

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintahan sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintah akan tercapai. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat

dari tingkat kinerja Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai wewenang dan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi baik disektor privat maupun sektor publik.

Tingginya kinerja karyawan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Hal ini berlaku juga di pemerintahan desa. Pemerintahan desa sebagai entitas terkecil merupakan lembaga perpanjangan pemerintah pusat yang memiliki peran strategis untuk mengatur masyarakat yang ada di pedesaan demi mewujudkan pembangunan pemerintah. Perangkat desa dituntut memiliki kinerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang baik dan ikut berkontribusi dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat terutama di tingkat desa. Pemerintahan desa sebagai salah satu lembaga yang strategis bagi pemerintah pusat dapat melaksanakan tanggung jawab secara profesional, efektif, dan efisien serta dapat mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Namun pemerintah desa dalam menjalankan peran strategisnya masih terkendala berbagai permasalahan- permasalahan yang ada sehingga perlu diperlukannya evaluasi.

Pegawai merupakan penggerak di dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh pegawai. Hasibuan (2016:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai merupakan kontribusi terhadap suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai bersifat individual, hal ini berarti kinerja yang dihasilkan atas hasil kerja individu terhadap suatu organisasi. Kinerja

dikatakan baik apabila kinerjanya meningkat. Pegawai diarahkan untuk memiliki sikap disiplin, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dalam pencapaian suatu kinerja yang optimal, organisasi perlu mengadakan penilaian terhadap pekerjaan setiap pegawai. Hal ini untuk mengevaluasi sejauh mana kinerja yang dihasilkan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan selama beberapa periode terhadap organisasi dalam melaksanakan tugas seperti target atau sasaran, standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya baik dalam bentuk uang ataupun bentuk lainnya karena telah ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting (Ambar & Rosidah, 2017:2).

Kompetensi tinggi yang dimiliki oleh pegawai apabila tidak diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Menurut Sutrisno (2017:184) menyatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Pemberian kompensasi bertujuan untuk menumbuhkan kepuasan kerja bagi pegawai dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan

berbagai macam cara diantaranya dengan pemberian uang, material, dan fasilitas dan dalam bentuk kesempatan berkarier. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara layak dan adil untuk menghilangkan kecemburuan sosial. Pemberian kompensasi hanya berdasarkan pada tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan dan produktivitas. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak dan adil maka pegawai akan mengembangkan potensi yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, dan pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan dapat dibedakan 2 macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa fasilitas-fasilitas dan tunjangan. Setelah karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya, perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai timbal balik atas kerja keras karyawan terhadap organisasi.

Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang. Kompensasi non finansial dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Apabila perusahaan bisa mengatur dan melaksanakan kompensasi dengan baik, maka akan memberikan keuntungan yang baik pula terhadap perusahaan tersebut. Salah satu keuntungan yang dapat diterima oleh perusahaan yaitu produktivitas karyawan yang tinggi yang dapat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem pemberian kompensasi Pegawai Negeri Sipil sekarang ini masih menganut sistem kompensasi tradisional karena pemberian *reward* masih ditentukan berdasarkan aspek golongan, pangkat, dan senioritas. Sistem ini dirasakan kurang adil karena ada orang yang tidak bekerja atau bekerja alakadarnya tetap memperoleh penghasilan (*reward*) yang sama dengan orang yang betul-betul bekerja atau berkinerja tinggi. Hal ini berbeda dengan perusahaan swasta yang menerapkan sistem pemberian kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik, produktivitas tinggi, serta mempunyai prestasi dalam bekerja akan mendapatkan kompensasi lebih dibandingkan karyawan yang kinerjanya biasa saja. Sistem pemberian kompensasi yang kurang adil dan masih rendah juga dikeluhkan pada beberapa pegawai di pemerintahan desa Rambah. Ada beberapa pegawai merasa sudah bekerja secara

maksimal kepada instansi tetapi tidak diberikan kompensasi yang setimpal sesuai dengan pengorbanannya.

