



## PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (ASN) DINAS PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

Slamet Winaryo\*, Nur Ainun Nabila, Piter Joko Nugroho

FKIP, Universitas Palangka Raya, Palangka Raya

Info Artikel	Abstrak
<p><b>Riwayat Artikel:</b></p> <p>Diterima: Januari 2021 Disetujui: Maret 2021</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Kompensasi Non Finansial, Kinerja ASN, Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap peningkatan kinerja pegawai (ASN). Sumber data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner yang diolah untuk diambil kesimpulan. Berdasarkan analisis regresi diperoleh persamaan regresi <math>Y = 18,293 + 0,641X</math>, yang artinya nilai konstanta harga variabel Y (kinerja pegawai) = 18,293 apabila variabel X (kompensasi non finansial) = 0, dan setiap peningkatan variabel X (kompensasi non finansial) sebanyak 1 % akan meningkatkan nilai variabel Y (kinerja pegawai) sebanyak 0,641 atau 64,1%. Dari hasil uji hipotesis menggunakan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 7,967. Kemudian nilai tersebut dikonsultasikan dengan t-tabel pada taraf signifikan 5% diperoleh nilai sebesar 1,657. Karena, <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math>, dengan nilai sigifikansi <math>0,00 &lt; 0,05</math>, maka hal ini berarti hipotesis <math>H_0</math> ditolak, sedangkan hipotesis alternatif <math>H_a</math> diterima. Artinya Pemberian kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.</p>
<p><b>Korespondensi:</b> Slamet Winaryo* FKIP, Universitas Palangka Raya E-mail: slamet.winaryo@fkip.upr.ac.id</p>	<p><b>Abstract</b></p> <p>This study aims to determine the effect of non-financial compensation on employee performance improvement (ASN), how much contribution is given and whether it has significance or not. Sources of data in this study were collected using data collection techniques through questionnaires that were processed to draw conclusions. Differentiate regression analysis, the regression equation is <math>Y = 18.293 + 0.641X</math>, which means that the constant value of the variable price Y (employee performance) = 18.293 if the variable X (non-financial compensation) = 0, and each increase in variable X (non-financial compensation) is 1% will increase the value of the variable Y (employee performance) by as much 0.641 or 64,1%. From the results of hypothesis testing using the t test, it was obtained the t value of 7,967. Then the value is consulted with the t-table at the 5% significant level, the value is 1.657. Because <math>t\text{-count} &gt; t\text{-table}</math>, with a value sigifikansi <math>0,00 &lt; 0,05</math>, then this means that the hypothesis <math>H_0</math> is rejected, while the alternative hypothesis <math>H_a</math> accepted. This means that the provision of non-financial compensation has a positive and significant effect on the performance of the State Civil Service (ASN) employees at the Education Office of Central Kalimantan Province.</p>

### PENDAHULUAN

Keberadaan organisasi atau lembaga pendidikan tentu bertujuan untuk memberikan layanan pembinaan, pengawasan, pengendalian dalam penyelenggaraan pendidikan kepada lembaga satuan pendidikan agar dapat memberikan penjaminan mutu pendidikan kepada masyarakat yang lebih baik, sehingga para peserta didik di akhir tahun pendidikan dapat lulus dari satuan pendidikan sebagaimana fungsi dan tujuan pendidikan nasional pada pasal 3

