

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Pegawai BKPP Kabupaten Sumbawa)

Marisa Sutanty¹, Wila Dianti², Kamaruddin^{3*}

¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: kamaruddinfem@gmail.com

Article Info

Article History

Received: 12 Desember 2022

Revised: 24 Desember 2022

Published: 31 Desember 2022

Keywords

Causality Analysis;
Non-Financial Compensation;
Performance Effectiveness.

Abstrak

The purpose of this study was to determine the effect of non-financial compensation variables on the Work Effectiveness of Employees at the Staffing, Education and Training Agency of Sumbawa Regency. This type of research is explanatory research. The population in this study are all employees at the Staffing, Education and Training Agency of Sumbawa Regency, totaling 52 people and the entire population will be used as a research sample or population research or census research. Data was collected through questionnaires or questionnaires distributed to research respondents. Data analysis was carried out using simple linear regression analysis techniques, partial hypothesis testing (t test), and determination coefficient test (R^2). The results showed that non-financial compensation had a positive and significant effect on the effectiveness of employee performance at the Staffing, Education and Training Agency of Sumbawa Regency. the degree of influence of non-financial compensation on the effectiveness of employee performance at the Staffing, Education and Training Agency of Sumbawa Regency is 44%, while the remaining 56% is influenced by other variables outside the scope of this study.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang penting, dapat meningkatkan keberhasilan suatu organisasi dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Dewasa ini, setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi (Akbar, 2018).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, kerena memegang peranan penting paling utama dalam melaksanakan kegiatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Apabila kinerja sumber daya manusia yang dimiliki organisasi baik tentu akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Efektivitas kinerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan organisasi, karena efektivitas kinerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Putra (2017), efektivitas kinerja merupakan tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan program, kegiatan serta kebijakan dalam mencapai suatu sasaran, tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sedangkan menurut Santosa,

dkk (dalam Puspitasari & Dahlia, 2020), efektivitas kinerja merupakan suatu capaian hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Untuk dapat memantau dan menjaga kualitas aset manusianya, maka dapat dilakukan penilaian kinerja terhadap setiap pekerjaannya. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Penilaian kinerja membandingkan kinerja pekerjaan seorang terhadap tolak ukur atau tujuan yang ditetapkan untuk posisi orang tersebut (Afandi, 2018).

Tinggi rendahnya kinerja sumber daya manusia dalam organisasi memiliki keterkaitan yang erat kompensasi, baik itu finansial maupun non finansial yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi di tempat mereka bekerja. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan diharapkan dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam menjalankan tanggungjawab yang ditugaskan kepadanya, sehingga pegawai akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi yang tepat. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Para pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggungjawab atas pekerjaan mereka apabila organisasi memberikan kompensasi yang tepat atas kinerja yang dihasilkan. Kompensasi bagi pegawai sangat penting dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya maupun keluarganya sehari-hari. Sebagaimana yang dikatakan Hasibuan (2016), kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Oleh karena itu, kompensasi penting bagi karyawan. Karena semakin besar ganjaran yang diterima berarti tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya semakin banyak pula.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai adalah kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi yang berbentuk selain materi (uang) (Sedarmayanti, 2017). Menurut Putra (2016), kompensasi non finansial terbagi dua, yaitu karena karir (aman pada jabatan, peluang promosi, dan pengakuan karya) dan arena lingkungan kerja (dapat pujian, bersahabat, nyaman bekerja, kondusif). Para pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggungjawab atas pekerjaan mereka apabila organisasi mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para pegawainya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika dia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah bukanlah satu satunya alasan untuk bekerja. Lebih dari itu, seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Pemberian kompensasi non finansial merupakan salah satu stimuli untuk memotivasi seseorang agar bekerja giat guna mencapai kinerja yang optimal. Jika seorang pegawai tidak mendapatkan dorongan untuk bekerja, maka tidak akan dapat tercapai tujuan kinerja dengan baik. Pemberian kompensasi non finansial yang tidak sesuai, sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja seseorang. Semakin baik

kompensasi non finansial yang didapatkan pegawai dari tempat kerjanya, maka diharapkan dapat memacu semangat kerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Sistem pemberian kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan organisasi memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan Pegawai. Pegawai tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan pegawai terhadap organisasi. Bentuk penghargaan yang diharapkan pegawai tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya.

