

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI TIDAK TETAP PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN DI KOTA DENPASAR

**Oleh :
I Nengah Simpen**

ABSTRAKSI

Besarnya peranan sumber daya manusia adalah sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, di dalam organisasi menuntut setiap pegawai bekerja dengan lebih baik, dan diharapkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai dapat meningkat, untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya suatu dorongan atau motivasi dari perusahaan dengan memberikan kompensasi finansial yang baik dengan pemberian kompensasi finansial yang baik pegawai akan merasa cukup dalam memenuhi kebutuhannya sehingga dalam melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik pula. Tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai tidak tetap pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar dengan mengambil sampel sebanyak 93 orang, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis kuantitatif yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, analisis determinasi, dan uji t-tes.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,090 + 0,689X$, menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak tetap pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar, yang berarti jika kompensasi finansial ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya jika kompensasi finansial menurun maka kinerja pegawai menurun. Sedangkan hasil analisis juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,666 hal ini berarti bahwa ada hubungan positif yang kuat (tinggi) antara kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. Dari hasil koefisien korelasi tersebut maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 44,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Analisis determinasi sebesar $0,444 \times 100\% = 44,4\%$. Hal ini berarti besarnya variasi pengaruh antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar sebesar 44,4% sedangkan sisinya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dan uji t-tes menunjukkan nilai t-hitung = 8,527 dan nilai t-tabel = 1,662, maka nilai thitung lebih besar daripada nilai tabel dan t hitung berada pada

daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study entitled "The Influence Of Financial Compensation To Performance Of Non Permanent Employee At Environmental Service And Cleanliness In Town Of Denpasar". The main issue raised is how the influence of financial compensation on the performance of non-permanent employees at the Office of Environment and Hygiene (DLHK) In the City of Denpasar. With this research, it is expected to be useful for the Office of Environment and Hygiene In Denpasar City in taking various policies, especially related to employees in relation to improve Employee Performance. To answer the proposed problem, it is first studied with theories related to the proposed problem.

Factors that support the successful achievement of the goals of a government agency based on the participation of employees in it. Then the institution is required to do coaching, development effectively and efficiently for the sake and achievement of the goals of the institution.

One of the factors to improve employee performance is to provide adequate financial compensation in accordance with the contribution given to the institution. Environment and Hygiene Office In Denpasar City has provided compensation in the form of salary, health benefits and holiday allowance as an effort to improve employee performance.

This study was conducted "to determine the effect of financial compensation on the performance of employees at the Department of Environment and Hygiene In Denpasar with population 1438 and take a sample of 90 people as respondents by using random sampling technique so that it can represent each field.

Based on the results of regression analysis obtained coefficient positive influence means there is a positive influence between financial compensation with employee performance. The result of correlation analysis also has a high correlation (strong) to the performance of employees at the Department of Environment and Hygiene in Denpasar with the direction of a positive relationship. The result of t-test also shows that t-calculated value is bigger than t-table value so that H_0 is rejected and H_a accepted. This means that from the study of the theory obtained hypothesis Positive Influence Between Financial Compensation Against Performance Of Non Permanent Employees At Lingkungan Living Service And Cleanliness in Denpasar City.

Keywords: *Financial compensation and employee performance*

PENDAHULUAN

Besarnya peranan sumber daya manusia adalah sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, di dalam organisasi menuntut setiap pegawai bekerja dengan lebih baik, dan diharapkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengelolaan sumber daya manusia secara baik sangat penting untuk mendapatkan hasil yang baik, agar di dalam organisasi bisa terwujud keseimbangan antara kebutuhan pekerja dengan tuntutan dan kemampuan organisasi merupakan wujud keseimbangan dan kunci utama di dalam organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Melalui pengelolaan manajemen yang baik tentunya diharapkan pegawai yang ada dalam organisasi dapat bekerja secara baik pula.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006:181) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat meningkatkan kemampuan

sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai serta dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan secara keseluruhan sehingga akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Menurut Malayu Hasibuan (2000:120) bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat penting dan diperlukan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan aturan mengenai kompensasi merupakan faktor yang sangat penting. Karena dari kompensasi ini terkait adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan tenaga kerja, memelihara tenaga kerja maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Kompensasi mencakup balas jasa yang sifatnya *financial* dan dapat mempengaruhi naik

turunnya prestasi kerja pegawai, mempengaruhi keputusan kerja dan kinerja pegawai.