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Maka, menjadi penting bagi organisasi pendidikan untuk dapat mencapai kinerja maksimal dalam rangka mewujudkan capaian tujuan pendidikan nasional. Kinerja menurut Mangkunegara (2009) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Handoko (2001) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan sistem kompensasi dengan kinerja pegawai. Nawawi (2011) juga menjelaskan kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Selanjutnya Rivai (2001) menjelaskan kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Berdasarkan pada hasil penelitian Fredriksz (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel kompensasi non finansial yang merupakan variabel bebas ke dua dalam penelitian ini ( $X_2$ ) yang menunjukkan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel dengan nilai signifikansi  $<$  0,05, dimana nilai signifikansi dibawah 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Martoyo (2000) menjelaskan kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan pekerjaan, dan lain lain. Kemudian Rivai (2001) menjelaskan kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan karyawan seperti peluang promosi, prestasi kerja, sedangkan lingkungan kerja meliputi nyaman dalam bertugas, bersahabat dan mempunyai teman kerja yang menyenangkan, serta kondusif. Rivai (2004) juga menjelaskan bahwa kompensasi non finansial dapat berupa pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja serta kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan apa yang paparkan Yani (2012) bahwa kompensasi non finansial di bagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Adapun kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik), peluang untuk di promosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status, sedangkan kompensasi non finansial yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti di tempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya. Simamora (2006) juga menjelaskan kompensasi non finansial berkaitan dengan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah sebagai lembaga organisasi perangkat daerah yang menangani tugas dan fungsi bidang pendidikan di lingkungan Pemerintahan Kalimantan Tengah. Sesuai Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 tahun 2016 dan Peraturan Gubernur Nomor 30 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah, maka Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah bertanggung jawab dalam pembinaan pendidikan jenjang menengah dan khusus yaitu SMA, SMK dan SLB. Selanjutnya Visi dan Misi Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan adalah “Terbentuknya Generasi Cerdas dan Berkarakter dalam Mewujudkan Masyarakat Maju, Mandiri, Adil, dan Sejahtera Menuju Kalteng Berkah” serta misi yaitu; (1) Peningkatan Sarana dan Prasarana Pendidikan; (2) Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan; (3) Peningkatan Pelayanan Pendidikan di Daerah Pedalaman/Terpencil; (4) Peningkatan Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal; (5) Pendukung Beasiswa Lulusan SMA/SMK/MA di Perguruan Tinggi.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah dengan melakukan pengambilan data pada Penilaian Prestasi Kerja (PPK) PNS sebagaimana diatur Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS terdiri atas 2 (dua) unsur utama yaitu unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot nilai

60%, dan unsur Perilaku Kerja (PK) dengan bobot 40% yang meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen disiplin, kerjasama, dengan membandingkan perilaku kerja para pegawai melalui pengamatan kehadiran kerja terdapat temuan fakta yang menarik untuk dikaji sejauh mana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kajian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Apartur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah”. Pemberian kompensasi non finansial yang diberikan pimpinan kepada pegawai (ASN) berkaitan dengan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dalam bentuk adanya kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya, adanya kesempatan pengembangan diri dan karir, adanya pengakuan yang diberikan pimpinan, dan kompensasi non finansial yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang meliputi adanya kebijakan yang sehat, rekan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, serta tersedianya fasilitas yang memadai untuk membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai (ASN) di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, untuk menggambarkan suatu kondisi apa adanya dengan menggunakan ukuran, jumlah, atau frekuensi (Syaodih, 2006). Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi Non Finansial (X) dan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (Y) yang bekerja di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Pada penelitian ini nilai kinerja diperoleh dari laporan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen disiplin, serta kerjasama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara yang berstatus sebagai PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Dengan menggunakan studi populasi, dimana semua populasi di dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel sebanyak 156 orang.

Alat pengumpulan data menggunakan angket, di mana Walgito (1999) menjelaskan angket adalah metode pengumpulan data penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Dari 156 angket yang disebarkan kepada 156 pegawai (ASN) yang bekerja di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah, berhasil dikumpulkan kembali sebanyak 128 angket yang telah di isi oleh para pegawai (ASN) yang merupakan responden dalam penelitian ini. Data kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dengan hipotesis  $H_0$  = Pemberian kompensasi non finansial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah,  $H_a$  = Pemberian kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Normalitas**

Ghozali (2018) menjelaskan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut disajikan uji normalitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 2020:

**Tabel 1. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,28072227
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,714
Asymp. Sig. (2-tailed)		,688