Kebijakan Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan pegawai juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan pegawai potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan organisasi maupun kebutuhan pegawai, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Salah satu Fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting bagi pegawai adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka pegawai merasakan adanya suatu ikatan dengan organisasi (Arifudin, 2019).

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dihadapkan pada berbagai tantangan dan harus mampu menjawab berbagai tantangan tersebut dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya tantangan-tantangan baru untuk meningkatkan pelayanan publik baik kualitas maupun kuantitasnya, dimana sudah tidak bisa dipungkiri lagi dalam organisasi pemerintah terdapat perbedaan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang cukup menyolok yang dimiliki aparatnya, dibandingkan dengan sumber daya manusia pada organisasi swasta, maka merupakan suatu hal yang urgen bagi pemerintah untuk melakukan peningkatan dan pengembangan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusia, sehingga diharapkan akan bisa menghasilkan pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang kompetitif dengan sektor swasta.

Kemampuan menghadapi tantangan adalah syarat yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil. Dalam menghadapi tantangan yang semakin berat dan dinamis, organisasi harus mampu mengimbangi dan juga harus bersifat dinamis sesuai dengan tuntutan yang ada. Tantangan tersebut berasal dari dalam organisasi. Dari luar organisasi yaitu organisasi harus mampu menjawab dinamika masyarakat. Dari dalam organisasi yaitu organisasi dihadapkan keterbatasan sumber-sumber padahal harus menjawab dinamika masyarakat. Oleh karena itu, perlu penerapan asas efektivitas kinerja pegawai.

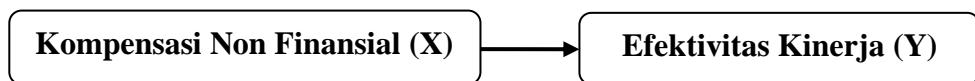
Untuk mewujudkan keberhasilan organisasi dalam mencapai efektivitas kerja harus diterapkan kebijaksanaan yang tepat dalam memanfaatkan segala keterbatasan sumber daya yang ada. Baik sumber daya manusia maupun sumber daya yang lainnya, dalam hal ini yang dimaksud sumber daya manusia adalah pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja antara lain metode kerja, faktor lingkungan dan faktor manusia dengan segala aspeknya. Pegawai adalah faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran-sasarnya. Namun dilain pihak perlu disadari bahwa apabila terjadi kegagalan dalam organisasi, maka penyebab utama adalah pegawai itu sendiri adalah pengendali segala sumber daya yang ada.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatory. Penelitian eksplanatory menurut Ulum dan Juanda (2016) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian

melalui pengujian hipotesis. Melalui penelitian ini dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti, yaitu kompensasi non finansial terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa. Adapun desain penelitian ini disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif pada penelitian ini berupa jawaban responden terkait pertanyaan atau pernyataan penelitian yang berikan melalui kuesioner.

Data pada penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Data primer menurut Burhan Bungin (2017) adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi. Data primer pada penelitian ini merupakan data hasil kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2017), populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 52 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi sampel tersebut, maka seluruh populasi yang ada akan dijadikan menjadi sampel penelitian atau penelitian populasi atau penelitian sensus, yaitu penelitian yang meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Angket atau kuesioner menurut Sujarwani (2019) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Dalam penelitian ini, kuesioner diukur menggunakan *skala likert*, skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, variabel yang akan diukur dijadikan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan. *Skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri empat jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Setuju, skala 4 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Teknik analisis ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa. Selain itu, dilakukan pula pengujian hipotesis parsial (uji t), dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi non finansial (X) terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa (Y). Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	8.901	5.250		2.605	.001
Kompensasi Non Finansial	1.053	.195	.039	3.273	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan tabel tersebut, maka persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

$$\text{Efektivitas Kinerja} = 8.901 + 1.053 (\text{Kompensasi Non Finansial}) + e$$

Persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 8.901, hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi non finansial (X) bernilai konstan (0), maka efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 8.901.
- Nilai β_1 adalah sebesar 1.053 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai kompensasi non finansial mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa juga akan mengalami peningkatan sebesar 1.053, demikian pula sebaliknya.