Pekerjaan menjadi perangkat desa mempunyai kebanggaan tersendiri dikarenakan dalam masyarakat termasuk orang yang terpilih dan mengemban amanat masyarakat sehingga dengan menjadi perangkat desa siap setiap saat apabila masyarakat memerlukan bantuan baik kepentingan pribadi maupun sosial, kepentingan pribadi contohnya apabila pekerjaan yang berkaitan laporan dengan kecamatan belum selesai dan waktu yang di tentukan tinggal sedikit maka perangkat desa melakukan pekerjaan di luar jam kerja (waktu malam hari) untuk menjaga nama baik desanya, dan bila salah satu masyarakat mempunyai hajatan, di lingkungan terkena musibah, kecelakaan atau kematian atau kepentingan umum yang ada di lingkungan bilamana masyarakat mengadakan peringatan hari hari besar atau kegiatan sosial yang lain perangkat desa siap melakukan hal tersebut tanpa ada tambahan pengasilan dari pekerjaan tersebut.

Atas kepercayaan masyarakat dan pimpinan meberikan tanggungjawab penuh terhadap perangkat desa sehingga perangkat mempunyai percaya diri dan memahami pekerjaan perangkat desa serta merasa bagian dari masyarakat desa serta keluarga pemerintah desa yang mempunyai peran menjaga dan membangun serta membawa nama baik desa di kalangan umum

Desa Rambah merupakan salah satu Desa dari 13 Desa yang ada di kecamatan Rambah Hilir yang terdiri dari 11 Dusun 23 RW 47 RT, yang terletak diwilayah Utara Kabupaten Rokan Hulu, dengan luas Wilayah 53.64 Km². Berikut ini merupakan Tabel data perangkat Desa Rambah.

Tabel 1.1
Komposisi Aparatur Perangkat Desa Rambah

No	Desa	Jumlah
1.	Kepala desa	1
2.	Sekdes	1
3.	Kaur	3
4.	Kasi	3
5.	Kadus	11
6.	Ketua RT	27
7.	Ketua RW	13
Jumlah		59

Sumber: Kantor Desa Rambah, 2022

Dari Tabel 1.1 dapat dianalisis tentang komposisi aparatur perangkat desa Rambah yang berjumlah 59 orang. Untuk permasalahan kompensasi finansial yang ditemukan peneliti dilapangan berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa orang perangkat Desa mengatakan bahwa pemberian insentif kepada pegawai selama ini tidak memperhatikan tanggungan pegawai, artinya besarnya insentif semua pegawai sama, misalnya untuk jabatan kaur dan kasi tidak ada perbedaan. Masalah lain yaitu pemberian insentif dengan yang sama untuk setiap satuan kerja, sehingga pegawai merasa kurang adil, karena setiap unit kerja memiliki beban kerja yang berbeda-beda. selain itu, perangkat desa tidak menerima gaji setiap bulan, namun dibayar dalam kurun waktu per tiga bulan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kompensasi finansial dan non finansial perangkat desa dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompensasi finansial dalam perpektif Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir?
2. Bagaimanakah kompensasi non finansial dalam perpektif Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir?
3. Bagaimanakah kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir?
4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kompensasi finansial Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.
2. Mengetahui kompensasi non finansial Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.
3. Mengetahui kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini bermanfaat menambah khasanah ilmu bagi aparatur desa dalam pengelolaan manajmn desa serta untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada di desa untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

2. Bagi Pengembangan Teori

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut untuk menambah pengetahuan di bidang keilmuan tentang pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh selama perkuliahan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan sripsi dalam penelitian ini terdiri dari 5 bagian yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi informasi hasil penelitian dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2017:536). Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017:133), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugas. Menurut Handoko (2017:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016:271), kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Nawawi (2017:314), kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

2.1.1.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2015:67), tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi: mengharagai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, memperhatikan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, memenuhi peraturan-peraturan. Menurut Hasibuan (2016:92), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh, tujuan pemberian kompensasi dalam hal ini dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Robbins (2016:158), menyatakan tujuan kompensasi secara umum yaitu :

1. Memperoleh personalia yang *qualified*

Dalam penarikan karyawan, biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi maka disinilah peran pengusaha untuk kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar tersebut. Selain itu untuk karyawan yang sudah bekerja maka kompensasi tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Apabila kita menginginkan karyawan baik kita tidak keluar atau berpindah perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi .

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif .

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk bekerja, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawannya.

2.1.2 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Rivai (2016:27) “kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif. Menurut Hasibuan (2016:25), bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:17), kompensasi finansial adalah “balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan”. Menurut Stone dkk (2015:56) kompensasi finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan yang dapat

mempengaruhi kebahagiaan karyawan. Mangkunegara (2017:45) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan bagi seluruh perusahaan untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, maka dari itu diperlukan pemberian insentif yang tepat.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial sangat penting diberikan oleh pihak perusahaan kepada setiap karyawannya, karena tindakan ini akan mampu menimbulkan peningkatan prestasi kerja ataupun semangat karyawan dalam bekerja sehingga kepuasan dalam bekerja akan tercapai.

2.1.2.1 Bentuk-bentuk Kompensasi Finansial

Menurut Sarwoto (2016:144) secara garis besar ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Balas jasa seseorang pekerja dapat didasarkan pada:

1. Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

1) Bonus

- a. Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- b. Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.
- c. Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

2) Komisi

- a. Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.
- b. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

3) *Profit sharing*

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.

2. Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

3. Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

- a. Pemberian rumah dinas
- b. Pengobatan secara cuma-cuma
- c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d. Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji
- e. Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan)
- f. Pemberian piagam pembayaran
- g. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi perusahaan

Kompensasi finansial adalah suatu kompensasi yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Kompensasi ini menurut Hasibuan (2016:117) meliputi:

1. Insentif dalam bentuk uang:

- 1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) *Profit Share*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup

pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

- 4) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
 - a. Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - b. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial:

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- a) Pembuatan rumah dinas
- b) Pengobatan secara cuma-cuma
- c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- e) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- f) Pemberian piagam penghargaan
- g) Biaya pindah
- h) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan dan lain-lain

2.1.2.2 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Sarwoto (2016:34), insentif finansial memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Gaji

Merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan

2. Bonus

Yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.

3. Fasilitas kantor

Penyediaan fasilitas kantor untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya Robbins (2016:227), menyebutkan beberapa indikator dari kompensasi finansial yaitu:

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Biasanya balas jasa ini dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Upah insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

4. Asuransi

Yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

5. Fasilitas kantor

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.3 Pengertian Kompensasi Non Finansial

Kompensasi nonfinansial terdiri dari tiga kategori yaitu pekerjaan itu sendiri, lingkungan pekerjaan, serta fleksibilitas tempat kerja. Karakteristik atau sifat pekerjaan dapat dipandang sebagai bentuk kompensasi non-finansial. Kita akan merasa nyaman dan semangat ketika mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, atau kemampuan dari setiap karyawan. Kebebasan dalam bekerja atau betapa pekerjaan kita sangat penting atau bermanfaat untuk orang lain menjadikan pekerjaan tersebut menjadi daya tarik atau secara psikologis

memberikan manfaat, kepuasan tersendiri atau imbalan non-keuangan yang dapat dirasakan oleh karyawan.

Menurut Rivai (2016:29) “kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan”. Simamora (2016:541) mendefinisikan kompensasi non finansial sebagai kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Sihotang (2017: 220) berpendapat bahwa suatu kompensasi dapat bersifat finansial atau keuangan, dan non finansial berupa fasilitas perumahan, kendaraan, peralatan rumah tangga, dan fasilitas kesehatan seperti jasa dokter dan perawatan kesehatan, seperti melakukan *general Check-up* kesehatan setiap tahun secara gratis atau sudah dibayar dengan pemotongan gaji untuk asuransi kesehatan (askes).

Menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2016:35) mengatakan bahwa “*A Service would be things like a company cars, athletic field, christmas party etc*”. (Servis atau kompensasi non finansial adalah berupa fisik atau barang, seperti mobil perusahaan, lapangan atletik, pesta natal dan lain-lain).

2.1.3.1 Jenis-jenis Kompensasi Non Finansial

Menurut Flippo (2017:66-71), kompensasi non finansial juga harus diberikan kepada karyawan. Macam dari kompensasi non finansial ini adalah:

1. Program rekreasi
2. Kafetaria
3. Bantuan untuk pindah rumah

4. Mobil jemputan
5. Perawatan anak
6. Harga murah untuk karyawan
7. Biaya pendidikan
8. Program-program bantuan kepada karyawan

Gibson (2017:172) membagi kompensasi terdiri dari dua macam yaitu:

1. Kompensasi ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*). yaitu imbalan yang berasal dari pekerjaan. Contohnya seperti: uang, promosi, dan tunjangan.
2. Kompensasi instrinsik (*Intrinsic Reward*). yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Seperti: rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi Non Finansial

Hasil dari pemberian komponsasi non finansial karyawan kepada perusahaan dapat mengambil bermacam-macam bentuk. Menurut Flippo (2017:59), nilai yang sering dikutip adalah:

1. Perekrutan yang lebih efektif
2. Perbaikan moral dan kesetiaan
3. Pertukaran tenaga dan kemangkiran yang lebih rendah
4. Hubungan yang lebih baik
5. Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang potensial
6. Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut

Sedangkan menurut Heidjarachman dan Husnan (2017:151), tujuan dari pemberian kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi serta dapat menggunakan faktor produksi dengan seefektif dan seefisien mungkin.

2. Bagi Karyawan

Agar karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti misalnya mendapat sesuatu yang lebih, dan mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2.1. 3.3 Indikator Kompensasi Non Finansial

Tujuh indikator untuk efektivitas kebijakan kompensasi non finansial menurut Patton (2017:122) adalah sebagai berikut:

1. Cukup memadai

Artinya kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, serikat pekerja, manajerial).

2. Pantas, patut, wajar, adil

Artinya Setiap karyawan sebaiknya diberi imbalan sesuai dengan usaha dan kemampuannya dalam bekerja.

3. Seimbang, cocok

Artinya kompensasi yang diterima karyawan seimbang dengan besarnya totalitas kinerja atau pengabdianya kepada organisasi, selain itu jenis kompensasi yang diberikan cocok dengan kebutuhan karyawan.

4. *Cost Effective*

Artinya pemberian kompensasi finansial terhadap karyawan harus sesuai dengan anggaran organisasi, tidak berlebihan, dipertimbangkan sesuai kemampuan organisasi.

5. *Secure* atau aman

Artinya kompensasi yang diterima karyawan haruslah dapat memberikan rasa aman kepada karyawan.

6. *Incentive Providing*

Artinya kompensasi yang diberikan haruslah dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

7. Dapat diterima oleh karyawan

Artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah layak, sehingga karyawan merasa senang dan dapat menerima kompensasi yang diberikan organisasi kepadanya sebagai balas jasa atas kinerjanya untuk organisasi.