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi  $0,688 > 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau pesyaratan normalitas dalam model regresi sederhana sudah terpenuhi.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar pengaruh positif pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai (ASN). Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Uji Regresi Linear Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	18,293	6,084		3,007	,003
	Kompensasi Non Finansial	,641	,080	,579	7,967	,000

Berdasarkan hasil analisis tersebut apabila di akumulasikan ke dalam persamaan regresi, maka  $Y = 18,293 + 0,641X$ , yang artinya nilai konstanta harga Y (Kinerja Pegawai ASN) adalah 18,293 apabila X (Kompensasi Non Finansial) = 0, dan setiap peningkatan 1% pemberian kompensasi non finansial (X) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebanyak 0,641 atau 64,1%. Dari data tersebut dapat dilihat jika koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh pemberian kompensasi non finansial (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) adalah positif.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis di dalam penelitian menggunakan uji t dengan kriteria pengambilan keputusan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berikut disajikan uji t dengan menggunakan bantuan program SPSS 2020:

**Tabel 3. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	18,293	6,084		3,007	,003
Kompensasi Non Finansial	,641	,080	,579	7,967	,000

Berdasarkan tabel di atas hasil regresi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,967 dengan koefisien regresi sebesar 0,641 dan  $\alpha = 5\%$  (0,05). Artinya  $t_{hitung} = 7,967$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $0,05: 126$ ) = 1,657 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dari hasil uji regresi sederhana dan uji t dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial yang dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (ASN).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Berdasarkan pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS 2020 ditemukan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 <sup>a</sup>	.335	.330	4.40267

Berdasarkan nilai (R Square) sebesar 0,335 menunjukan bahwa pengaruh variabel X (pemberian kompensasi non finansial) terhadap variabel Y (kinerja pegawai ASN) adalah sebesar 33,5%. Sedangkan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Mangkunegara (2015:67) yang menjelaskan adanya faktor-faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang diteliti Fredriksz (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompensasi non finansial yang merupakan variabel bebas ke dua dalam penelitian ini (X<sub>2</sub>) yang menunjukkan nilai  $t = 2.247$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$ , dimana nilai signifikansi dibawah 0,05 yang menunjukan bahwa variabel Kompensasi Nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti hipotesis alternatif diterima.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana ditemukan nilai konstanta (a) = 18,293 dan nilai regresi (b) = 0,641 apabila diakumulasikan dalam persamaan regresinya maka  $Y = 18,293 + 0,641X$ , hal ini menunjukkan nilai konstanta harga Y adalah 18,293 apabila  $X = 0$ , dan setiap peningkatan 1% pemberian kompensasi non finansial (X) akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 64,1%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai ASN. Selanjutnya pada hasil uji t ditemukan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan pemberian kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN, dengan

demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pemberian kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah beserta staf yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk melaksanakan keseluruhan proses penelitian, serta seluruh tim redaksi *Equity in Education Journal (EEJ)* yang telah memberikan kesempatan artikel ini dapat dipublikasikan pada jurnal ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Armida, F. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta*. Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah, Program Sarjana. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 143-152. Diterima dari: <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/327>
- Hadi, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan BUMN (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Teluk Kuantan). *JURNAL AL-IQTISHAD*, 10(2), 50-72. Diterima dari: <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/al-iqtishad/article/viewFile/3117/1994>
- Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4). Diterima dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14748>
- Nabiila, N. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung*. Skripsi. Program Studi Akuntansi, Program Sarjana. Universitas Lampung.
- Priyatono, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *Media Wisata*, 17(1), 56-69. Diterima dari: <https://www.amptajurnal.ac.id/index.php/MWS/article/view/275>
- Rufaidah, R. F., Hutami, H. N., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 181-188. Diterima dari: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1577>
- Sugiyono. (2014). *Satistiska untuk Penelitian*. (Cetakan ke-25). Bandung: Alfabeta.
- Utami, N. W. (2018). *Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Diterima dari: <https://sleekr.co/blog/pengaruh-fasilitas-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>
- Wulandari, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inka (Persero) Madiun. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 6(1). Diterima dari: <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/438>