Pada era globalisasi saat ini membuat masyarakat semakin kritis terhadap mutu pelayanan publik sehingga perusahaan dituntut memberikan pelayanan yang maksimal. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja pegawainya dapat memberikan pembinaan, pengembangan serta memberikan fasilitas yang lebih terhadap SDM yang dimiliki. Menurut Mahmudi (2010: 20) kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor personalia, individu, Kompensasi Finansial, tim, sistem dan kontekstual. Berdasarkan topik yang saya angkat maka saya akan membahas faktor kinerja pegawai tidak tetap pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar.

Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Di Kota Denpasar terbentuk dari penggabungan 2 badan pemerintah yaitu Badan Lingkungan Hidup dengan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar ditetapkan tanggal 21 Desember 2016 dan mulai beroperasi tahun 2017.

Dinas Lingkungan Hidup dan kebersihan (DLHK) di Kota Denpasar memiliki jumlah pegawai sebanyak 1.660, dimana jumlah PNS 222 dan jumlah pegawai kontrak/tidak tetap 1438, dimana terdiri dari tenaga pasukan 166 orang, jumlah tenaga angkutan 375 orang, tenaga penyapuan 500 orang dan sisanya 397 orang tenaga fungsional serta unit pelayanan teknis.

Dilihat dari jumlah pegawai yang ada maka besar kemungkinan terjadinya masalah-masalah dalam pengelolan sumber daya manusia khususnya dalam

meningkatkan kinerja pegawai, sehingga keberadaan mereka dalam perusahaan harus diperhatikan sedemikian rupa.

Masalah hubungan kerja yang ditemui Dinas lingkungan Hidup dan Kebersihan Di Kota Denpasar khususnya pada pegawai kontrak adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada mereka sama rata sedangkan pekerjaan yang dibebankan berbeda. Hal tersebut dirasakan adanya ketidakadilan dan mengakibatkan hubungan antara rekan kerja menjadi kurang baik.

Dimana kompensasi yg didapat adalah tunjangan hari raya, kesehatan dan kesejahteraan yg berupa sembako. Disamping itu ada permasalahan yang lain seperti perbedaan pekerjaan, usia dan demografi.

Melihat dari beberapa penelitian sebelumnya dan dilihat dari kondisi real yang ada dapat dilihat bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja dari pegawai tidak tetap. Oleh karena itu, penulis ingin melanjutkan penelitian dan mengetahui seberapa besar pengaruhnya pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Di Kota Denpasar dengan sistem yang ada saat ini.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka pokok permasalahannya adalah bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai tidak tetap pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Di Kota Denpasar ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kota Denpasar yang berlokasi di Jalan Majapahit No. 6 Lumintang, Denpasar Telepon. (0361) 413930, Fax (0361) 413923.

Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai tidak tetap yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Di Kota Denpasar.

Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variabel*), adalah merupakan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait (*variabel dependen*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X).
2. Variabel terikat (*dependent variabel*), adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Definisi Operasional

Definisi Operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel, dengan tujuan memberikan arti atau menspesifikasikannya. Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang diterima pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. Kinerja Pegawai tidak tetap adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari jumlah populasi pegawai tidak tetap pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar sebesar 1438, diambil sampel berdasarkan rumus slovin (Umar 2003) :

$$\text{Rumus} \quad n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

n = sampel

N = populasi

d = tingkat kesalahan 10%

$$n = \frac{1438}{1438(0,1)^2 + 1}$$

$$= 93,4$$

$$= 93 \text{ orang responden}$$

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Observasi

Adalah suatu cara untuk memperoleh data yang akurat dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ke obyek peneliti, dalam hal ini adalah pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Di Kota Denpasar.