Menurut Simamora (2016:541) indikator dalam mengukur kompensasi non finansial yaitu :

1. Pekerjaan, merupakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. kompensasi pekerjaan ini terdiri dari :

a. Tugas-tugas yang menarik

Yaitu memberikan tugas-tugas yang bervariasi kepada karyawannya

b. Tantangan pekerjaan

Yaitu memerikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak hanya sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Selain itu perusahaan juga memberikan batas waktu pencapaian target terhadap pekerjaan yang diberikan.

c. Tanggung jawab/kepercayaan

Artinya perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

d. Rasa pencapaian/tujuan yang ingin dicapai

Artinya adanya pengakuan dari perusahaan akan pekerjaan yang telah dikerahkan oleh karyawan

2. Lingkungan pekerjaan, merupakan suasana atau kondisi didalam pekerjaan seorang karyawan. lingkungan ini terdiri dari :

a. Lingkungan kerja yang nyaman

Kenyamanan lingkungan kerja harus menjadi prioritas utama sehingga karyawan merasa nyaman dan *betah* bekerja. Kenyamanan ini akan membuat prioritas dan target korporasi dapat terpenuhi tepat waktu, bahkan bisa lebih cepat. Indikator utama dari lingkungan kerja yang nyaman terlihat hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan ibarat keluarga, atasan seperti orang tua yang siap memberikan ilmu dan pengalamannya. Sedangkan karyawan, memberikan ide dan gagasan yang kreatif dan inovatif untuk menunjang kemajuan perusahaan.

b. Teman kerja yang menyenangkan

Hubungan dengan rekan kerja yang baik dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin dengan baik diantaranya begitupun pada tenaga perawat. Komunikasi ini sangat diperlukan dalam dunia kerja terutama terhadap pelaksanaan berbagai aktivitas kerja. Sebagaimana tujuan dari komunikasi adalah untuk memudahkan, dan melancarkan pelaksanaan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Sehingga, dalam proses komunikasi

terjadi suatu pengertian yang diinginkan bersama dan tujuan lebih mudah dicapai.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2017:67) menyatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ruky (2016:6) mendefinisikan kinerja sebagai usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Fahmi (2016:83) kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Sedarmayanti (2016:78) kinerja merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Notoatmodjo (2015:124) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Menurut Simamora (2016:32) Kinerja pegawai adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.4.1 Kriteria Untuk Mengukur Kinerja karyawan

Junaedi (2014:380-381) pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun proses. Soedjono (2017:13), menyebutkan 6 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yakni:

1. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktifitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya, dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Sedarmayanti (2016:262) manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Simamora (2016:264) secara spesifik kegunaan sistem penilaian kinerja adalah:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan.
2. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes atau menguji keabsahan suatu alat tes.
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.
4. Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.
5. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

Sedarmayanti (2016:264) tujuan penilaian kinerja yang dirancang secara tepat dapat:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:69-70) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :
 - 1) Kemampuan potensi (IQ).
 - 2) Kemampuan reality (*knowledge + skill*).
2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.1.4.4 Metode Pengukuran Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75) metode pengukuran kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

a. Rating Scale

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

b. Employee Comparison

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

a) Alternation Ranking

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

b) *Paired Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara seseorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.

c) *Forced Comparison (grading)*

Metode ini sama dengan *paired comparison* tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak, pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama.

c. *Check List*

Metode ini, penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilaian tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu karyawan, baru melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan.

d. *Freeform Essay*

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

e. *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam

buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode ini adalah :

a. *Assesment Center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus, cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain. Nilai indeks kinerja karyawan adalah rata-rata bobot dari tim penilai. Indeks kinerja dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan beberapa anggota tim.

b. *Management by objective (MBO=MBS)*

Dalam metode ini karyawan langsung diikut sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Notoatmodjo (2015:124) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut Robbins (2016:45) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada kantor, mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggungjawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan kantor.

3. Kerja sama

Pihak kantor perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dalam lingkungan pemerintahan.

4. Prakarsa atau pengetahuan

Prakarsa atau pengetahuan ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan kantor. Keahlian praktis dan teknis serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan hendaklah sesuai dengan ilmu pengetahuan yang berkembang pada saat ini.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Peneliti memasukkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian untuk melihat persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan. Penelitian yang relevan diharapkan memberikan gambaran atau originalitas temuan, maka disajikan secara lengkap pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Suseno (2014)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)	Variabel Independen :kompnsasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), Variabel Dependen :kinerja karyawan (Y)	terdapat pengaruh positif yang signifikan dari pemberian antara kompensasi finansial dan kompensasi non fonansial terhadap kinerja karyawan aik secara simultan maupun parsial.

