

KOMPENSASI NONFINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA TERNATE.

Widya Sariati¹⁾; Nurlaila²⁾; dan Ruslan A. Kamis³⁾

¹⁾widyasr@gmail.com, Universitas Khairun, Ternate

¹⁾nurlaila@unkhair.ac.id, Universitas Khairun, Ternate

³⁾ruslankamis@unkhair.ac.id, Universitas Khairun, Ternate

Received: 04 Februari 2020

Reviewed: 01 Maret 2020

Accepted: 26 April 2020

Published: 29 April 2020

ABSTRACT

Objective: *The purpose of this study are: (1) Knowing and analyzing the influence of non-financial compensation on employee performance; (2) Knowing and analyzing the influence of job satisfaction on employee performance; and (3) Knowing and analyzing the effect of non-financial compensation and job satisfaction on the performance of employees at the Regional Disaster Management Agency of Ternate City. The number of research samples was 36 employees at the Regional Disaster Management Agency of Ternate City.*

Methodology: *The test equipment used is multiple linear regression analysis (multiple regression) using statistical package for social scientists (SPSS) as a statistical test tool.*

Finding: *H1, H2, and H3 are accepted at the 5% confidence level.*

Conclusion: *The results showed that: nonfinancial compensation had a positive and significant effect partially on employee performance; Job satisfaction has a positive and significant effect partially on employee performance; and nonfinancial compensation and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This shows that, nonfinancial compensation and job satisfaction are able to improve the performance of employees in the Office of the Regional Disaster Management Agency of Ternate City.*

Keywords: *Nonfinancial Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manusia di Era Globalisasi merupakan modal (*capital*), bukan sebagai mesin (*machine*). Selain itu salah satu isu yang mengemuka saat sekarang terkait dengan implementasi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) adalah kesiapan sumber daya manusia (SDM). Hal ini tidak hanya diperuntukan bagi mereka yang bekerja yang bergelut di dunia usaha, khususnya yang bekerja di sektor usaha kecil menengah (UKM) dan informal, melainkan juga bagi mereka yang bekerja di sektor publik. MEA tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa tetapi juga pasar tenaga kerja profesional, seperti dokter, pengacara, akuntan, dan lainnya. Oleh karena itulah untuk menghadapi tuntutan dari masyarakat dan persaingan di Era global atau MEA sekarang ini, sector publik dalam hal ini Pemerintah Daerah daerah harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan atau kompetensi dan daya saing. Sumber daya manusia dalam organisasi

merupakan aspek krusial yang menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Organisasi pemerintah daerah perlu untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai investasi, bukan sebagai beban organisasi.

Menurut Ivancevich (2010:294) Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap tipe penghargaan individu yang diterima sebagai pertukaran untuk melakukan tugas organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari upah satu karyawan yang diterima dalam bentuk gaji pokok (*base pay*), dan Kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect financial compensation*), atau *benefits*, terdiri dari semua penghargaan finansial dimana jenis kompensasi ini bukan termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Selain itu yang tidak kalah penting adalah kompensasi non finansial. Kompensasi Non-finansial seperti pujian (*praise*), mengagumi diri sendiri (*self-esteem*), dan pengakuan dapat mempengaruhi motivasi (*motivation*), produktivitas (*productivity*) kinerja, dan kepuasan (*satisfaction*) karyawan (Ivancevich, 2010:295). Menurut Stone (2010:436) bahwa, kompensasi non finansial dapat dilihat berdasarkan: kepentingan pekerjaan, tantangan pekerjaan, tanggungjawab, pengakuan, promosi, dan tanggapan balik kinerja.

Hasil wawancara penulis menunjukkan: 1) masih adanya karyawan yang merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan kurang memiliki tantangan, 2) para pegawai belum memahami system promosi karyawan, dan 3) belum adanya tanggapan balik kinerja dari pimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Amrullah (2012:58) memiliki sampel sebanyak 58 karyawan PT. Bank Rakyat Persero Tbk., Wilayah Makassar menggunakan model regresi linear berganda sebagai alat uji statistik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Nyaribo dan Nyakundi (2016:122) memiliki sampel sebanyak 100 karyawan Lembaga Keuangan Mikro di Kenya, menggunakan model analisis regresi linear berganda sebagai alat uji statistik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh kompensasi non finansial yang terdiri: desain pekerjaan, lingkungan tempat kerja, pengembangan karir, pelatihan, partisipasi dan pengakuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Keuangan Mikro di Kenya.

Locke dalam Luthans (2008:141) memberikan definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Pekerjaan seseorang karyawan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan penyelia, mempertahankan kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur organisasi, kondisi kerja diterimanya, dan standar prestasi diperlukan untuk menyebutkan beberapa karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja ini dapat dilihat berdasarkan personaliti (*personality*), nilai (*value*), situasi pekerjaan (*work situation*), dan lingkungan sosial (*social influence*).

Hasil wawancara penulis menunjukkan bahwa: masih adanya rasa ketidakpuasan kerja karena: 1) pekerjaan yang diberikan kurang memperhatikan keahlian yang dimiliki pegawai; 2) kompensasi dalam bentuk honorarium belum diberikan secara konsisten dan transparan; dan 3) kurang adanya kerjasama antar sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah pekerjaan. Berbagai faktor kepuasan kerja ini akan dievaluasi atau dinilai oleh para pegawai sebagai dasar dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka yang pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap kinerjanya. Hasil penelitian Hira dan

Wagas (2012:179), dan Yvonne, Rahman dan Long (2014:1880) menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

REVIEW LITERATUR

Kompensasi

Apapun bentuk organisasinya harus merancang satu sistem kompensasi (*compensation*) yang menguntungkan baik bagi organisasi sebagai pemberi kerja (*employer*) maupun para karyawan (*employees*). Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di satu organisasi/perusahaan daripada perusahaan lain. Selain itu sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Bernardin (2010:295) bahwa, Penelitian tentang sistem pekerjaan berkinerja tinggi yang menunjukkan bahwa karakteristik dari sistem kompensasi perusahaan adalah berhubungan erat dengan kinerja finansial perusahaan.

