

Pengaruh kompensasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Jumharis¹, Muhammad Yusuf^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) BIMA

¹Email: jumharis17.stiebima@gmail.com

^{*2}Email: yusufzm.stiebima@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 63 orang dengan sampel ASN sejumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan di olah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima.

Kata Kunci: Kompensasi non finansial; lingkungan kerja; kinerja pegawai

Effect of non-financial compensation and work environment on employee performance

Abstract

This study aims to determine the effect of non-financial compensation and work environment on employee performance at the Office of the Cooperative Industry and Trade (Koperindag) Bima City. The approach used in this research is to use an associative approach. The population in the study amounted to 63 people with a sample of 35 ASN people. Data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, documentation, and literature study. Data analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, T test, and F test by using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. shows that non-financial compensation (X1) and work environment (X2) simultaneously (simultaneously) have a significant effect on employee performance at the Department of Industry and Trade Cooperatives (Koperindag) Bima City.

Keywords: *Non-financial compensation; work environment; employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja sebuah instansi, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan merupakan suatu keharusan. Dalam dunia kerja sendiri sering terjadi persaingan ketat yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dan di haruskan untuk terus meningkat. Ada banyak cara yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga pegawai yang berkualitas, salah satu diantaranya yaitu dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai atau sesuai dengan apa yang telah di sepakati oleh pegawai dan pihak instansi.

Oleh karena itu, sumber daya manusia diperlukan oleh setiap institusi kemasyarakatan dan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi pemimpin organisasi dapat memberikan upah atau kompensasi baik secara finansial dan non finansial serta memberikan lingkungan yang baik bagi pegawai. Kompensasi dan lingkungan kerja adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi agar menjaga pegawai tetap konsisten dalam kinerjanya. Apabila kedua masalah tersebut ada maka akan menjadi hal sangat wajib diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang di berikan kepada karyawan/pegawai bukan dalam bentuk uang melainkan dalam bentuk benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan/pegawai berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pensiun tidak berbentuk uang, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan. Kompensasi yang dimaksud tersebut untuk menciptakan ketenangan dan kesenangan karyawan/pegawai dalam bekerja. Sehingga di harapkan pemberian kompensasi tersebut karyawan/pegawai dapat lebih produktif dan inovatif serta menjaga kepuasan karyawan/pegawai agar tidak meninggalkan perusahaan/organisasi (Mulyapradana, 2016:4).

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik secara kelompok maupun secara perorangan. Marwansyah (2014:228) mengemukakan bahwa kinerja sebagai prestasi atau pencapaian seseorang yang berkaitan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja dapat dipandang pula sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi.

Objek penelitian ini berada pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima. Kantor dinas ini bergerak di bidang perdagangan terutama dalam mensejahterakan UMKM-UMKM yang ada di Kota Bima, Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima di bentuk pada tahun 2002. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima tentang kompensasi non finansial yang di mana masih banyak nya pegawai ASN yang tidak memiliki kendaraan dinas.

Selain kompensasi hal yang tidak kalah penting yang perlu di perhatikan oleh organisasi adalah lingkungan kerja karena berkaitan erat dengan tinggi dan rendahnya kenyamanan pegawai, jika lingkungan baik maka hal tersebut akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu peneliti juga melihat fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja berdasarkan observasi, bahwa lingkungan kerja pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima dalam hal fasilitas masih kurangnya mesin pendingin ruangan seperti AC dan Kipas, serta tatanan meja ruangan yang masih saling berhimpitan, pada kantor dinas koperasi perindustrian dan perdagangan (koperindag) kota bima juga memiliki masalah pada kinerja pegawai nya yang dimana masih adanya para pegawai yang mengobrol pada hal jam kerja sudah berjalan . sesuai dengan waktu jam kerja yang sudah di terapkan yang dimana jam kerja di mulai pada pukul 08:00 sampai dengan 04:00.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan penelitian asosiatif. Metode asosiatif adalah digunakan untuk mengetahui variabel kompensasi no finansial, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi perindustrian dan perdagangan (koperindag) kota bima.

Menurut Sugiono (2015:102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam operasionalisasi variabel yaitu kuesioner menggunakan skala likert.

Menurut Sugiono (2007:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan di tarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima. Yaitu berjumlah sebanyak 63 orang dengan rincian ASN sebanyak 35 dan honorer sebanyak 28 orang.