Berlanjut ke hal 36...

...Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
2.	Merlyn Shia Dewi Tingkir (2015)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya	Variabel Independen :kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), Variabel Dependen : (Y) kinerja karyawan	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.
3.	Pamela Partiw (2010),	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan (Survei pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Wilayah Kota Tasikmalaya)	Variabel Independen :kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), Variabel Dependen :kinerja karyawan (Y)	Kompensasi penelitian termasuk kategori baik , kompensasi non finansial termasuk kategori baik dan kinerja karyawan termasuk kategori baik. Baik secara simultan ataupun parsial kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Unit Wilayah Kota Tasikmalaya. Diharapkan perusahaan dapat lebih menciptakan iklim kerja yang sehat dan kondusif dalam upaya meningkatkan kompensasi non finansial, sehingga lebih meningkatkan kinerja karyawan.
4.	Ariskha dk (2020)	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non terhadap kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan	Variabel Independen :kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), Variabel Dependen :kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan hasil uji t dan uji F maka diperoleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.
5.	Marliani dkk (2016)	Pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Manado	Variabel Independen :kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), Variabel Dependen :kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian secara simultan dan secara parsial Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan

Berlanjut ke hal 37...

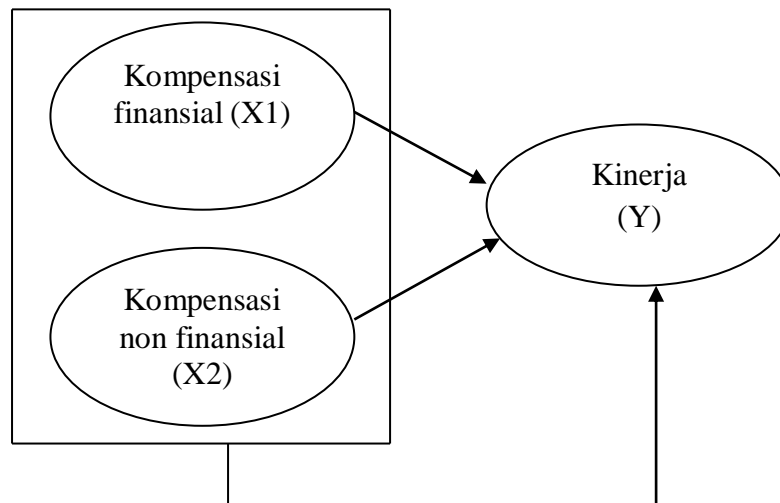
...Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
6.	Saina (2018)	Pengaruh <i>worklife balance</i> dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt PLN (persero) wilayah Suluttenggo Area Manado	Variabel bebas: <i>Work life balance</i> , kompensasi Variabel terikat: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>secra parsiaal dan simultan worklife balance</i> dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan
7.	Priyatono (2019)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan Mesastila Hotels Dan Resorts	Variabel Independen :kompnsasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), Variabel Dependen :kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>secra parsial dan simultan</i> Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Armida (2017)	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta	Variabel Independen :kompnsasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), Variabel Dependen :kinerja karyawan (Y)	Ada pengaruh signifikan secara parsial dan bersama-sama kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta.
9.	Hadi (2015)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan BUMN (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Teluk Kuantan)	Variabel Independen :kompnsasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), Variabel Dependen :kinerja karyawan (Y)	Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Ermawati dan Barlian (2018)	Pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan klinik swasta di Kabupaten Lumajang	Variabel Independen: kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), kompensasi non finansial (X2), Variabel Dependen: motivasi dan kinerja (Y)	Secara parsial semua variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Sedangkan secara simultan ketiga variabel hanya berpengaruh signifikan terhadap motivasi tetapi tidak terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Jurnal *Online*

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan telaah dilatar belakang dan teori yang telah diungkapkan sebelumnya maka dapat disusun kerangka pikir penelitian sebagai acuan dalam melakukan analisis, seperti gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.
- H2 : Diduga kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.

