berkurang. Begitu pula sebaliknya, jika kebijakan yang diberikan dalam peningkatan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial baik maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Nilai F_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial secara simultan sebesar 21,843 > nilai F_{tabel} yaitu 2,039 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$,

Hasil penelitian ini didukung dalam penelitian Polnaya (2007) meneliti pengaruh kompensasi finansial; kompensasi nonfinansial terhadap kinerja dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial yakni gaji, bonus dan tunjangan, demikian juga

kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai F_{hitung} sebesar 55,021 lebih besar daripada nilai F_{tabel} 3,136 ($55,021 > 3,136$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Musyafi dkk (2016) dengan judul pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan (Apj) Malang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan (Apj) Malang. Begitu pula secara parsial, masing-masing-masing saling mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) area pelayanan serta jaringan (Apj) Malang. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan Ismantara dan Pranatasari (2019) dengan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap tenaga kerja perusahaan (studi kasus pada SPBU BS. Group). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa keberadaan kompensasi finansial; dan kompensasi nonfinansial sangat mendukung dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) kompensasi finansial; dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPBD Palopo; (2) secara parsial baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPBD Palopo dengan kontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57,7%, dan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh indikator lain yang belum diteliti. Adapun saran-saran yang diberikan dalam hasil penelitian yaitu (1) kantor BPBD Palopo hendaknya lebih memperhatikan bagian dari kompensasi nonfinansial mengenai pekerjaan kepada karyawannya karena berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja

karyawan; (2) kantor BPBD Palopo hendaknya lebih meningkatkan kompensasi finansial kepada karyawannya karena berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa hasilnya berpengaruh; dan (3) pimpinan BPBD Palopo dapat menyarankan kepada karyawannya agar lebih meningkatkan kemandirian yang dimiliki karyawannya karena berdasarkan hasil penelitian kemandirian yang dimiliki hasilnya lemah dan perlu ditingkatkan lagi.

REFERENSI

- Amrullah, A. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. *Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin. Makassar.*
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadari, Nawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Handoko, Hani T. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Irwan, I., & Haryono, D. (2015). *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)*. Bandung: Alfabeta
- Ismantara, W. R., & Pranatasari, F. D. (2019). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap tenaga kerja perusahaan (studi pada spbu bs group). *Business Management Journal*, 15(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Medina. (2002). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social* Vol. 5 No 2; Februari 2014.
- Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (Apj) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 149-157.
- Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Polnaya, Irene Patty. (2007). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo persada
- Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia

- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia
- Utami, Wiji. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Edisi Revisi. Jember: Universitas Jember