Terdapat banyak istilah yang berbeda-beda berkaitan dengan kompensasi. Namun demikian, apapun istilah yang digunakan semuanya berhubungan dengan *compensation* itu sendiri baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi harus dilakukan secara fleksibel, karena organisasi saat ini menghadapi situasi pasar yang cepat berubah. Selain itu, membutuhkan penyesuaian atau analisa internal organisasi kaitannya kesuaian kompensasi karyawan, dan hal ini harus menjadi perhatian organisasi baik disektor swasta, BUMN, maupun sektor pemerintah. Istilah kompensasi mengacu pada semua bentuk dari imbalan keuangan dan *benefits* nyata (*tangible*) dimana karyawan menerima sebagai bagian dari satu hubungan (*financial*) ketenaga-kerjaan (Bernardin, 2010:296). Menurut Ivancevich (2010:294) Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap tipe penghargaan individu yang diterima sebagai pertukaran untuk melakukan tugas organisasi. Hal itu adalah biaya primer dalam melakukan bisnis pada banyak organisasi yang dimulai pada abad ke-21).

Pendapat di atas menunjukkan bahwa organisasi dalam memberikan atau merancang kompensasi harus sesuai atau dihubungkan dengan tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan. Menurut Ivancevich (2010:294) bahwa alasan pemimpin mengapa sebagian besar individu mencari pekerjaan, karena berhubungan titik pertukaran (*exchange*). Perdagangan tenaga kerja dan loyalitas karyawan untuk finansial serta kompensasi non-finansial (Gaji, *benefits*, layanan, pengakuan, dan lain-lain). Dijelaskan oleh Ivancevich (2010:295) bahwa dari pandangan karyawan, penggajian adalah satu keperluan hidup. Ini adalah salah satu alasan pemimpin melakukan penalaran atau kajian tentang alasan orang mencari pekerjaan. Penggajian dapat memenuhi keperluan karyawan dan keluarga mereka. Kompensasi adalah benar-benar lebih dari memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan.

Menurut Wibowo (2011:348) kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sejalan dengan hal ini, Kadarisman (2012:1) mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:181) kompensasi adalah imbalan jasa/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan, menurut Hasibuan (2002:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (2011:362) kompensasi terdiri dari: (1) Kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari upah satu karyawan yang diterima dalam bentuk gaji pokok (*base pay*) yakni upah dan gaji, dan penghasilan tidak tetap (*variabel pay*) yakni bonus, insentif, dan opsi saham; (2) Kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect financial compensation*), atau *benefits*, terdiri dari semua penghargaan finansial dimana jenis kompensasi ini bukan termasuk dalam kompensasi finansial langsung. *Benefit Indirect reward given to an employee or group of employees as part of membership in the organization*. (Tunjangan atau penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan). Tipikal atau bentuk *benefits* meliputi: liburan (*vocation*), berbagai jenis asuransi (*insurance*), pelayanan perawatan anak atau kepedulian kepada orang tua. Lebih lanjut dijelaskan oleh Ivancevich (2010) bahwa Penghargaan Non-finansial (*Non-financial rewards*) seperti pujian (*praise*), mengagumi diri sendiri (*self-esteem*), dan pengakuan, walaupun tidak diskusikan dalam teks ini, tetapi hal ini menurut Ivancevich mempengaruhi motivasi (*motivation*), produktivitas (*productivity*), dan kepuasan (*satisfaction*) karyawan (Ivancevich, 2010:294).

Kompensasi/Insentif non-finansial juga dapat dimasukkan dalam rencana kompensasi (Hair et al., 2010 dalam Nyaribo dan Nyakundi, 2016:106). Artinya kompensasi non finansial dapat dijadikan dasar oleh pimpinan dan karyawan sebagai motivator untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Nyaribo dan Nyakundi (2016:106): "*The non-financial rewards/finansial include job design, working environment, career development, training, and recognition*". (Penghargaan/Kompensasi nonfinansial meliputi: desain pekerjaan, lingkungan kerja, pengembangan karir, pelatihan, dan pengakuan).

Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja menurut Jex 2002 dikutip oleh Berghe (2011:14) *job satisfaction as a "pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences"* (Keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian satu pekerjaan atau pengalaman kerja). Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap seorang individu berhubungan dengan pernyataan evaluatif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sejalan dengan hal tersebut, dikemukakan oleh Kumar (2008:16) kepuasan kerja adalah perasaan dari pemenuhan dan kebanggaan yang dirasakan oleh orang-orang dalam menikmati pekerjaannya serta melakukannya dengan baik.

