

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung

Ana Septiani¹, Kuncoro Budi Riyanto², Eko Aprinato³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: Ekoaprianto1982@gmail.com

Abstrak

Riset ini bertujuan untuk mendalami apakah kompensasi non finansial dan kompensasi finansial memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor samsat pesisir barat. Metode penelitian memakai kuantitatif dari pendekatan melalui observasi dan penyebaran angket kuesioner dan diolah dengan program SPSS versi 25. Teknik sampling memakai sampling jenuh dengan perhitungan sampel diperoleh 32 pegawai yang mewakili dalam pengisian angket tersebut. Alat analisis menggunakan regresi berganda dengan keputusan uji parsial (t) dan simultan (f). Hasil riset membuktikan bahwa komepnasi non finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kedua memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine whether non-financial compensation and financial compensation have a partial or simultaneous influence on the performance of employees at the West Coast Samsat Office. The research method uses a quantitative approach through observation and distribution of questionnaires and is processed with the SPSS version 25 program. The sampling technique uses saturated sampling with sample calculations obtained by 32 representative employees in filling out the questionnaire. The analysis tool uses multiple regression with partial (t) and simultaneous (f) test decisions. The results of the study prove that non-financial compensation has an effect on employee performance, while financial compensation has no effect on employee performance. Simultaneously both have an influence in improving employee performance.

Keywords: *Non-Financial Compensation, Financial Compensation, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Salah satu hal pokok yang dapat menunjang kemajuan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Solong, H. A. (2020) Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur kinerja perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumberdaya manusia (Suwanto : 2019).

Adanya kepastian kompensasi dan pekerjaan di masa depan membuat pegawai tetap akan memiliki motivasi lebih tinggi dalam bekerja dibandingkan pegawai kontrak. Rata-rata pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung memiliki pengalaman bekerja di tempat

saat ini selama 3 tahun. Semakin berpengalaman pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kurang pengalaman kurang memiliki informasi dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih lama. Samsat Pesisir Barat Lampung memberikan kompensasi finansial untuk pegawainya berupa gaji, tunjangan, insentif, serta Sisa Hasil Usaha (SHU) yang dibagikan setahun sekali. Kompensasi nonfinansial untuk pegawai di rumah sakit ini berupa asuransi Jamsostek, dana pensiun, pelatihan, studi banding ke luar kota maupun luar negeri.

Penilaian kinerja pegawai pada Samsat Pesisir Barat Lampung yang dilakukan oleh divisi sumber daya manusia (SDM) yaitu dengan melakukan evaluasi rutin satu tahun sekali yang biasanya dilakukan setiap awal tahun dan evaluasi setiap bulannya. Evaluasi tahunan terhadap kinerja pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung dinilai dari 2 aspek, yaitu aspek *softskill* dan aspek *hardskill*. Aspek *softskill* yaitu berupa penilaian mengenai kedisiplinan, hasil kerja, kualitas kerja, kreatifitas, perilaku, kepedulian, adaptasi terhadap lingkungan, dan kerjasama tim. Aspek *hardskill* yaitu berupa pencapaian pegawai terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan orientasinya.

Selain itu, evaluasi bulanan yang dilakukan terkait dengan kedisiplinan waktu yakni keefektifan jam kerja pegawai. Akan tetapi dari hasil evaluasi kinerja pegawai tersebut diketahui bahwa kinerja pegawai pada Samsat Pesisir Barat Lampung tersebut bersifat fluktuatif atau mengalami pasang surut setiap bulannya. Ketidakstabilan kinerja pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kurangnya kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang diterima antar pegawai berbeda-beda tergantung pada jabatan, lamanya bekerja, dan insentif yang diterima. Sulhi, I. R. A., & Setyorini, D. (2018) berpendapat selain kompensasi, faktor nonkompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Samsat tersebut. Tidak adanya penilaian atau pengakuan atas kinerja yaitu berupa *reward* juga menjadi salah satu faktor kurangnya motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil populasi beberapa pegawai baik pegawai tetap maupun tidak tetap atau kontrak di Samsat Pesisir Barat Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan metode *explanatory research*, serta menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat *statistic path* dan uji validitas Rahmawati, I. (2022 943-959). Data yang digunakan merupakan data primer, yang datanya diperoleh dengan cara memberikan kuesioner langsung terhadap objek yang diteliti dan *likert scale* untuk memberikan bobot nilai dalam kuesioner Saputra, A., Alwie, A. F., & Widayatsari, A. (2020 : 70-84).

Rendahnya kinerja pegawai menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi karena terdapat tindakan pegawai yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya, perusahaan harus menerima kerugian material maupun immaterial karena pekerjaan pegawai yang tidak efektif dan efisien.

