

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR (PSDA) BATANG ANGKOLA PADANGSIDIMPUAN

Oleh:
Sardiman Nasution

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation on employee performance in the Water Resources Management (PSDA) Batang Angkola Padangsidimpuan Technical Service Unit Office. The method used in this research is multiple linear regression which is then partially tested and hypothesized. The results of this study indicate that financial compensation (X) has a strong relationship to performance (Y). This is indicated by R of 0.749. In the table the results of multiple linear regression analysis show that employee performance will increase by 0.746 units for each additional unit of X1 (direct financial compensation). So if direct financial compensation has increased by 1 unit, the employee's performance will increase by 0.746 units, assuming the other variables are considered constant. Employee performance will increase by 0.420 units for each additional unit of X2 (indirect financial compensation), so if indirect financial compensation increases by 1 unit, employee performance will increase by 0.420 units, assuming the other variables are considered constant. Based on the simultaneous hypothesis testing, it is carried out through the F test. Significance of F or sig. amounting to 0,000 is smaller than α of 0.05 so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. Financial compensation (X) as the independent variable contributes to performance (Y) as the dependent variable with an R Square value of 56.2% and the remaining 43.8% is influenced by other variables. From the results of partial hypothesis testing, direct financial compensation (X1) has a dominant influence on performance (Y).

Keywords: *direct financial compensation, indirect financial compensation, performance*

A. Pendahuluan Latar Belakang.

Manusia sebagai salah satu sumberdaya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumberdaya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumberdaya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih

strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu organisasi, maka suatu organisasi harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemimpin suatu organisasi memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Organisasi harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada organisasi tersebut, karena setiap

karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan suatu organisasi, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Seiring dengan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam aspek kehidupan masyarakat, maka setiap organisasi pemerintah daerah diharapkan mampu merespon secara cepat tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks, untuk pelayanan publik.

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya

untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Secara teoritis dan empiris, keberhasilan organisasi pemerintah daerah dalam menjalankan fungsinya merupakan kontribusi langsung dari perilaku pegawainya, oleh karena itu pegawai yang bekerja pada pemerintah harus dikembangkan sebaiknya, melalui peningkatan kompetensinya, sehingga setiap aparatur pemerintah profesional dalam menjalankan tugasnya.

Untuk meningkatkan profesionalisme minimal ada tiga nilai yang harus dikembangkan, yaitu : Pertama, tugas dan peranan aparatur harus senantiasa bertujuan melayani kepentingan umum. Kedua, profesionalisme aparatur harus didasarkan pada pendidikan dan spesialisasi profesional bukan bersifat patrimonial. Ketiga, memegang teguh prinsip *the right man on the right place*.

Pada penelitian sebelumnya oleh Junaidi (2008) mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap karyawan, menyatakan bahwa kompensasi finansial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil populasi karyawan di Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan

Sumber Daya Air (PSDA) Batang Angkola Padangsidimpuan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul “ **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Karyawan di Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Batang Angkola Padangsidimpuan**”.

Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Batang Angkola Padangsidimpuan.

Perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “Apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Batang Angkola Padangsidimpuan.

B. Tinjauan Pustaka **Pengertian Kompensasi**

Pengertian kompensasi menurut Ishak Arep dan Henri Tanjung (2002:122) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya - upaya yang telah diberikan kepada perusahaan.

Beberapa terminologi dalam kompensasi :

- 1) Upah/gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
- 2) Insentif, (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau

diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

- 3) Tunjangan (*Benefit*). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- 4) Fasilitas (*Facility*) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Tujuan Kompensasi

Menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004:166) tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi hal-hal berikut :

1. Memperoleh personil yang berkualifikasi.
2. Mempertahankan pegawai yang ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan.
5. Mengendalikan biaya.
6. Mengikuti aturan hukum.
7. Memfasilitasi pengertian.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:65).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2007:77) kinerja dipengaruhi oleh tiga (3) faktor, yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. Job design

Penilaian Kinerja

Hani Handoko (2001:52) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga (3) kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Kompensasi dan Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2004:101), kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas kinerja yang dilakukan pegawainya. Jenis dan besarnya

kompensasi beragam dalam setiap perusahaan. Pegawai akan menerima kompensasi sesuai dengan kinerjanya.

Hipotesa.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan pokok permasalahan diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesa sebagai berikut : “Diduga bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Batang Angkola Padangsidimpuan”.

Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:65).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2007:77) kinerja dipengaruhi oleh tiga (3) faktor, yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. Job design

Penilaian Kinerja

Hani Handoko (2001:52) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga (3) kriteria, yaitu :

- 1) Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan judgement, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Kompensasi dan Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2004:101), kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas kinerja yang dilakukan pegawainya. Jenis dan besarnya kompensasi beragam dalam setiap perusahaan. Pegawai akan menerima kompensasi sesuai dengan kinerjanya.

Hipotesa.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan pokok permasalahan diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesa sebagai berikut : “Diduga bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Batang Angkola Padangsidimpuan”.

C. Metode Penelitian Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif merupakan metode penelitian yang bertujuan menelaah secara mendetail tentang latar belakang, sifat dan karakter

ataupun ciri-ciri yang khas dari kasus yang bersangkutan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan akan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2007:55). Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua obyek atau subyek yang diteliti dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Batang Angkola Padangsidimpuan yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Sample adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sample yang diambil dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu 30 orang.

Metode Analisis Data

a. Uji Instrument

Menurut Suharsimi Arikunto (2000:134) Instrumen penelitian adalah alat fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Untuk menunjukkan sejauhmana instrumen penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan dua pengamatan yaitu :

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung

(correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel. Jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Imam Ghozali, 2005 : 45).

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas pada hipotesis pertama terhadap variabel terikatnya dan melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas pada hipotesis kedua terhadap variabel terikatnya. Adapun bentuk persamaan dari model analisis regresi berganda untuk hipotesis dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X₁ : Kompensasi Finansial Langsung

X₂ : Kompensasi Finansial Tak Langsung

e : term of error

Uji Hipotesa.

Analisa uji hipotesa digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Batang Angkola Padangsidimpuan.

Digunakan uji-T sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t :Statistik uji t

r :Koefisien korelasi

n :Jumlah responden

D. Hasil Dan Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi

finansial tidak langsung (X₂) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS for Windowsver 18.00 didapat model regresi seperti pada Tabel 1:

Tabel. 4.1 Hasil Regresi Berganda Coefficients^a

a. Dependent Variable: Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.108	1.828		3.342	.001
X ₁	.746	.115	.552	6.478	.000
X ₂	.420	.124	.288	3.385	.001

Berdasarkan pada Tabel 4.1

Sumber: Data primer 2019

didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,108 + 0,746 X_1 + 0,420 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,746 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X₁ (kompensasi finansial langsung). Jadi apabila kompensasi finansial langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,746 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

2. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,420 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X₂ (kompensasi finansial tidak langsung). Jadi apabila kompensasi finansial tidak langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,420 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kompensasi finansial langsung sebesar 0,746, kompensasi finansial tidak langsung sebesar 0,420. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas (kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi finansial tidak langsung (X₂) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) digunakan nilai R², nilai R² seperti dalam Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin
1	.749 ^a	.562	.551	1.96204	2.165

Sumber: Data primer 2019

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.2 diperoleh hasil R (koefisien determinasi) sebesar 0,562. Artinya bahwa 56,2% variabel kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi finansial tidak langsung (X₂). Sedangkan sisanya 43,8% variabel kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dengan variabel kinerja pegawai,

nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.749, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi finansial tidak langsung (X₂) dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

Hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi finansial tidak langsung (X₂) dengan kinerja pegawai bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a. Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

- H₀ ditolak jika F hitung > F tabel
- H₀ diterima jika F hitung < F tabel

Tabel 4.3 Uji F/Serempak ANOVAb

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	424.215	2	212.107	55.098	.000 ^a
Residual	331.066	86	3.850		
Total	755.281	88			

- a. Predictors: (Constant), X₂, X₁
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.3 nilai F hitung sebesar 55,098 Sedangkan F tabel (α = 0.05 ; db regresi = 2 : db residual =

86) adalah sebesar 3,103. Karena F hitung > F tabel yaitu $55,098 > 3,103$ atau nilai signifikansi $F(0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2)).

b. Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji t / Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.108	1.828		3.342	.001
X ₁	.746	.115	.552	6.478	.000
X ₂	.420	.124	.288	3.385	.001