H3 : Diduga kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:59) yaitu metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel yang diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Penelitian ini memiliki dua jenis variabel yaitu variabel independen terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial kerja serta variabel dependen (kinerja). Penelitian dilaksanakan di Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:116) populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir sebanyak 59 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Ferdinal (2016:23) bahwa sampling jenuh

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif menurut Sugiyono (2016:34) adalah yang berbentuk keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: Sejarah singkat berdirinya, letak geografis obyek, Visi dan Misi, struktur organisasi, deskripsi tugas.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif menurut Sugiyono (2016:34) adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah perangkat desa dan hasil kuesioner.

3.3.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer menurut Sugiyono (2016:34) adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder menurut Sugiyono (2016:34) adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama, dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini kuesioner merupakan sumber data sekunder.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data adalah salah satu langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang sesuai standar data yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan hasil pengolahan data dengan cara menggunakan metode:

1. Observasi

Metode Observasi (pengamat) Sugiyono (2016:34) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian antara lain meliputi pencitraan, pendengaran, dan pencatatan sejumlah tingkat aktivitas atau situasi tertentu yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti. Observasi yang dilakukan diharapkan dapat memperoleh data yang sesuai atau relevan dengan topik penelitian. Hal yang akan diamati yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam meningkatkan kinerja.

2. Metode Kuesioner

Kuesioner Sugiyono (2016:34) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan sederet pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab. Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan langsung dengan keadaan subyek yang berupa pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam meningkatkan semangat kerja karyawan kinerja. Data yang diperoleh berupa hasil jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan.

3. Wawancara

Wawancara Sugiyono (2016:34) adalah metode penggunaan data untuk meminta dan merespon responden untuk melengkapi data yang terkumpul. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya pertanyaan yang dilontarkan tidak terpaku pada pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan. Wawancara dilakukan kepada perangkat desa, proses observasi data awal penelitian.

3.5 Defenisi Operasional

Yaitu batasan untuk membatasi ruang lingkup atau pengetahuan variabel-variabel yang diamati/diteliti. Defenisi operasional juga bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan (Sugiyono, 2016:34). Penelitian ini menggunakan 2 variabel, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*) defenisi operasional dalam hal ini adalah:

Tabel 3. 1
Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel	Definsi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kompensasi Finansial (X1)	Hasibuan (2016:25) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	Sarwoto (2016:34) 2. Gaji 3. Bonus 4. Program-program Proteksi	Ordinal
Kompensasi non finansial (X2)	Simnamora (2016:541) kompensasi non finansial sebagai kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri serta lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.	Sinamora (2016:541) 1. Pekerjaan terdiri dari: a. Tugas-tugas yang menarik b. Tantangan pekerjaan c. Tanggung jawab/kepercayaan d. Rasa pencapaian/tujuan yang ingin dicapai 2. Lingkungan pekerjaan terdiri dari : a. Lingkungan kerja yang nyaman b. Teman kerja yang menyenangkan	Ordinal
Kinerja (Y)	Mangkunegara (2016:67) menyatakan kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Robbins (2016:45) 1. Loyalitas 2. Kepemimpinan 3. Kerjasama 4. Prakarsa atau pengetahuan	Ordinal

Sumber: Sarwoto (2016:34), Sinamora (2016:541), Mangkunegara (2016:67) dan Robbins (2016:45)

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati dalam penelitian digunakan kuisisioner untuk mengungkap variabel-variabel yang mempengaruhi keputusan pengukuran menggunakan skala interval berdasarkan skala likert yaitu skor yang digunakan 1-5 yang diterapkan secara bervariasi menurut masing-masing kategori pertanyaan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Keterangan Skor Jawaban Skala Likert

No	Jawaban	Bobot nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:86).