II. KAJIAN LITERATUR

A. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu Batubara, S. S. (2020 : 40-58). Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Definisi kerja karyawan sebagai ungkapan seperti keluaran, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas Fidiyanto, D., Mukeri, M., & Fathoni, A. (2018), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan Nawa, F. (2017). Sehingga dari uraian diatas dapat disintesis kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu dengan indikator 1) hasil kerja 2) kualitas kerja, dan 3) tanggung jawab dalam pekerjaan.

B. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021: 224-231). Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan Taku, R. A. D. (2022).

Menurut Nursam, N. (2017), kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Astuti, R. (2019), kompensasi adalah apa yang seorang karyawan, pegawai maupun pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Menurut Suryani, S., & Ningsih, S. (2019 : 73-84) mengemukakan bahwa:

- 1) Kompensasi finansial Langsung
 - a. Gaji, merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. bahwa gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.
 - b. Upah, merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar masuk menjadi karyawan, Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018 : 50-59).
 - c. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dengan demikian diasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Namun apabila standar terlalu sulit dapat menyebabkan karyawan frustrasi.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan tunjangan, yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung. Contoh finansial tidak langsung seperti program asuransi tenaga kerja

(jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain. Adapun indikator kompensasi finansial tidak langsung yang dikembangkan oleh Darwis, A. D. (2021) yaitu sebagai berikut:

- a. Tunjangan, merupakan komponen kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (gaji, upah, komisi).
- b. Insentif, terdapat beberapa bentuk dalam pemberian insentif karyawan yaitu sebagai berikut:
 - 1) *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
 - 2) *Production bonus* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang telah ditetapkan.
 - 3) *Commissions* merupakan presentasi harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
 - 4) *Maturity Curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang diranking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding*.
 - 5) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
 - 6) *Pay for knowledge/pay for skills* merupakan pemberian kompensasi karena kemampuannya untuk menimbulkan inovasi.
 - 7) *Non-maturity incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lainnya.
 - 8) *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
 - 9) *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri

Dari uraian diatas dapat disitesiskan bahwa kompensasi finansial dengan indikator 1) gaji, 2) upah dan 3) komisi dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

b. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja, Farisi, S., & Pane, I. H. (2021 : 29-42). Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas aspek karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan aspek lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif, Dewi, I. A. G. K., (2022 : 105-114). Adapun indikator kompensasi nonfinansial dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

- 1) Penghargaan Ekstrinsik
Penghargaan Ekstrinsik yaitu penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti: rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan.
- 2) Penghargaan Intrinsik
Penghargaan Intrinsik yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

III. JENIS PENELITIAN

Metode penelitian memakai kuantitatif dari pendekatan melalui observasi dan penyebaran angket kuesioner dan diolah dengan program SPSS versi 25. Teknik sampling memakai sampling jenuh dengan perhitungan sampel diperoleh 32 pegawai yang mewakili dalam pengisian angket tersebut. Alat analisis menggunakan regresi berganda dengan keputusan uji parsial (t) dan simultan (f)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas

Untuk melakukan uji normalitas data ini peneliti menggunakan program SPSS 24 dengan interpretasi yang dapat disajikan adalah nilai *shapiro-wilk* > 0,05, pada model penelitian ini telah didistribusikan secara normal berikut ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas Data
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi Finansial (X1)	.094	35	.200*	.943	35	.067
Kompensasi Nonfinansial (X2)	.109	35	.200*	.957	35	.185
Kinerja Pegawai (Y)	.154	35	.035	.905	35	.005

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS versi 24. 2023

Dari hasil uji normalitas shapiro-wilk dapat dinyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki nilai signifikan sebesar $0,67 > 0,005$ yang artinya data tersebut telah terdistribusi normal dan non finansial memiliki nilai signifikan sebesar $0,185 > 0,005$ sehingga data tersebut juga terdistribusi normal terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Y atas X₁
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Pegawai (Y) * Kompensasi Finansial (X1)	Between Groups	(Combined) Linearity	1696.500	17	99.794	11.052	.000
		Deviation from Linearity	1234.559	1	1234.559	136.726	.000
			461.941	16	28.871	3.197	.011
	Within Groups		153.500	17	9.029		
Total			1850.000	34			

Sumber: Data diolah SPSS, 24. 2023

Dari hasil tabel 5. Diperoleh nilai signifikansi = $0,011 < 0,05$, yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara kompensasi finansial (X₁) dengan kinerja pegawai (Y). pada taraf $\alpha = 0,05$ diketahui nilai F_{hitung} 3,197 sedangkan F_{tabel} 2,29 dengan Dk pembilang (k-2)= 16 dan penyebut (n-k)= 17. Dengan demikian regresi (X₁) terhadap kinerja

pegawai (Y) membentuk regresi linier, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Y atas X_2
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Kompensasi Nonfinansial (X_2)	Between Groups	(Combined)	1412.967	17	83.116	3.233	.010
		Linearity	1062.798	1	1062.798	41.341	.000
		Deviation from Linearity	350.169	16	21.886	.851	.624
	Within Groups		437.033	17	25.708		
	Total		1850.000	34			