Sumber: Data primer 2019

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh hasil sebagai berikut:

a) t test antara X_1 (kompensasi finansial langsung) dengan Y (kinerja pegawai) menunjukkan t hitung = 6,478. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 86) adalah sebesar 1,998. Karena t hitung > t tabel yaitu $6,478 > 1,998$ atau nilai signifikansi $t(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (kompensasi finansial langsung) terhadap kinerja pegawai adalah

signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi finansial langsung atau dengan meningkatkan kompensasi finansial langsung maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

b) t test antara X_2 (kompensasi finansial tidak langsung) dengan Y (kinerja pegawai) menunjukkan t hitung = 3,385. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 86) adalah sebesar 1,998. Karena t hitung > t tabel yaitu $6,478 > 1,998$ atau nilai signifikansi $t(0,001) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (kompensasi finansial tidak langsung) terhadap kinerja pegawai adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi finansial tidak langsung atau dengan meningkatkan kompensasi finansial tidak langsung maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi finansial langsung karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Pengaruh secara simultan

Dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial langsung (X_1) dan Kompensasi Finansial Tidak langsung (X_2) terhadap Kinerja (Y) secara simultan terbukti atau dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan dengan

nilai signifikansi $F(0,000) < \alpha = 0.05$ dan nilai $R\text{ Square}$ yaitu 0,562.

Ini berarti kontribusi variabel Kompensasi Finansial langsung (X_1) yang terdiri dari 4 item yaitu kesesuaian gaji yang diterima dengan jabatan, kesesuaian gaji dengan UMR, bonus sesuai dengan azas keadilan, kesesuaian bonus dengan prestasi kerja. Dan selanjutnya variabel Kompensasi Finansial Tidak langsung (X_2) yang terdiri dari 4 item yaitu program liburan oleh perusahaan, pemberian cuti oleh perusahaan, kepesertaan jaminan kesehatan pegawai, kepesertaan jaminan hari tua (pensiun), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 56,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dalam penelitian ini, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.749, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) dengan Kinerja (Y) sangat kuat. Hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) dengan Kinerja (Y) bersifat positif. Artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai di Kantor Unit Pelayanan Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Batang Angkola Padangsidempuan juga akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Kompensasi Finansial langsung (X_1), Kompensasi Finansial Tidak langsung (X_2) terhadap Kinerja. Jadi apabila variabel Kompensasi Finansial langsung (X_1), Kompensasi Finansial Tidak langsung (X_2) semakin ditingkatkan maka Kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.

Dari uji t ini juga dapat diketahui bahwa dari kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja adalah Kompensasi Finansial langsung (X_1) karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar dibandingkan dengan Kompensasi finansial Tidak langsung (X_2), hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.14 yang menunjukkan bahwa t hitung Kompensasi Finansial Langsung (X_1) sebesar 6,478 sedangkan t hitung Kompensasi Finansial Tidak langsung (X_2) hanya sebesar 3,385.

Dengan demikian berarti semakin baik Kompensasi Finansial langsung pada di Kantor Unit Pelayanan Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Batang Angkola Padangsidempuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pada tabel 4.3 nilai mean X_1 sebesar 4,14 dapat dikatakan sangat baik. Dengan demikian di Kantor Unit Pelayanan Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Batang Angkola Padangsidempuan telah memberikan Kompensasi Finansial langsung dengan sangat baik, sehingga berdampak positif terhadap Kinerja Pegawainya.

E. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu:

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap kinerja dilakukan dengan pengujian F -test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 55,098, sedangkan F tabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,103. Hal tersebut berarti F hitung lebih besar dari F tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan

bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel kinerja dapat diterima.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas Kompensasi finansial langsung (X_1) dan Kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap kinerja dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis mempunyai beberapa saran, yaitu:

1. Diharapkan kepada pihak kantor dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap kompensasi finansial langsung dan tidak langsung, karena kedua variabel ini sama-sama mempengaruhi tingkat kinerja bagi pegawai, dengan cara meningkatkan tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pegawai seperti bonus, bayaran di luar jam kerja, dan jaminan kesehatan sosial untuk pegawai.
2. Melihat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh paling kuat, maka Kantor Unit Pelayanan Teknis (UPT) Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Batang Angkola Padangsidimpuan perlu mempertimbangkan untuk lebih

meningkatkan lagi Kompensasi Finansial Langsung agar kinerja pegawai bisa semakin meningkat.

3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arep, I. dan Henri T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hertati Diana, 2009. *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur*. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 7 No. 2
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Junaidi, 2008. *Hubungan Kompensasi dengan Karyawan*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Priyanto. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Cetakan Pertama Mediakom.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singarimbun. 2006. *Konsep Penelitian Variabel*. Yogyakarta: PT.Ghalia Indonesia
- Supratikno, H. dkk. 2006. *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, dan E, Wibowo. 2001. *Statistika Untuk Penelitian Dengan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Windows*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.