2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh kompensasi non finansial (X) terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} . Berikut disajikan hasil perhitungan uji t menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 2. Hasil Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.901	5.250		3.605	.001
Kompensasi Non Finansial	1.053	.195	.039	2.273	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) pengaruh kompensasi non finansial terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.273 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=52-2=50$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2.009, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.273 > 2.009$). Sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel kompensasi non finansial (X) terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Nilai *Adjusted R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.440	.088	17.5385

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pengaruh variabel kompensasi non finansial (X) terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa (Y), diketahui nilai *R-Square* adalah sebesar 0,440. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh kompensasi non finansial terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 44%, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain diluar jangkauan penelitian ini.

Pembahasan

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan)

yang diberikannya untuk organisasi. Kompensasi bagi karyawan sangat penting dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya maupun keluarganya sehari-hari. Besarnya pemberian kompensasi kepada karyawan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Karena itu, kompensasi penting bagi karyawan.

Pemberian kompensasi, baik finansial maupun non finansial merupakan stimuli untuk memotivasi seseorang agar bekerja giat guna mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan bisa jadi mengalami penurunan atau mengalami peningkatan. Salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Menurut Dwianto, *et al.* (2019), pemberian kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, seperti kinerja yang baik. Jika seorang pegawai tidak mendapatkan dorongan untuk bekerja, maka tidak akan dapat tercapai tujuan kinerja dengan baik. Pemberian kompensasi non finansial yang tidak sesuai, sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja seseorang. Semakin baik kompensasi non finansial yang didapatkan pegawai dari tempat kerjanya, maka diharapkan dapat memacu semangat kerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa. Hubungan positif merupakan hubungan yang searah. Artinya, semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan kepada pegawai, maka efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa akan semakin meningkat. Namun berlaku pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi non finansial yang diberikan kepada pegawai, maka efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa juga akan semakin menurun.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan pimpinan. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi pegawai supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan diharapkan dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam menjalankan tanggungjawab yang ditugaskan kepadanya, sehingga pegawai akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin baik kompensasi non finansial yang didapatkan pegawai dari tempat kerjanya, maka diharapkan dapat memacu semangat kerja pegawai sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan pandangan Hinaya dan Suryati (2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syukri, *et al.* (2021) tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi, baik finansial maupun non finansial terhadap kinerja pegawai di Tangerang Selatan. Artinya, apabila kompensasi non finansial yang diterima sesuai dengan harapan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila kompensasi non finansial yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa. derajat pengaruh kompensasi non finansial terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 44%, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain diluar jangkauan penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran, yaitu sebagai berikut.

1. Pemberian kompensasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dan adil bagi pegawai berdasarkan kontribusi kinerja yang diberikannya untuk organisasi. Besarnya ganjaran balas jasa yang diberikan telah ditentukan dan diketahui oleh pegawai sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.
2. Kompensasi menjadi alasan mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan inilah yang akan dipergunakan oleh pegawai secara personal atau beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa harus mengerti dan memperhatikan akan kebutuhan para pegawainya karena faktor tersebut mempunyai kontribusi yang dominan terhadap peningkatan hasil kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS: Jurnal Ilmu Administrasi Negara & Bisnis*, Vol. 3(2): 1-17.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol. 3(2): 184-190.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, B. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Dwianto, A.S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, Vol. 2(2): 209-223.

- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hinaya, & Suryati. (2019). tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 4(1): 273-295.
- Hisibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Puspitasari, A.D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, Vol. 17(1): 81-93.
- Putra, A.D. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infimedia Solusi Humanika (ISH) Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Vol. 4(2): 1-12.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2019). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syukri, A., Krisnaldy, Pasaribu, V.L.D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, Vol. 4(3): 1-13.
- Ulum, I., & Juanda, A. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.