Sumber: Data diolah SPSS, 24. 2023

Dari hasil tabel 6. diperoleh nilai signifikansi = $0,010 < 0,05$, yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara kompensasi non finansial (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). pada taraf $\alpha = 0,05$ diketahui nilai F_{hitung} 0,851 sedangkan F_{tabel} **2,29** dengan Dk pembilang $(k-2)= 16$ dan penyebut $(n-k)= 17$. Dengan demikian regresi kompensasi nonfinansial (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) membentuk regresi linier, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,624 > 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara kompensasi non finansia (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Uji homogenitas X_1 , dan X_2 , terhadap Y

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa variabel populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis *independent sampel T Test* dan ANOVA. Sebagai criteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. (Priyatno, (2009:31).

**Tabel 7. Hasil Uji homogenitas Y atas X_1 , dan X_2
Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kompenasi Finansial (X_1)	Based on Mean	1.820	9	20	.127
	Based on Median	.766	9	20	.648
	Based on Median and with adjusted df	.766	9	8.468	.651
	Based on trimmed mean	1.713	9	20	.151
Kompensasi Nonfinansial (X_2)	Based on Mean	42.642	9	20	.000
	Based on Median	12.297	9	20	.000
	Based on Median and with adjusted df	12.297	9	9.191	.000
	Based on trimmed mean	38.212	9	20	.000

Sumber: Data diolah SPSS, 25. 2023

1) Homogenitas Y atas X_1

Berdasarkan perhitungan untuk pengujian homogenitas varians Y atas X_1 di peroleh nilai signifikan $0,127 > 0,05$, yang artinya data kompensasi finansial (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) tidak mempunyai varians yang tidak sama.

2) Homogenitas Y atas X_2

Dari perhitungan untuk pengujian homogenitas varians Y atas X_2 di peroleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang artinya data kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai varians yang sama.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.828	7.367		.655	.517
	Kompenasi Finansial (X_1)	.686	.204	.610	3.363	.002
	Kompensasi Nonfinansial (X_2)	.277	.203	.247	1.364	.182

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Pengolahan data dengan IBM SPSS 25

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikan koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 4,828 + 0,686X_1 + 0,277X_2$$

- Konstanta sebesar 4,828 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai sebesar 4.828.
- Koefisien regresi kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,686 bernilai positif artinya jika ada peningkatan variabel kompensasi finansial sebesar 1% terhadap kinerja pegawai maka akan meningkat sebesar 0,686%.
- Koefisien regresi kompensasi non finansial (X_2) sebesar 0,277 bernilai positif artinya jika ada peningkatan variabel kompensasi non finansial yang dilakukan oleh setiap pegawai sebesar 1% maka akan meningkat sebesar 0,0277%.

1. Uji parsial (t)

Selain itu dapat juga melihat besarnya nilai *Sig.* (sebelah kanan kolom t tes), jika nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa pada α sebesar 0,05, dapat di simpulkan bahwa variabel independen secara sendiri-sendiri mempengaruhi secara signifikan variabel dependen.

Cara mencari t table : $\alpha=0,05$; t table = $\alpha/2$,n-k

t table = $0,05/2 = 0,025$, $32 - 2 = 30$ Jadi diperoleh nilai t_{table} sebesar 2,03

Adapun Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

Tabel 12. Pengujian hasil keputusan Uji t parsial.

Sampel	Koefisien β	t- hitung	t- tabel	Keputusan
35	$\beta_1 X_1$	3.363	2,03	Berpengaruh
35	$\beta_2 X_2$	1.364	2,03	Tidak Berpengaruh

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS IBM 24

a. Uji Parsial t X_1 Terhadap Y

Dari Hasil uji t X_1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar **3,363** dan nilai t_{tabel} sebesar **2,03**. Dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Parsial t X_2 Terhadap Y

Dari Hasil uji t X_2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar **1,363** dan nilai t_{tabel} sebesar **2,03**. Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari $\leq t_{tabel}$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansil tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel komensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan Software SPSS 24 for Windows seperti terlihat pada tabel 13. di bawah ini :

Tabel 13. Hasil Uji F Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1268.393	2	634.197	34.893	.000 ^b
	Residual	581.607	32	18.175		
	Total	1850.000	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial (X2), Kompenasi Finansial (X1)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25. 2023

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan pada tabel 20, tingkat signifikan sebesar 0,000 atau sebesar 0% artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan sebesar 0%. Dengan menggunakan tingkat $\alpha = 0,05$ (5%), dapat ditentukan dengan persamaan berikut ini : Df 1 = jumlah variabel: artinya $df_1 = 4$ Sedangkan, $df_2 = n - k - 1$, artinya $df_2 = 35 - 2 - 1 = 32$ Jadi F table = 3,30

