**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS**
**P-ISSN 2620-9551**
**E-ISSN 2622-1616**
***JAMBURA: Vol 5. No 1. 2022***
**Website Jurnal: http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB**

# Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Gorontalo

*Frili Panambunan[1], Rizan Machmud[2], Agus Hakri Bokingo[3]*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia[1]*
*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia [2]*
*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia [3]*

*E-mail: panambunanfrili@gmail.com*

***Abstract:*** *This study aims to analyze whether there is an effect of financial compensation on employee performance at the Gorontalo City Social Service Office. Respondents in this study used a sample of 32 employees with the provision that the sample in this study were employees with the status of Civil Servants (PNS). The sampling technique in this study is a saturated sample where the entire population is sampled. Data obtained from the results of data collection and analysis using simple regression analysis. The results of the regression analysis test showed that the significant value of t-count is smaller than alpha and the value of t-test is greater than t-table so that the hypothesis is accepted or in other words, financial compensation has a positive and significant effect on employee performance. Thus the first hypothesis (Ha) can be proven or accepted. The independent variable (financial compensation) contributes to influencing the independent variable (employee performance). As for the remaining 55.6% in the form of other factors not examined which may be influenced by motivation, work discipline, etc.*

***Keywords:*** ***Compensation; Financial Compensation; Employee Performance***

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kota Gorontalo. Responden dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 orang pegawai dengan ketentuan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi di jadikan sampel. Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan dan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil uji analisis regresi yang menunjukkan bahwa nilai signifikan t hitung lebih kecil dari alpha dan nilai uji t hitung lebih besar dari t tabel sehingganya Hipotesis diterima atau dengan kata lain ditemukan kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (Ha) dapat dibuktikan atau diterima. Dengan variabel indenpenden (kompensasi finansial) memberikan kontribusi untuk mempengaruhi variabel denpenden (kinerja pegawai). Adapun sisanya sebesar 55,6% berupa faktor lain yang tidak diteliti yang kemungkinan dipengarui oleh motivasi, disiplin kerja dll.

**Kata Kunci: Kompensasi; Kompensasi Finansial; Kinerja Pegawai**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan sebagai salah satu hal pokok yang dapat menunjang kemajuan sebuah perusahaan. Ini dikarenakan sumber daya manusia mengambil peran yang sangat penting dalam mengelola dan mengatur kinerja perusahaan sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Sumer daya mansusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kempuan dari organisasi perusahaan ini akan menimbulkan keseimbangan yang nantinya menjadi kunci utama sebuah perusahaan agar dapat berkembang dengan produktif.

Perusahaan/Instansi pun harus bersikap secara profesional dan adil dalam pemberian imbalan kepada pegawai sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan, Saydam (2008:181) menjelaskan kompensasi sebagai bentuk balas jasa organisasi terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan pegawai kepada organisasi. Selanjutnya Rivai

**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS**
**P-ISSN 2620-9551**
**E-ISSN 2622-1616**
***JAMBURA: Vol 5. No 1. 2022***
**Website Jurnal: http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB**

(2013:359) menjelaskan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi pegawai dan menjadi kewajiban organisasi untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif, sedangkan kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi yang diberikan tidak dalam bentuk uang sehingga dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

Pemberian kompensasi finansial juga dapat diukur dengan hasil kerja pegawai yang diberikan kepada instansi, pegawai yang hasil kerjanya sesuai dengan harapan instansi akan mendapatkan kompensasi yang lebih dibandingkan hasil kerja pegawai yang kurang baik. Menurt Umar (2007:17) terdapat beberapa indikator-indikator kompensasi yang terdiri dari: (1) Gaji, yaitu imbalan yang diberikan kepada pegawai secara rutin dan tetap setiap bulannya; (2) Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja; (3) Insentif, yaitu penghargaan yang diberikan untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerjanya tinggi; (4) Kompensasi tambahan, yaitu kebijakan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan contohnya seperti asuransi, uang makan, uang lembur. Berdasarkan penjabaran diatas peneliti melakukan observasi di Dinas Sosial Kota Gorontalo terkait dengan kompensasi finansial dan kinerja pegawai. Berikut merupakan tabel sasaran kerja pegawai (SKP) terkait;

Tabel 1. Tabel Sasaran Kerja Pegawai (SKP)Dinas Sosial Kota Gorontalo

| SASARAN KERJA | 2018 | | 2021 | | 2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Target | Capaian | Target | Capaian | Target | Capaian |
| Menghimpun dan mengelola data PMKS sesuai dengan jenis dan tingkatannya | 95% | 59% | 95% | 53% | 95% | 68% |
| Melaksanakan kegiatan koordinasi perumusan kebijakan dan sinkronisasi pelaksanaan upaya-upaya penanggulangan kemiskinan dan perununan kesenjangan | 95% | 88% | 95% | 87% | 95% | 89% |