2. Kuesioner

Adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Koesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

3. Studi Pustaka

Adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan software pengolahan data *SPSS* versi 21.0. Hipotesis yang digunakan akan diuji menggunakan teknik analisis regresi linier

HASIL DAN PEMBAHASAN

perhitungan yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data *SPSS version* 21.0 sub menu regression model enter pada tabel 5.3 diatas diperoleh besarnya nilai a (constant) sebesar 7,090 dan b (koefisien regresi) sebesar 0,689. Berdasarkan nilai tersebut, maka persamaan regresi linier sederhana dapat diformulasikan sebagai berikut $Y = 7,090 + 0,689X$. Berdasarkan

hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan besarnya pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Finansial

No	Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Presentase %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Sangat Setuju	302	4	1.208	48,44
2	Setuju	402	3	1.206	48,36
3	Tidak Setuju	40	2	80	3,21
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah		744		2494	100

Sumber: Lampiran 2 (data diolah)

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada tabel 1. di atas, maka kategori jawaban sangat baik sebanyak 48,44%. Kategori jawaban baik sebanyak 48,36%, kategori jawaban ragu-ragu sebanyak 3,21%, dan tidak ada respon terhadap kategori jawaban kurang baik.

Hasil Rekapitulasi Data Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai dalam hal ini merupakan variabel terikat yang dilambangkan dengan (Y). Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner Kinerja Pegawai kepada 93 orang pegawai tidak tetap diperoleh hasil tabulasi frekuensi jawaban responden yang selanjutnya hasil jawaban tersebut di berikan penilaian skor sesuai dengan bobot jawaban seperti pada tabel 5.2 berikut :

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Presentase %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Sangat Setuju	190	4	760	31,97
2	Setuju	509	3	1.527	64,24
3	Tidak Setuju	45	2	90	3,79
4	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah		744		2.377	100

Sumber : Lampiran 2 (data diolah)

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada tabel 2. di atas, maka kategori jawaban tidak pernah sebanyak 31,97%. Kategori jawaban kadang-kadang sebanyak 64,24%, kategori jawaban sering sebanyak 3,79%, dan tidak ada respon terhadap kategori jawaban sangat sering.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar

Berdasarkan pembobotan data terhadap 16 pertanyaan dalam kuisisioner tentang Kompensasi Finansial dan Kinerja Pegawai, yang berjumlah 93 orang responden maka diperoleh jumlah skor dari kedua variabel tersebut. Selanjutnya berdasarkan dari skor masing-masing variabel, maka tahap berikutnya dianalisis dengan analisis statistik regresi linier sederhana dengan uji satu sisi yaitu uji sisi pihak kanan. Analisis tersebut dibantu dengan *software* pengolahan data SPSS (*ststistical Package For Sop, Science*) versi 21.0 sub menu regression model enter. Berdasarkan bantuan program pengolahan data diperoleh rangkuman hasil analisis pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 3. : Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Kompensasi Finansial (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dengan Program SPSS. 21.0 sub menu regression model enter

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Korelasi (r)	R Square (R ²)	t-hitung	Sig.t
Kompensasi Finansial	Kinerja Pegawai	0,666	0,444	8,527	0,000

