

Pengaruh *Reward* Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo

Nanda Miftachul R¹⁾, Ni Wayan Supriliyani²⁾, Komang Adi Sastra Wijaya³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email : nandatacul@gmail.com, prily_baligirl@yahoo.com, komingnmilo@yahoo.com

ABSTRACT

As a government agency under the supervision of the Sidoarjo Regional Personnel Agency. Sukodono Sub-District Office successfully made an achievement in 2018 as the Clean Serving Bureaucracy Region which was obtained from the Ministry of Civil Service Administration and Bureaucratic Reform. This triggers researchers to find out how much influence an award has on employee performance. In this study, researchers used a quantitative method in which to collect data using questionnaires / questionnaires and interviews and linking two variables that have been determined. After the research has been carried out, it can be obtained that there is an effect of rewards on the performance of the facilitators. This means that an increase in awards will lead to an increase in the performance of employees of the Sukodono subdistrict office in Sidoarjo Regency.

Keywords: *Reward, Performace, Human Resource Management*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap instansi pemerintah harus menjaga, memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas, hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hal tersebut menyinggung tentang peningkatan kinerja pegawai. Terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah melalui pemberian penghargaan atau *reward* untuk pegawai sehingga diharapkan dapat memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2005:13-14).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dalam pemberian motivasi pegawai dalam hal ini aparatur sipil negara dapat dilakukan dengan cara pemenuhan hal yang menjadi kebutuhan serta keinginan. Pemberian motivasi akan lebih tepat sasaran apabila dilakukan dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005).

Motivasi dapat berbentuk sebuah kompensasi untuk pemenuhan kebutuhan serta keinginan pegawai agar tingkat kesejahteraan dapat sejajar dengan profesionalitas pegawai. Manajemen kompensasi yang baik

tentu dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, mengangkat produktifita pegawai, meningkatkan kreativitas pegawai, mempertahankan bahkan bisa meningkatkan loyalitas pegawai, serta dapat meningkatkan elektabilitas dan integritas pegawai. Konsep utama dalam manajemen kompensasi ialah pegawai yang berprestasi harus mendapatkan penghargaan atau *reward*.

Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 82 menyebutkan “PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan”. Pada Peraturan Bupati Sidoarjo nomor 6 tahun 2018 dijelaskan tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Setiap organisasi publik tentunya memiliki strategi tersendiri untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Seperti organisasi publik yang menjadi sasaran peneliti untuk melakukan observasi ini, yakni Kantor Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo yang memiliki tugas utama yakni memberikan pelayanan kepada masyarakat. berkat kerja keras Camat Kecamatan Sukodono Mohammad Ainur Rahman beserta 45 orang satuan kerjanya, kantor Kecamatan

Sukodono Kabupaten Sidoarjo berhasil menorehkan prestasi sehingga Kecamatan Sukodono mendapatkan predikat Zona Integritas dan ditetapkan sebagai Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Revormasi Birokrasi di tahun 2018.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulisan penelitian ini adalah memperoleh bukti empiris mengenai Pengaruh *Reward* non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo.

2. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Reward

Penghargaan merupakan sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia telah melakukan suatu pekerjaan. Sesuatu hal tersebut lumrah sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Wijanarko, 2005: 30). Adapun Mahmudi (2015: 172) menjelaskan *reward* atau penghargaan adalah insentif positif berupa penghargaan, anugrah, imbalan dan sejenisnya yang diberikan atas keberhasilan pegawai.

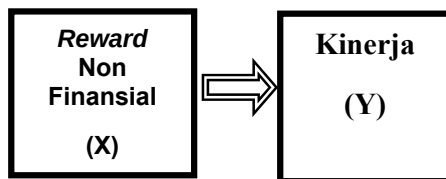
Kinerja

Secara etimologis, kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau

performance. Hasibuan (2007:54) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Rivai dan Basri dalam Amins (2012:42) berpendapat mengenai dimensi kinerja yang bisa diukur sebagai fungsi interaksi kemampuan (A), motivasi (M) dan Kesempatan (O).

B. Model Analisis

Adapun model analisis dalam penelitian ini akan meneliti tentang *reward* non-finansial (X) dan kinerja pegawai (Y). Model analisis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



C. Hipotesa

H⁰: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* non-finansial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo.

H¹: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* non-finansial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo.

3. METODELOGI PENELITIAN

Metodologi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah

metode penelitian kuantitatif asosiatif. Metode penelitian ini digunakan guna mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Data primer diperoleh langsung melalui pembagian 45 kuisioner kepada seluruh responden. Data sekunder diperoleh berupa catatan atau dokumen di Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo.

Teknis analisis data yang digunakan antara lain analisis statistik deskriptif, uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kualitas data yang diuji. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heterokedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji signifikansi dan koefisien determinan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil penghitungan koefisien regresi linier sederhana dapat dilihat pada table berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	32.314	4.408		7.331	.000
X	.338	.093	.485	3.538	.001
R Square					0.235
F Statistik					13.236
Signifikansi					0.001

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear sederhana seperti yang disajikan diatas maka diperoleh persamaan garis $Y = 32,319 + 0,338X$ dengan penjabaran sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 32,314 menunjukkan bahwa secara rata-rata jika tidak ada penambahan pada *reward* non finansial atau nilainya 0, maka jumlah kinerja pada Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo 32,314.
- 2) Nilai koefisien regresi 0,338 menunjukkan bahwa besarnya koefisien regresi variabel *reward* non finansial yang berarti jika setiap peningkatan *reward* non finansial di Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo sebesar 1%, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,338.