Menurut Arifin (2017, 229) terdapat langkah-langkah dalam menyusun sebuah angket penilaian. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

2. Menyusun kisi-kisi angket
3. Menyusun pertanyaan-pertanyaan dan bentuk jawaban yang diinginkan
4. Membuat pedoman atau petunjuk cara menjawab pertanyaan sehingga mempermudah responden untuk menjawabnya.
5. Jika angket sudah tersusun dengan baik, maka perlu diadakan uji coba lapangan, sehingga dapat diketahui kelebihan dan kelemahannya.
6. Angket yang sudah diuji coba dan terdapat kelemahan perlu direvisi, baik dilihat dari bahasa pertanyaannya maupun jawabannya.
7. Menggandakan angket sesuai dengan jumlah responden. Adapun pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan:

3.6.1 Uji Validitas Instrument

Uji validitas instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 17. Untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$, dimana (n) adalah jumlah sampel penelitian. Adapun pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif atau signifikan $< 0,05$ maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas Instrument

Menurut Ghozali, (2016:47) reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda, sehingga dari instrument yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai cronbach alphan minimal 0,6. Artinya jika nilai *cronbach alpha* yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan kuesioner tersebut reliabel, sebaliknya jika cronbach alpha lebih kecil dari 0,6 maka disimpulkan tidak reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2016:34) yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menubah data hasil dari penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan dalam mengambil kesimpulan. Dalam penelitian ini terdiri dari 5 tahapan analisis yang akan dilakukan yaitu:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus: Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan masing-masing variabel secara mandiri. Data yang telah dikumpulkan, diolah dan dianalisis sesuai tujuan pertanyaan penelitian. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus TCR menurut Sugiyono (2016:86) yaitu:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

- TCR = Tingkat Capaian Responden
Rs = Rata-rata skor jawaban responden
N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
81% - 100%	Sangat baik
70% - 80.99%	Baik
40% - 69.99%	Cukup baik
20% - 39.99%	Kurang baik
0% - 19.99%	Tidak baik

Sumber: Sugiyono (2016:86)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya untuk mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2016:110). Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi tersebut terdistribusi normal (Ghozali, 2016:12).

b. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, 2016:12). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari:

8. Nilai *tolerance* dan lawannya

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan sebaliknya jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka model regresi mengalami multikolinearitas.

2. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. dan VIF lebih dari 10 maka model regresi mengalami multikolinearitas dan nilai VIF kurang dari 10 maka model tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016:14).

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil atau besar. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*. Melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distudentized (Ghozali, 2017:14).

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0

b = Koefisien regresi dari variabel bebas

X₁ = Kompensasi finansial

X₂ = Kompensasi non finansial

3.7.4 Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilainya koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:99).

Interprestasi :

Jika nilai R² mendekati 1, menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat, sedangkan apabila R² mendekati 0 menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin lemah.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji-t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat *level of significan* $\alpha = 0,05$ yaitu sbb:

1. Jika *p-value* (pada kolom sig.) $>\alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak yang berarti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.
2. Jika *p-value* (pada kolom sig.) $<\alpha$ (0,05) maka H_0 diterima yang berarti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.

Adapun hipotesis yang akan diuji yaitu:

- H1 : Diduga kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.
- H2 : Diduga kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.

b. Uji-F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali ,2016:112). Kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

1. Jika *p-value* (pada kolom sig.) $>\alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak yang berarti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.
2. Jika *p-value* (pada kolom sig.) $<\alpha$ (0,05) maka H_0 diterima yang berarti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.

Adapun hipotesis yang akan diuji yaitu:

- H3 : Diduga kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perangkat Desa Rambah Kecamatan Rambah Hilir.