N = 40

Persamaan regresi, $Y = 7,090 + 0,689 X$

a = 7,090

b = 0,689

t table (0,05;38) = 1,662

Sumber : Lampiran 3

Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengaruh variabel bebas Kompensasi Finansial (X) dan variabel terikat Kinerja Pegawai dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi linier

seederhana, sebagai berikut : $Y = a + bX$. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data SPSS *version* 21.0 sub menu regression model enter pada tabel 5.3 diatas diperoleh besarnya nilai a (konstanta) sebesar 7,090 dan b (koefisien regresi) sebesar 0,689. Berdasarkan nilai tersebut, maka persamaan regresi linier sederhana dapat diformulasikan sebagai berikut $Y = 7,090 + 0,689X$. Berdasarkan hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan besarnya pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

a) Apabila Kompensasi Finansial (X) besarnya sama dengan nol satuan, maka persamaan linier sederhana tersebut akan menjadi :

$$Y = 7,090 + 0,689X$$

$$Y = 7,090 + 0,689 (0)$$

$$Y = 7,090$$

Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kompensasi Finansial = 0, maka Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar adalah tetap sebesar 7,090 satuan, yaitu sebesar bilangan konstanta (a).

b) Apabila Kompensasi Finansial (X) ditingkatkan satu satuan, sehingga besarnya sama dengan satu satuan, maka persamaan linier sederhana tersebut akan menjadi :

$$Y = 7,090 + 0,689X$$

$$Y = 7,090 + 0,689 (1)$$

$$Y = 7,090 + 0,689$$

$$Y = 7,779$$

Berdasarkan penjelasan arti persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dengan peningkatan Kompensasi Finansial satu satuan, akan menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 7,779. Hal ini menunjukkan ada pengaruh dari Kompensasi Finansial (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan di Kota Denpasar.

Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antara variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas (Kompensasi Finansial) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai) tidak tetap pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan di Kota Denpasar. Dari hasil perhitungan SPSS pada tabel 3. diatas dapat diketahui koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,666. Artinya ada hubungan positif yang kuat (tinggi) antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar, hal ini menunjukkan bahwa bila Kompensasi Finansial ditingkatkan, maka Kinerja Pegawai akan ikut meningkat. Terlihat pada kolom Sig t (signifikan) pada tabel diatas terlihat sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah 0.05, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh atau sumbangan antara variabel bebas (Kompensasi Finansial) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai), maka digunakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS pada tabel 3. diatas diperoleh hasil

besarnya $r = 0,666$, maka besarnya koefisien determinasi diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan seratus persen berdasarkan rumus (Sudjana, 2000) : $D = r^2 \times 100\%$ atau $D = 0,666^2 \times 100\% = 44,4\%$ atau dari nilai *R Square* (hasil perhitungan SPSS *version* 21.0 sub menu regression model enter) pada tabel 3. diatas sebesar $0,444 \times 100\% = 44,4\%$. Hal ini berarti besarnya variasi pengaruh antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai tidak tetap pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan di Kota Denpasar sebesar 44,4% sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

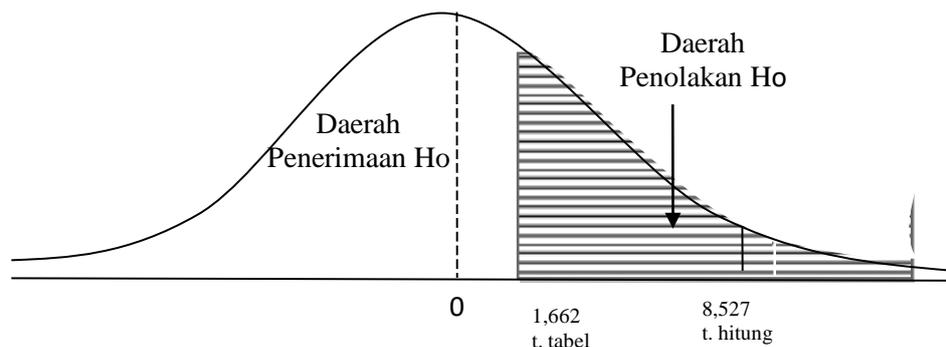
5.3.4 Analisi Uji t (*t-test*)