Adapun Kriteria pengujian untuk uji secara simultan adalah sebagai berikut:

H_a diterima jika F hitung $>$ F tabel

H_0 ditolak jika F hitung $>$ F table

Tabel 14. Hasil Uji hipotesis F Simultan

F_{hitung}	F_{tabel}	Keputusan
34.893	3,30	Berpengaruh

Dalam hal ini variabel kedua variabel ketika diuji secara simultan, maka keduanya berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Pesisir Barat-Lampung. Dengan melakukan uji f, maka nilai F hitung = 34,893 yang berarti lebih besar dari nilai F tabel ($\alpha = 5\%$, 2 : 35)* = 3,30 atau (F hitung $>$ F table).

3. Koefisien Determinasi R²

**Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.666	4.263

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial (X₂), Kompenasi Finansial (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Kemudian untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen antara kompensasi finansial (X₁), dan non kompensasi finansial (X₂), terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) digunakan *koefisien determinasi (kd)*. Berdasarkan hasil pada tabel 15 didapat angka koefisien determinasi sebesar (*R square*) 0,686. Hal ini mengandung arti bahwa 68% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variasi dari variabel kompensasi finansial (X₁), dan kompensasi non finansial (X₂). Sedangkan sisanya (100%- 68,8% = 31,2% di pengaruhi oleh variabel diluar variabel – variabel yang diteliti.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat peneliti sumbangkan pada penelitian ini, ialah sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial memiliki peran terhadap kinerja pegawai artinya setiap pemberian kompensasi finansial oleh institusi kepada pegawai bertujuan agar lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, agar lebih diperhatikan.
2. Kompensasi nonfinansial tidak memilik pengaruh terhadap kinerja pegawai artinya yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti, jaminan keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan untuk karyawan sudah menunjukkan hasil yang baik dikarenakan sudah dijamin oleh pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Secara simultan baik kompensasi finansial maupun non finansial agar lebih di evaluasi guna meningkatkan kinerja pegawai dan bekerja secara maksimal.

B. Saran

Maka saran yang dapat penulis sapaikan adalah:

1. Agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan optimal, maka untuk kompensasi finansial dalam memberikan sesuatu kepada pegawai lebih memperhatikan pertimbangan dalam kinerjanya, agar tidak terjadi kecemburuan kepada pegawai yang lain.
2. Agar kinerja pegawai dapat meningkat, hendaknya dalam kompensasi nonfinansial yang sudah dijamin oleh pemerintah untuk semua pegawai lebih mengedepankan kinerjanya demi kemajuan institusi tersebut.
3. Agar ketiganya dapat berjalan dengan baik, hendaknya oleh pimpinan lebih memperhatikan kinerja setiap pegawai berdasarkan instrumen kinerja individu setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187-196.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Darwis, A. D. (2021). *Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk cabang somba opu di kota makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Dewi, I. A. G. K., Sukadana, I. W., & Suarjana, I. W. (2022). Pengaruh kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Bpr tridarma putri. *Emas*, 3(1), 105-114.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021, February). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 29-42).
- Fidiyanto, D., Mukeri, M., & Fathoni, A. (2018). Analisis pengaruh organizational citizenship behavior dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of management*, 4(4).
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50-59.
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.
- Setyorini, F., & Nurhayati, I. (2022). Pengaruh Pajak (Etr), Tunneling Incentive (Tnc), Mekanisme Bonus (Itrendlb) Dan Firm Size (Size) Terhadap Keputusan Transfer Pricing (Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Periode 2017-2020). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha)*, 13(01), 233-242.
- Prastyatini, S. L. Y., & Rahmawati, W. (2023). PENGARUH NASIONALISME, TINGKAT PENDAPATAN, KEPERCAYAAN PADA OTORITAS PAJAK TERHADAP KEPATUHAN MEMBAYAR PAJAK PRIBADI. *Modus*, 35(1).
- Saputra, A., Alwie, A. F., & Widayatsari, A. (2020). Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepercayaan dan Loyalitas Donatur Dompot Dhuafa Riau (The Effect of Promotion and Quality of Service on the Trust and Loyalty of Dompot Dhuafa Riau). *Jurnal Dakwah Risalah*, 31(1), 70-84.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 4. No. 3 (2024)

Nawa, F. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(2).

Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).

Taku, R. A. D. (2022). *Analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BANK BTPN. Tbk cabang malang* (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).

Suryani, S., & Ningsih, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan keuangan*, 8(2), 73-84.

Suwarto, S., & Japlani, A. (2019). PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GREAT GIANT PINEAPPLE. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2).