Teknik analisis data yang digunakan ialah uji validitas dan reliabilitas Uji Validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur tingkat keabsahan dari suatu alat ukur penelitian kemudian di uji pula kendalanya, yaitu kuesioner yang di uji dari setiap pernyataan nya. hasil pengujian dari validitas ini akan dibandingkan dengan tingkat alpha yang di pakai. Menurut Imam Ghazali (2013) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan/pernyataan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan/pernyataan yang dinyatakan valid. Uji Asumsi Klasik adalah pengujian awal penelitian parametric dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui data dapat dilakukan pengujian atau dapat diolah datanya berdasarkan pengujian regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat koordinat r tabel N = 35 untuk taraf signifikansi 5 % sehingga peroleh r tabel sebesar 0,334. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel dengan indikatornya	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X1)	X1.1	0,372	0,334	Valid
	X1.2	0,445	0,334	Valid
	X1.3	0,481	0,334	Valid
	X1.4	0,667	0,334	Valid
	X1.5	0,728	0,334	Valid
	X1.6	0,486	0,334	Valid
	X1.7	0,613	0,334	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,355	0,334	Valid
	X2.2	0,852	0,334	Valid
	X2.3	0,380	0,334	Valid
	X2.4	0,627	0,334	Valid
	X2.5	0,435	0,334	Valid
	X2.6	0,732	0,334	Valid
	X2.7	0,795	0,334	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,684	0,334	Valid
	Y.2	0,710	0,334	Valid
	Y.3	0,545	0,334	Valid
	Y.4	0,710	0,334	Valid
	Y.5	0,775	0,334	Valid
	Y.6	0,596	0,334	Valid
	Y.7	0,500	0,334	Valid

Uji reliabilitas

Dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas > 0,60 selengkapnya seperti tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi Non Finansial	0,604	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,714	> 0,60	Reliabel
Kinerja	0,754	> 0,60	Reliabel

Uji multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.139	5.489		1.118	.272		
Kompensasi Non Finansial	.746	.222	.571	3.358	.002	.701	1.426
Lingkungan Kerja	.037	.167	.038	.223	.825	.701	1.426

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai VIF variabel kompensasi non finansial (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah $1,426 < 10,00$ dan nilai tolerance value $0,701 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

Uji autokorelasi

Tabel 4. Uji autokorelasi Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593a	.351	.311	2.647	1.830

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi Non Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 nilai durbin-watson sebesar 1,830 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,584 dan kurang dari (4-du) $4-1,584 = 2,416$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.139	5.489		1.118	.272
1 Kompensasi Non Finansial	.746	.222	.571	3.358	.002
Lingkungan Kerja	.037	.167	.038	.223	.825

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,139 + 0,746X_1 + 0,037X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

Nilai costanta adalah 6,139, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompensasi non finansial dan lingkungan kerja (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima yaitu sebesar 6,139 satuan ;

Jika variabel kompensasi non finansial (X1) meningkat , dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,746 satuan; dan

Jika variabel lingkungan kerja (X2) meningkat, dengan asumsi variabel kompensasi non finansial (X1) tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,037 satuan.

Koefisien korelasi

Tabel 6. Hasil uji koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593a	.351	.311	2.647

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi Non Finansial (X1)

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel kompensasi non finansial dan lingkungan kerja sebesar 0,593. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang sedang antara kompensasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 59,3%. sedang untuk 40,7% sisa nya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel 6 menunjukkan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,351 (35,1%) menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial dan lingkungan kerja hanya mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 35,1%. Dan untuk 64,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.139	5.489		1.118	.272
1 Kompensasi Non Finansial	.746	.222	.571	3.358	.002
Lingkungan Kerja	.037	.167	.038	.223	.825

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 7 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa diejelaskan sebagai berikut: Variabel kompensasi non finansial (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima. Hal terlihat dari signifikan kompensasi non finansial (X1) $0,002 < 0,05$;

Nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 35-2-1) = (0,025; 32) = 2,037$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3.358 > 2,037$), maka H_0 ditolak dan H_1 di terima;

Variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima. Hal ini terlihat dari tidak signifikan lingkungan kerja (X2) $0,852 > 0,05$; dan

Nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 35-2-1) = (0,025; 32) = 2,037$ Berarti nilai t hitung kurang dari t tabel ($0,223 < 2,037$), maka H_2 ditolak dan H_0 di terima.

Uji f

Tabel 8. Hasil Uji f
Anova^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.314	2	60.657	8.656	.001b
	Residual	224.229	32	7.007		
	Total	345.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi Non Finansial (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel .8 dapat dilihat F hitung sebesar 8,656 dengan nilai F tabel adalah 3,28 sehingga nilai F hitung $> F$ tabel atau $8,656 > 3,28$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial

(X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima, Terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Jazai Aserina Mushawir A, Mahli Muis, and Fauziah Umar, 2019, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Hasanuddin Di Makassar, *Hassanudin Journal Of Business Strategy (HJBS)*, Volume 1 (2), 14-24
- Arikunto Suharsimi, Suhardjono, Supardi, (2012), *Penelitian Tindakan Kelas*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS*, Edisi 7, Penerbit Universitas Di ponegoro, Semarang.
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mahsun, M, 2006, *Manajemen Kinerja*, Penerbit Pustaka Publisher, Jakarta.
- Mulyapradana, A. (2016), *Pekerja Melek Hukum, Jadi Karyawan Kaya: Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*, Cet 1, Visimedia, Jakarta.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Alfabeta, Bandung
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kedua. STIETKPN, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Edisi 5, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simanjutak, P.J.2011, *Manajemen & evaluasi kinerja*, Lembaga Penerbit Univ, Jakarta.
- Sugiono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiono (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Alfabet, Bandung.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W, 2005, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.