Menurut McShane and Glinow (2008:115) bahwa "*job satisfaction, a person's evaluation of his or her job and work context*. Sedangkan Mathis dan Jackson (2011:121) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pekerjaan seseorang. Definisi-definisi ini pada dasarnya melihat kepuasan kerja sebagai sebuah perilaku dan kognitif orang-orang di tempat kerja terhadap pekerjaannya. Perilaku dan kognitif merupakan bagian dari komponen sikap (Robbins dan

Judge, 2008:93). Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah ekspresi kesehatan seorang individu yang berhubungan dengan tugas yang diberikan (Gibson et al., 2006:373). Maksud dari pendapat tersebut adalah bahwa orang yang merasakan kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap kesehatannya (*psychology*), sedangkan orang yang tidak puas berpengaruh negatif terhadap kesehatannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Greenberg, Baron, 2008 dan Wollack et al., 1971 dalam (Ghazzawi, 2008:1) “*Job satisfaction is an individual's positive or negative attitude toward their job*”. (Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif individu-individu terhadap pekerjaannya).

Locke dalam Luthans (2008:141) memberikan definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sejalan dengan pendapat tersebut dikemukakan oleh Daft (2006:263) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya). Sejalan dengan hal tersebut, menurut Daft (2006:263) bahwa secara umum orang-orang yang mengalami sikap ini ketika pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan mereka, ketika kondisi kerja dan penghargaan (seperti gaji) memuaskan, dan ketika para karyawan menyukai rekan-rekan kerja mereka.

Sedangkan Menurut Jones et al., 1999 dalam Akehurst et al., (2009:5) bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan menyukai (*satisfaction*) pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa isi dari pekerjaan secara keseluruhan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja seseorang. Sejalan dengan hal tersebut George dan Jones (2008:82) menyatakan bahwa “*The Collection of Feelings and beliefs that people have about their current jobs*”. (Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan (anggapan) yang dimiliki setiap individu tentang pekerjaannya saat ini). Menurut Ho Hsien (2009:2) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaannya atau beberapa aspek spesifik pekerjaan, dan merupakan pandangan internal seorang individu. Sedangkan menurut Ghazzawi (2008:1) bahwa pekerjaan seseorang itu lebih dari melayani pelanggan. Hal tersebut memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan penyelia, mempertahankan kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur organisasi, kondisi kerja diterimanya, dan standar prestasi diperlukan untuk menyebut beberapa karakteristik pekerjaan.

Menurut Luthans (2008:142) bahwa terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu: Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*); Gaji (*pay*); Pengawasan (*supervision*); Kelompok kerja (*work group*); dan Kondisi kerja (*working conditions*) Menurut Robbins dan Judge (2008:110) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor: pekerjaan itu sendiri, gaji, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja. Sejalan dengan ini menurut Wexley dan Yukl (2005:129) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor: gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi. George dan Jones (2008:82) memperkuat pendapat Wexley dan Yukl (2005) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan meliputi: personaliti (*personality*), nilai (*value*), situasi pekerjaan (*work situation*), dan lingkungan sosial (*social influence*).

Kinerja Pegawai

Menurut Viswesvaran dan Ones (2000:216) prestasi kerja atau kinerja tugas berdasarkan pada tindakan, perilaku dan hasil yang terukur dari karyawan dalam keterlibatan kerja terkait dengan kontribusi mereka untuk tujuan organisasi. Dalam konteks hasil, Bernardin (2010:222) mendefinisikan kinerja sebagai dokumentasi hasil kerja seorang individu sesuai dengan waktu yang ditentukan. Definisi tersebut melihat kinerja sebagai perilaku kerja, dimana hasil kerja memiliki keterkaitan dengan karakteristik personal (misalnya: ketergantungan, integritas, ketekunan, pengetahuan, sikap, dan loyalitas) walaupun faktor tersebut bukan pengukuran kinerja aktual, tetapi turut menentukan kinerja secara keseluruhan (Bernardin, 2010:222). Dengan kata lain kinerja tidak hanya di ukur berdasarkan kualitas dan kuantitas atau jumlah dari suatu pekerjaan, tetapi sangat diperlukan juga suatu penilaian yang berhubungan dengan sikap dan perilaku kerja.

Nawawi (2006: 63) adalah Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Menurut *The Scribner Bantam English Dictionary* yang dikutip oleh Sedarmayanti (2004:175-176), kinerja (*Performance*) berasal dari akar kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa entries berikut: (1) *To do or carry out execute*. (Melakukan, menjalankan, melaksanakan); (2) *To discharge of fulfil; as a vew*. (Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar); (3) *To portray as character in a play*. (Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan); (4) *To render by the voice or musical instrument*. (Menggambarkannya dengan suara atau alat musik); (5) *To execute or complete an undertaking*. (Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab); (6) *To act a part in a play*. (Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan); (7) *To perform music*. (Memainkan atau pertunjukan musik); (8). *To do what is expected of a person or machine*. (Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin).

Kinerja sebagai hasil dan perilaku juga dikemukakan oleh Campbell JP (1990:33) bahwa tidak hanya melihat kinerja sebagai suatu hasil, tetapi kinerja juga merupakan perilaku yang perlu dibedakan, karena hasil dan perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sistem organisasi. Pendapat lain yang mendukung pernyataan ini dikemukakan oleh Brumbach dalam Amstrong (2009:31) kinerja adalah perilaku dan hasil, dimana perilaku yang bersumber dari seorang individu ditransformasikan menjadi suatu tindakan dan selain itu, bahwasanya perilaku juga merupakan hasil yang dihasilkan secara psikis dan fisik untuk menghasilkan suatu hasil (*performance*). Jadi, pada prinsipnya kinerja tidak hanya dilihat dari prespektif hasil, tetapi juga perilaku individu didalam organisasi untuk melakukan berbagai aktivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2000:67) bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mendukung pendapat di atas, menurut Bernardin (2010:222), dan Dessler (2013:319) terdapat enam indikator kinerja *Quality, Quantity, Timelines, Cost-effectiveness, Need for supervision, dan Interpersonal impact*.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan salah variabel yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Karena, motivasi awal orang-orang bergabung atau mencari pekerjaan adalah kompensasi misalnya ingin mendapat gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup. Istilah kompensasi mengacu pada semua bentuk dari imbalan keuangan dan *benefits* nyata