B. Uji Signifikansi & Koefisien Determinan

Untuk mengetahui model regresi diatas layak untuk digunakan, hal ini dapat diketahui melalui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji t. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,638 > 1,683$ dengan nilai sig, $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (**H1 diterima**). Hasil ini mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh *Reward* non Finansial terhadap Kinerja di Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikutnya nilai koefisien korelasinya (R) sebesar 0,485 maka koefisien determinasi ($R^2 = 0,485^2 = 0,235$) atau 23,5% mempunyai arti bahwa sebesar 23,5% variasi kinerja dipengaruhi oleh variasi *reward* non finansial, sedangkan sisanya sebesar 76,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Secara kuantitatif determinasi 23,5% tersebut menunjukkan kontribusi faktor *reward* non finansial terhadap kinerja relatif besar dan kedua variabel memiliki hubungan yang cukup kuat.

5. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan peneltian yang penulis lakukan diperoleh kesimpulan yaitu hasil dari uji regresi linear sederhana menunjukkan adanya pengaruh *reward* non finansial terhadap kinerja dimana jika 1 satuan (1%) maka variabel produktivitas kinerja meningkat sebesar 0,338. Berikutnya Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,638 > 1,683$ dengan nilai sig, $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak, maka H_1 diterima. Dengan demikian *Reward* non Finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo. Terakhir perhitungan koefisien determinan dalam persen, diperoleh hasil sebesar 23,5% artinya kinerja dipengaruhi *reward* non finansial sebesar 23,5%.

Sedangkan sisanya 76,5% dapat disebabkan oleh pengaruh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Saran

1. Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo diharapkan dapat meningkatkan *reward* non finansial kepada pegawai dimana pernyataan dari indikator kesejahteraan dengan pernyataan “Pemberian perjalanan wisata untuk pegawai berprestasi” mendapatkan nilai terendah dari pernyataan lainnya pada variabel *reward* non finansial (X).
2. Bagi pegawai Kantor Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo diperlukan kesadaran agar lebih meningkatkan keantusiasan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dilihat dari pernyataan variabel prestasi kerja (Y) pada indikator antusiasme pekerjaan yaitu “memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan” mendapatkan nilai terendah serta peneliti melihat kondisi lapangan tidak sesuai dengan skor kuesioner.

6. DAFTAR PUSTAKA

RUJUKAN YANG BERSUMBER DARI BUKU

Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Press Indo.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Manullang, M, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Mahmudi. 2015, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- JURNAL DAN KARYA ILMIAH SEJENIS**
- Aldila Saga Prabu & Dewie Tri Wijayanti. 2016. *Pengaruh Penghargaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Devisi Penjualan PT. United Motors Center Ahmad Yani, Surabaya)*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. 5(2): 104-117.
- Kustiadi Basuki & Gery Adhes Saputra. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Reward terhadap Karyawan di Moderasi Disiplin Kerja (Studi pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) Jakarta*. Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. 4(1): 93-105
- Mohammed Raja Alburahem Salah. 2016. *The Influence of Reward on Employees Performance*. British Journal of Economics,

Management & Trade. 13(4): 1-25.

Neelam Bari, Uzma Arif & Almas Shoaib. 2013. *"Impact of Non-Financial Rewards on Employee Attitude & Performance in the Workplace"* A case study of Business Institutes of Karachi. International Journal of Scientific & Engineering Research. 4(7): 2554-2558.

Pahlevi, Resa Nur. 2012. *Pengaruh Penerapan Metode Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang.

V. Sivalogathan & S.A.D Senanayake. 2016. *Achievement Will Motivate: The Impact of Non-Financial Rewards on Motivation of Employees in the Selected Private Company*.

PERATURAN PERUNDANG - UNDANGAN

Peraturan Bupati Sidoarjo nomor 6 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Undang-undang No. 5 Tahun 2014
Tentang Aparatur Sipil Negara.

SUMBER INTERNET

Pojokpitu.com. 2018. *Selama Tahun 2018, Ada 9 PNS Sidoarjo Yang Dipecat*. Diakses melalui: <http://pojokpitu.com/baca.php?idurut=71703&&top=1&&ktg=Jatim&&keyrbk=Metropolis&&keyidl=pns>. Pada 10 Januari 2019. Pukul 22.52 WITA

Jatim.tribunnews.com. 2018. *Pungli Belasan Juta Jual Beli Tanah, Kepala Desa di Sidoarjo Dijebloskan ke Penjara*. Diakses melalui: <http://jatim.tribunnews.com/2018/07/26/pungli-belasan-juta-jual-beli-tanah-kepala-desadi-sidoarjo-dijebloskan-ke-penjara> Pada 10 Januari 2019