Untuk menguji nyata tidaknya hubungan antara variabel bebas (Kompensasi Finansial) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (*t-test*) yang merupakan uji signifikan. Sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan, yang menyatakan bahwa " $r > 0$ " atau kompensasi finansial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak tetap (Y). maka dalam pengujian ini digunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan dengan rumus $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)}$. Dengan *level of significant* (α), ditentukan sebesar 5% yang merupakan tingkat kesalahan (*error*), dan tingkat kepercayaan atau kebenarannya adalah sebesar 95%, sedangkan *df* (*degrees of freedom* =derajat bebas) dapat dicari dengan rumus $df = n - k$. Untuk $n = 93$ dan $k = 2$, maka besarnya $df = n - k = 93 - 2 = 91$. Sehingga besarnya $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)}$ yang dicari sebesar $(5\%, 91)$ pada Tabel t dalam lampiran 4 dapat diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 1,662. Sedangkan besarnya t_{hitung} berdasarkan

hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (*ststistical Package For Sop, Science*) versi 21.0 sub menu regression model enter pada Tabel 5.3, adalah sebesar 8,527.

Apabila hasil perhitungan tersebut digambarkan dalam sebuah kurva penerimaan atau penolakan hipotesis, dapat disajikan pada gambar 5.1 berikut ini:

Gambar 5.1 : Kurva Normal Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Dengan Uji-t Hubungan Antara Kompensasi Finansial Dengan Kinerja Pegawai



Berdasarkan gambar 5.1 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung = 8,527 dan nilai t-tabel = 1,662, maka nilai thitung lebih besar daripada nilai tabel dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Di Kota Denpasar dan bukan merupakan suatu kebetulan karena sudah berdasarkan peneliti.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak tetap pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan di Kota Denpasar. Hasil analisis korelasi sederhana menunjukkan hasil 0,666 artinya ada hubungan positif yang kuat (tinggi) antara kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai tidak tetap pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar. Analisis determinasi sebesar $0,444 \times 100\% = 44,4\%$. Hal ini berarti besarnya variasi pengaruh antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Di Kota Denpasar sebesar 44,4% sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dan uji t-tes menunjukkan nilai t-hitung = 8,527 dan nilai t-tabel = 1,662, maka nilai thitung lebih besar daripada nilai tabel dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Di Kota Denpasar.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis maka penulis dapat kiranya memberikan saran guna meningkatkan kinerja pegawai tidak tetap pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Di Kota Denpasar sebagai berikut, dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak tetap, perusahaan hendaknya tetap mempertahankan kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai dan lebih meningkatkan lagi pemberian kompensasi finansial secara berkala untuk dapat menjaga kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi, mengingat kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial semata namun masih ada variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pihak perusahaan juga tetap memperhatikan variabel-variabel lain tersebut seperti halnya selalu memberikan motivasi kepada setiap pegawai, memperhatikan dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir, memperhatikan faktor lingkungan dan memberikan rasa nyaman dalam bekerja dengan menunjukkan kepemimpinan yang baik.

REFERENSI

- Amrulah, 2012. *Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar*
- Astrid, 2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Abadi*
- Catherine Nathania 2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung.*
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Haryono, 2009. *Pengaruh Karakteristik Pekerja an dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja*. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Inonesia (JAAI)*. Vol. 7 No.2 : 1-27
- Husein Umar. 2003. *Statistik I untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit Keraras Emas, Jakarta
- Husein Umar. 2007. *Statistik II untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi Ketiga, Penerbit Keraras Emas, Jakarta
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*.
- Manullang, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- Nawawi, H. Hadari, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

- Purnomo, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- Rivai dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004. *Statistik I untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi kedua, Penerbit Keraras Emas, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Statistik I untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi Empat, Penerbit Keraras Emas, Jakarta.
- Sulistianti dan Rosidah. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2 Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Syaifullah. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- Taliziduhu Ndraha. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Tohardi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gajah mada university Press, Yogyakarta.
- Wirawan, Nata, *Statistik I untuk ekonomi dan Bisnis*, Edisi kedua, Penerbit Keraras Emas, Denpasar, 2001.