(*tangible*) dimana karyawan menerima sebagai bagian dari satu hubungan (*financial*) ketenaga-kerjaan (Bernardin, 2010:296). Kompensasi/Insentif non-finansial juga dapat dimasukkan dalam rencana kompensasi (Hair et al., 2010 dalam Nyaribo dan Nyakundi, 2016:106). Artinya kompensasi non finansial dapat dijadikan dasar oleh pimpinan dan karyawan sebagai motivator untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Ivancevich (2010:294) bahwa alasan pemimpin; mengapa sebagian besar individu mencari pekerjaan, karena berhubungan titik pertukaran (*exchange*). Perdagangan tenaga kerja dan loyalitas karyawan untuk finansial serta kompensasi non-finansial (Gaji, *benefits*, layanan, pengakuan, dan lain-lain). Istilah kompensasi mengacu pada semua bentuk dari imbalan keuangan dan *benefits* nyata (*tangible*) dimana karyawan menerima sebagai bagian dari satu hubungan (*financial*) ketenaga-kerjaan (Bernardin, 2010:296). Menurut Ivancevich (2010:294) bahwa alasan pemimpin mengapa sebagian besar individu mencari pekerjaan, karena berhubungan titik pertukaran (*exchange*). Perdagangan tenaga kerja dan loyalitas karyawan untuk finansial serta kompensasi non-finansial (Gaji, *benefits*, layanan, pengakuan, dan lain-lain). Dengan demikian, kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan atau pegawai sebagai balas jasa kepada karyawan dalam tidak hanya dalam bentuk uang tunai atau non tunai karena, tetapi juga diperlukan kompensasi non finansial. Hal ini karena, kompensasi non finansial memiliki pengaruh terhadap motivasi (*motivation*), produktivitas (*productivity*), dan kepuasan (*satisfaction*) karyawan (Ivancevich, 2010: 294).

Uraian di atas menunjukkan bahwa kompensasi non finansial meliputi: desain pekerjaan, lingkungan kerja, pengembangan karir, pelatihan, dan pengakuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan. Hal ini sebagaimana hasil penelitian Amrullah (2012:58); Hidayanto, Hamid, dan Hakam (2014:56); Musyafi', Utam, dan Mayowan (2014:156), Nyaribo dan Nyakundi (2016:122) menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Rum Timur Raya di Ternate.

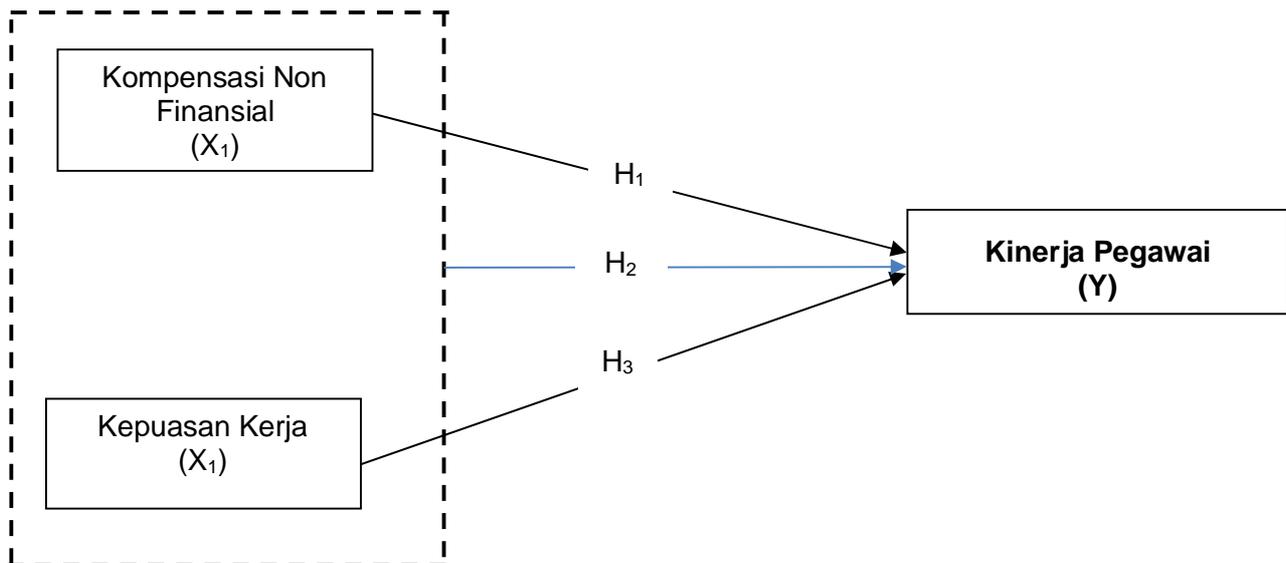
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2011:121) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Bernardin (2010:222) kinerja karyawan adalah dokumentasi hasil kerja seorang individu sesuai dengan waktu yang ditentukan. Definisi tersebut melihat kinerja sebagai perilaku kerja, dimana hasil kerja memiliki keterkaitan dengan karakteristik personal (misalnya: ketergantungan, integritas, ketekunan, pengetahuan, sikap, dan loyalitas) walaupun faktor tersebut bukan pengukuran kinerja aktual, tetapi turut menentukan kinerja secara keseluruhan (Bernardin, 2010:222).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja atas evaluasi karyawan secara keseluruhan didalam organisasi, maka pekerjaan yang akan dilakukan meningkat seiring dengan kepentingan organisasi. Artinya bahwa pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan lebih mencurahkan tenaga dan pikiran untuk organisasi yang pada akhirnya kinerjanya meningkat dan hal ini akan turut meningkatkan kinerja organisasi. Dengan kata lain, bagaimana perasaan seseorang, berpikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan (Ghazawi, 2008:3).