Data di atas menunjukkan adanya turun-naik yang menggambarkan bahwa kinerja pegawai dalam memenuhi target yang telah ditentukan belumlah maksimal. Selain pencapaian target sasaran yang masih kurang, masalah ketepatan waktu kerja pegawai pun belum maksimal. Masih terdapat pegawai yang terlambat ataupun pulang lebih awal dari waktu ketetapan kantor. Oleh karenanya, saya sebagai peneliti termotivasi untuk mengangkat dan membahas masalah mengenai pengaruh kompensasi finansial pada kantor Dinas Sosial Kota Gorontalo.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Sosial Kota Gorontalo. Sampel yang diambil sebanyak 32 orang pegawai dengan status ASN.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat 15 instrumen (pernyataan) yang mewakili variabel kompensasi finansial pada pegawai Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo. Seluruh instrumen penelitian mengenai kompensasi finansial menunjukkan bahwa rata- rata nilai validitas (r) setiap instrumen yang mewakil variabel tersebut berkisar antara 0,368 sampai 0,6 atau lebih besar dari nilai r (keberartiannya) sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan nilai validitas setiap instrument (kuesioner) yang digunakan dinyatakan valid, atau instrument yang digunakan

untuk mengukur variabel kompensasi finansial pada pegawai handal untuk dijadikan alat ukur penelitian.

Hasil pengujian instrumen variabel kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo juga menunjukkan bahwa Seluruh instrumen penelitian mengenai kinerja pegawai menunjukkan bahwa rata-rata nilai validitas (r) setiap instrumen yang mewakil variabel tersebut berkisar antara 0,4 sampai 0,8 atau lebih besar dari nilai r (keberartiannya) sebesar 0,361.

Sedangkan pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai alpha variabel Kompensasi Finansial (X) sebesar 0,856 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,931. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, maka disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas yang bagus untuk mengukurnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel untuk dilakukan pengujian, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian data selanjutnya.

**Hasil Analisis Regresi**

Berdasarkan hasil pengujian regresis, diketahui persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX\ e$$

$$Y = 12{,}707 + 0{,}841X + e$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 12,707 artinya nilai konsisten variabel kompensasi finansial sebesar 12,707. Dapat diartikan jika kompensasi finansial nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai bernilai 12,707.
2. Nilai koefisien Regresi variabel indenpenden (x) sebesar 0,841 artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai Trust, maka nilai kompensasi finansial akan bertambah sebesar 0,841. Nilai koefisien regresi memiliki nilai positif, dengan demikian arah pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel denpenden (Y)positif.

**Hasil Uji Hipotesis**

Untuk membuktikan hipotesis maka nilai t tabel harus dibandingkan dengan nilai t hitungnya. Untuk mencari nilai t tabel, bergantung pada besarnya df (degree of freedom) serta tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan nilai df sebesar n-k-1 = 32-1-1 = 30 diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,697.

**Koefisien Determinasi**

Nilai R Square adalah nilai R yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R dan angka ini bisa memiliki harga negatif. Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berdasarkan pengujian, diketauhi bahwa nilai R squarenya sebesar 0,556 atau jika dipresentasekan menjadi 55,6%. Diimplementasikan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel kinerja pegawai yaitu semakin tinggi kompensasi finansial akan menaikkan produktvitas kerja dengan besar 55,6% dan sisanya 44,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial yang postif dan signifikan terhadap semangat kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo. Indikator tertinggi pada variabel kompensasi finansial yaitu gaji dimana pegawai merasakan bahwa gaji menjadi dorongan terbesar dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dalam penelitian ini terlihat bahwa adanya pengaruh yang positif antara kompensasi finansial, dengan pengaruh sebesar 55,6% dan 44,4% lainnya adalah variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi finansial diberikan pegawai harus lebih diperhatikan agar sesuai dengan waktu dan standar yang telah ditentekan sehingga tidak terjadi keterlambatan.
2. Pemberian apresiasi terhadap pegawai dengan memberikan kompensasi finansial juga dapat dipertimbangkan instansi sebagai pendorong semangat pegawai dalam memenuhi target yang telah ditentukan.

## DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Al, Fajar Siti & Heru Tri. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UP STIM YKPN

Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu

Hanggraeni, Dewi. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Jackson et al. (2011). Pengelolaan Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat

Lestari, T., Trisyulianti, Erlin. "Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Kinerja pegawaiPegawai Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPNVIII Gunung Mas Bogor." Jurnal diterbitkan. Bogor: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor. 2009.

Marwansyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua." Alfabeta Bandung 2010.

Mangkunegara, A.A. Aswar Prabu "Buku Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan." Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.