Uraian di atas menunjukab bahwa, faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri Pekerjaan itu sendiri: Gaji (*pay*), Promosi (*promotions*), Pengawasan (*supervision*), Kelompok kerja (*work group*), dan Kondisi kerja (*working conditions*) haruslah menjadi perhatian oleh pimpinan organisasi apapun bentuknya, karena faktor tersebut mampu memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi atau bekerja sesuai dengan tujuan atau misi organisasi. Selain itu terdapat sejumlah bukti empirik yaitu: penelitian yang dilakukan oleh Khan, *et al.*, (2012: 2701) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terdiri gaji, promosi, keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan antar karyawan, dan hubungan antar karyawan dengan supervisor, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Institusi Kesehatan di Pakistan, dan penelitian yang dilalukan oleh Hira dan Wagas (2012:179) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank di Pakistan.

- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Rum Timur Raya di Ternate
- H3 : Kompensasi non finansial dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Rum Timur Raya di Ternate



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Pengembangan Pengukuran

Kompensasi Non- Finansial (X₁): Imbalan yang diperoleh seorang individu dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan baik secara fisik atau psikologis ditempat kerja (Ivancevich, 2010:295). Indikatornya adalah Desain Pekerjaan, Lingkungan kerja Pengembangan karir, dan Pengakuan (Nyaribo dan Nyakundi, 2016:106). Kepuasan Kerja (X₂): Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008:99). Indikator variabel ini adalah Kepribadian (*Personality*), Nilai (*Value*), Situasi Kerja, (*Work Situations*), Pengaruh Sosial (*Social influences*) (George dan Jones, 2008:82). Kinerja pegawai (Y): Dokumentasi

hasil dan perilaku kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi (Bernardin, 2010:222). Indikator yang digunakan adalah *Quality, Quantity, Timelines, Cost-effectiveness, Need for supervision, dan Interpersonal impact* (Bernardin, 2010:222).

Skor pada setiap butir pertanyaan untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y menggunakan pendekatan pembobotan 1 sampai 5. Angka pembobotan memiliki makna: 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (kurang setuju); 4 (setuju); dan 5 (sangat setuju).

Model Analisis Data

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan terikat yakni pengaruh kompensasi non finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan, maka alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan *statistical package for social scientists (SPSS)* sebagai alat uji statistik. Model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)
- a = Nilai konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien determinasi
- X_1 = Variabel bebas (kompensasi non finansial)
- X_2 = Variabel bebas (kepuasan kerja)
- ε = *Standart error*

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur. Sebelum data yang diperoleh digunakan untuk menghitung pengaruh variabel yang dihipotesiskan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas

Uji t hitung dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kompensasi non finansial dan kepausan kerja) secara parsial (individu) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sebagaimana menurut Sugiyono (2008:244) mengemukakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t_h dilakukan dengan membandingkan nilai t_h dengan nilai yang ada pada t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 di tolak; dan Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 di tolak

Hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah:

Menurut Sugiyono (2008:264) uji F (F_h) digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F_h dilakukan dengan membandingkan nilai F_h dengan nilai yang ada pada F tabel, dengan ketentuan sebagai berikut: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak; dan Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 di tolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis ini mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Persyaratannya adalah, jika nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid, dan jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hal ini dilakukan dengan berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , dimana sampel (n)=15 diperoleh nilai $r_{tabel}(N-2)$ sebesar 0,440, dan jika nilai

Corrected Item lebih besar dari r_{tabel} , maka item dalam kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya, jika lebih kecil maka dikatakan tidak valid.

Sedangkan Uji reliabilitas melihat konsistensi alat ukur yang digunakan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (1992:23), reliabilitas > 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Kedua hasil tersebut dapat dilihat pada rangkuman tabel berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilita

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Ket	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X1)	1	.955	0,440	Valid	0.952	Reliabel
	2	.742		Valid		
	3	.610		Valid		
	4	.758		Valid		
	5	.666		Valid		
	6	.467		Valid		
	7	.948		Valid		
	8	.955		Valid		
	9	.739		Valid		
	10	.916		Valid		
	11	.845		Valid		
Kepuasan Kerja (X2)	1	.597	0,440	Valid	0.951	Reliabel
	2	.858		Valid		
	3	.836		Valid		
	4	.613		Valid		
	5	.750		Valid		
	6	.522		Valid		
	7	.926		Valid		
	8	.875		Valid		
	10	.750		Valid		
	11	.522		Valid		
	12	.926		Valid		
	13	.875		Valid		
	Kinerja Pegawai (Y)	1		.941		
2		.584	Valid			
3		.895	Valid			
4		.982	Valid			
5		.609	Valid			
6		.822	Valid			
7		.615	Valid			
8		.887	Valid			

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Ket	Cronbach's alpha	Keterangan
	9	.739		Valid		
	10	.609		Valid		
	11	.708		Valid		
	12	.692		Valid		
	13	.887		Valid		
	14	.941		Valid		

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item variabel kompensasi yang terdiri dari 8 item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai $r_{tabel}(0.440)$, yang berarti bahwa seluruh item tersebut adalah valid, dan digunakan sebagai instrumen penelitian.

Variabel kepuasan kerja terdiri 15 item pernyataan dimana 13 item diantaranya memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai $r_{tabel}(0.440)$, yang berarti bahwa item tersebut adalah valid, dan digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan item 9 dan item 10 memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari nilai $r_{tabel}(0.440)$, yang berarti item tersebut tidak digunakan lagi dalam penelitian ini.

Variabel kinerja terdiri 15 item pertanyaan dimana 14 item diantaranya memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai $r_{tabel}(0.440)$, yang berarti bahwa seluruh item tersebut adalah valid, dan digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan 1 item pertanyaan lainnya (item 15) memiliki nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih kecil dari nilai r tabel (0,440) yang berarti bahwa item tersebut tidak valid dan harus dihilangkan pada instrument final.

Selain itu, berdasarkan pada tabel 4.10 di atas juga menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas variabel $X_1=0,952$, $X_2=0,951$, dan $Y=0,957$ lebih besar dari nilai batas 0,7 yang berarti seluruh alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Persyaratan Analisis

Dalam model regresi linear terdapat asumsi yang harus dipenuhi bahwa residu harus berdistribusi normal. Pengujian asumsi ini dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dan hasil perhitungan (*output*) SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji normalitas Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.231	36	.120	.841	36	.000
X2	.260	36	.076	.754	36	.000
Y	.220	36	.200	.745	36	.000

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai residual dari model berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai probabilitas (*sig.*) *Kolmogorov-Smirnov-Test* yang diperoleh masing-masing variabel sebesar 0,120, 0,076, dan 0,200 lebih besar dari $\alpha= 0,05$. Uji multikolenearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar

variabel independen dalam model regresi. Hasil uji dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.706	5.917		.288	.775		
X1	.336	.099	.349	3.381	.002	.951	1.052
X2	.637	.099	.664	6.435	.000	.951	1.052

Berdasarkan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa hasil uji linearitas pada output *coefficient* kolom *value inflation factor (VIF)* memiliki nilai masing-masing untuk kompensasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) sebesar 1.052. Karena nilai *VIF* kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Hasil uji dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

			Correlations		
			Unstandardized Residual	X1	X2
Spearman's rho	Unstand	Correlation Coefficient	1.000	-.158	-.005
	ardized	Sig. (2-tailed)	.	.356	.977
	Residual	N	36	36	36
X1	Correlation Coefficient		-.158	1.000	.061
	Sig. (2-tailed)		.356	.	.724
	N		36	36	36
X2	Correlation Coefficient		-.005	.061	1.000
	Sig. (2-tailed)		.977	.724	.
	N		36	36	36

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa korelasi antara kompensasi (X₁) dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,356 dan korelasi kepuasan kerja (X₂) dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikan 0,977.

Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu yaitu kompensasi nonfinansial dan kepuasan kerja ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate. Adapun hasil uji regresi parsial (t) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Kinerja Pegawai

		<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	1.706	5.917		.288	.775
	X1	.336	.099	.349	3.381	.002
	X2	.637	.099	.664	6.435	.000

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa, variabel kompensasi nonfinansial memiliki nilai t hitung 3,318 lebih besar dari nilai tabel sebesar 1,692. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas juga menunjukkan bahwa, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung 6,435 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,692. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil koefisien regresi yang diperoleh pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan linesasi nonfinansial (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 1,706 + 0,349X_1 + 0,664X_2 + 5,917$$

Persamaan regresi linear berganda di atas mengandung arti bahwa, apabila kompensasi nonfinansial (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate dilakukan dengan baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi nonfinansial (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) akan diikuti dengan tingginya kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi setiap variabel bebas (X) yang bertanda positif.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut di atas juga dapat dijelaskan bahwa, apabila terjadi peningkatan skor kompensasi nonfinansial satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate akan meningkat sebesar 0,349 jika variabel X_2 dianggap konstan atau tidak berubah. Sedangkan apabila terjadi peningkatan skor kepuasan kerja sebesar satu satuan,

maka kinerja pegawai pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternateakan meningkat sebesar 0,664 jika variabel X_1 dianggap konstan. Selain itu juga, variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kepuasan kerja karena memiliki nilai koefisien regresi yang besar dari variabel kompensasi nonfinansial.

Pengujian Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel kompensasi nonfinansial (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen yaitu dengan cara membanding nilai F_h dengan nilai yang ada pada F tabel, dengan ketentuan sebagai berikut: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak; dan Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 di tolak. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan Pengaruh Variabel Kompensasi non finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA^a

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	702.329	2	351.164	32.882	.000 ^b
Residual	352.421	33	10.679		
Total	1054.750	35			

Berdasarkan pada tabel 6 di atas, memperlihatkan nilai F hitung sebesar 32,882 pada tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel – 1) atau $3 - 1 = 2$, df_2 ($n-k-1$) atau $36 - 2 - 1 = 33$, sehingga hasil diperoleh F_{tabel} sebesar = 3,28. Hasil perhitungan menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($12,238 > 3,28$) atau nilai signifikansi lebih kecil (0,000) dari nilai alpha (0.05), maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti, kompensasi nonfinansial (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 ^a	.666	.646	3.26794	1.925

Berdasarkan tabel 4.14 (*model summary*) di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,816 atau 81,60%, yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi nonfinansial (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai. Hubungan antar variabel tersebut berada kategori kuat, sebagaimana pendapat Sugiyono (2007) bahwa rentang skor 0,60 – 0,79 berarti hubungan yang kuat. Sementara itu, nilai determinasi R^2 (*R squared*) sebesar 0,666 yang berarti bahwa, presentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi nonfinansial (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai di Badan

Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate sebesar 66,60%, dan sisanya 34,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial mampu meningkatkan kinerja pegawai di BPBD Kota Ternate. Hasil pengujian ini berdasarkan nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 3,381 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,692. Selain itu, sebelumnya telah dideskripsikan secara keseluruhan bahwa para pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate telah melakukan penilaian melalui kuesioner terkait dengan kompensasi nonfinansial. Secara keseluruhan total skor hasil tanggapan menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor variabel Kompensasi nonfinansial (X_1) sebesar 4,15 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel ini masuk dalam kategori baik atau tinggi. Dengan kata lain, faktor-faktor kompensasi nonfinansial memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai di BPBD Kota Ternate. Hasil penelitian ini relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2000:67) bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai kompensasi organisasi. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ini berarti kompensasi yang diberikan organisasi mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas demi kepentingan organisasi BPBD. Selain itu, menurut Ivancevich (2010:294) kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja atau kinerja karyawan.

Berdasarkan pada distribusi tanggapan responden terhadap variabel kompensasi nonfinansial seluruh item yang masuk dalam variabel ini masuk dalam kategori baik atau tinggi, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor yang diperoleh yaitu sebesar 4,15. Meskipun demikian, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan BPBD Kota Ternate, karena masih ada pegawai yang menyatakan kurang setuju terkait dengan: 1) Pencahayaan diruang kerja para pegawai; 2) Dukungan organisasi terhadap pegawai dalam membangun hubungan baik diantara pegawai; dan 3) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti diklat sesuai dengan tugas pokok.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi nonfinansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini relevan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya diantaranya adalah: (1) Amrullah (2012:58); (2) Hidayanto, Hamid, dan Hakam (2014:56); (3) Musyafi', Utam, dan Mayowan (2014:156); dan (4) Nyaribo dan Nyakundi (2016:122) yang menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerjaber pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menciptakan atau meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate. Hasil pengujian ini berdasarkan nilai $t_{hitung} X_2$ sebesar 6,435 yang lebih besar dari

nilai t_{tabel} sebesar 1,692. Selain itu, sebelumnya telah dideskripsikan secara keseluruhan bahwa para pegawai di BPBD Kota Ternate telah melakukan penilaian melalui kuesioner terkait dengan kepuasan kerja. Secara keseluruhan total skor hasil tanggapan menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 3,81 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel ini masuk dalam kategori baik atau tinggi. Hasil penelitian ini relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ghazawi (2008:3) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja atas evaluasi karyawan secara keseluruhan didalam organisasi, maka pekerjaan yang akan dilakukan meningkat seiring dengan kepentingan organisasi. Artinya bahwa pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan lebih mencurahkan tenaga dan pikiran untuk organisasi yang pada akhirnya kinerjanya meningkat dan hal ini akan turut meningkatkan kinerja organisasi. Dengan kata lain, bagaimana perasaan, pikiran, dan tindakan dalam hidup termasuk kehidupan kantor adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan.

Berdasarkan pada distribusi tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerjaseluruh item yang masuk dalam variabel ini masuk dalam kategori baik atau tinggi, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor yang diperoleh yaitu sebesar 3,86. Meskipun demikian, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate, karena masih ada pegawai yang tidak setuju terkait dengan: 1) Keramahan dan keharmonisan hubungan atasan dalam melakukan pengawasan di tempat kerja; 2) Kesempatan untuk memanfaatkan waktu luang untuk melakukan aktivitas lain dalam bekerja; 3) Keadilan dalam penerapan disiplin kerja; dan 4) Prosedur kerja yang dirasakan sebagai sesuatu yang memiliki nilai etika maupun moral.

Berdasarkan berbagai uraian di atas, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dalam penelitian ini baik secara teori maupun fakta-fakta yang ditemukan dan telah analisis. Selain itu, Penelitian ini sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh: 1) Hira dan Wagas (2012:179); 2) Almutairi, Moradi, dan Idrus (2013:33); 3) Yvonne, Rahman dan Long (2014:1880); dan 4) Perera, Khatibi, dan Chinna (2014:10) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Pengaruh Kompensasi Nonfinansial dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($12,238 > 3,28$) atau nilai signifikansi lebih kecil ($0,000$) dari nilai alpha ($0,05$), maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti, kompensasi nonfinansial (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate. Hasil penelitian secara simultan di atas mengandung makna bahwa, kompensasi nonfinansial dan kepuasan kerja secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi apabila faktor-faktor kompensasi nonfinansial dan faktor-faktor kepuasan kerja didalam organisasi diperhatikan atau dikembangkan oleh pihak manajemen organisasi dengan baik. Dengan kata lain, faktor kompensasi nonfinansial yang meliputi: Desain Pekerjaan, Lingkungan kerja, Pengembangan karir, dan Pengakuan didesain oleh organisasi untuk kepentingan anggota/pegawai maupun kepentingan organisasi. Selain itu, faktor kepuasan kerja pegawai yang meliputi: Kepribadian (*Personality*), Nilai (*Value*), Situasi Kerja (*Work Situations*), dan Pengaruh Sosial (*Social influences*) juga menjadi perhatian dan faktor penting dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah: Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa, kompensasi nonfinansial mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa, kepuasan kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate. Selain itu, kompensasi nonfinansial (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa, kompensasi nonfinansial dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran dalam penelitian ini adalah: Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate perlu untuk meningkatkan kompensasi nonfinansial melalui: 1) Mengatur Pencahayaan diruang kerja para pegawai; 2) Memberikan Dukungan kepada pegawai dalam membangun hubungan baik diantara pegawai melalui workshop tentang perilaku Kerja; dan 3) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti diklat sesuai dengan tugas pokok, atau mengadakan Diklat Teknisk terkait dengan tupoksi para pegawai. Selain itu, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate juga perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui: 1) Atasan langsung pegawai perlu menciptakan atau membangun keharmonisan hubungan atasan dalam melakukan pengawasan di tempat kerja; 2) pimpinan perlu memberikan Kesempatan untuk memanfaatkan waktu luang untuk melakukan aktivitas lain dalam bekerja; dan 3) mengevaluasi dan menerapkan disiplin kerja pegawai secara adil. Khususnya pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate perlu untuk: 1) melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan; 2) bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan; 3) Menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan atasan langsung; dan, 4) Dapat membuat keputusan dalam kondisi yang sulit.

REFERENSI

- Akehurst, G., Comeche, M. J., and Galindo, A. M. (2009). Job Satisfaction and Commitment in the Entrepreneurial SME. *To be Published Business Economic*, Vol. 31, 277–289. <https://doi.org/10.1007/s11187-008-9116-z>.
- Almutairi, D. O., Moradi, E., Durrishah, D., Emami, R., and Alanazi, T. R. (2013). Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study of Five-Star Hotels in Riyadh, Saudi Arabia. *Journal of Social Sciences*, Vol. 3 (1). file:///C:/Users/User/Downloads/Job_Satisfaction_and_Job_Performance_A_C.pdf.
- Amrullah, A. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. *Skripsi Fakultas dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Arikunto S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI*. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Berghe, J. V. (2011). *Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place*. Degree Thesis International Business.
- Bernardin, H. J. (2010). *Human Resource Management, An Experiential Approach*, Fifth Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Campbel, JP. (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial and Organizational Psychology* (Cambridge, MA: In Handbook of Industrial and Organizational Psychology, ed M P Dunnette and L M Hugh, Balckwell.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*, Thirteenth Edition. New Jersey: Person Education, Inc.
- Kumar, S. (2008). Job Satisfaction Among Psychiatrists: An Urgent Area For Research. *Mental Health Journal*, Vol. 13 issue 3. <https://doi.org/10.1108/13619322200800018>.
- George, Jenifer M., dan Jones, Gareth R., (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghazzawi, I. (2008). Job Satisfaction Antecedents and Consequences: A New Copceptual Framework and Research Agenda. *The Business Review, Cambridge*. <http://www.jaabc.com/brcv11n2preview.html>.
- Gibson, L. J., Ivancevich, M. J., Donely, H. J., and Konopaske, R. (2006). *Organization Behavior, Structure and Process Twelfth Editions*, Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Hasibuan S. P. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayanto, A., Hamid, D., Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 10, No 1. <http://repository.ub.ac.id/116751/>.
- Hira, A., and Waqas, I. (2012). A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 19, 174-180.
- Ho Hsien, W., Can, Sheng, Ching, Shih, Ling, Ying, and Liang, D. R. (2009). Effects of Job Rotation and Role Stress Among Nurses On Job Satisfaction and Organizational Commitment. *BMC Health Services Research, BioMed Central Ltd*, 9(8). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>.
- Ivancevich, (2010). *Human Resource Management*, International Edition. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khan, A. H., Muhammad, M. N., Muhammad, A., and Wasim, H. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan African. *Journal of Business Management*, Vol. 6 (7), DOI: 10.5897/AJBM11.2222.
- Luthans, Fred, (2008). *Organizational Behavior Eleventh Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Mathis, R. L., and Jackson, John H., (2010). *Human Resource Management*, Thirteenth Edition. United States of America: South-Western, Cengage Learning.
- McShane and Glinow, Von, 2008. *Organizational Behavior Fourt Edition*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.

- Musyafi', R., Utami, Hamidah, N., Mayowan, dan Yuniadi. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 39 No.2.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industry*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nyaribo, OBURU Lewis., and Nyakundi, ATAMBO Wallace., (2016). The Effect of Non-Financial Compensation on Employee Performance of Micro-Finance Institutions: A Case of Wakenya Pamoja Sacco, Kisii County, Kenya. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, Vol-2, Issue-6.
- Perera, G. D. N., Khatibi, A., Nimal N., and Karuthan. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, Vo. 3 (1). [http://www.ajmse.leena-luna.co.jp/AJMSEPDFs/Vol.3\(1\)/AJMSE2014\(3.1-10\).pdf](http://www.ajmse.leena-luna.co.jp/AJMSEPDFs/Vol.3(1)/AJMSE2014(3.1-10).pdf).
- Robbins, S. P., and Timothy A. Judge, (2008). *Organizational Behavior and Management*, Ninth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Stone, R. J. (2010). *Human Resources Management*. Milton : John Wiley & Sons Australia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto., 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sekaran, Uma. (1992). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, Second Edition*, John Willey & Sons, Inc. New York.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan 13. CV. Alfabeta, Bandung.
- Viswesvaran, C., and Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assesment*, 8(4), 216-225. doi:10.1111/1468-2389.00151.
- Wexley, N. Kenneth, and Yukl, A. Gary, 2005. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Terjemahan oleh Muh. Sobaruddin, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yvonne, W., Rabeatul, H., Abdull, R., and Choi S. L. (2014). Employee Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study in a Franchised Retail-Chain Organization. *Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, Vo. 8 (17). DOI:10.19026/rjaset.8.1176.