

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KABUPATEN GIANYAR

**Oleh :
NI WAYAN KIKI YESI SAPUTRI**

Abstrak

Kompensasi finansial sangat penting bagi pegawai. Sebagaimana yang kita tahu pegawai melakukan berbagai aktivitas di dalam organisasi untuk menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial kepada pegawai merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan pegawai bagi kepentingan organisasi. Menyadari betapa pentingnya kompensasi finansial dalam upaya meningkatkan kinerja kerja pegawai kontrak, maka Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Dari latar belakang masalah, yang menjadi rumusan masalahnya adalah : Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Metode penentuan sampel yang digunakan dengan *proportional random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan persamaan garis regresi linier sederhana diperoleh $Y = 19,533 + 0,608 X$. Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh sebesar 0,608. Artinya apabila kompensasi finansial meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai kontrak mengalami peningkatan sebesar 0,608. Selanjutnya dari hasil analisis uji signifikansi koefisien regresi dengan menggunakan uji t -test di peroleh t -hitung adalah sebesar 9,902 lebih besar dari pada t -tabel sebesar 1,664 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak. Artinya bahwa apabila kompensasi finansial semakin bagus, maka kinerja pegawai kontrak akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja Pegawai Kontrak

Abstract

Financial compensation is very important for employees. As we know employees perform various activities within the organization to produce something that ultimately aim to make end meet. Compensating both financial and non financial to employees for the organization. Realize the importance of financial compensation in an effort to improve employee performance contract, then the Departement Cleanliness and Landscping Districts Gianyar with all the limitations of trying to implement the program.

On the background of the problem, the formulation of the problem is how influence financial compensation to employee performance contracts at the Departement Cleanliness and Landscping Districts Gianyar? This study aimed to determine the effect of financial compensation to employee performance contracts at the Departement Cleanliness and Landscping Districts Gianyar. The source of the data used is primary data and secondary data. The type of data used is quantitative and qualitative data. The sampling method used by proportional random sampling. Data collection techniques used is observation, interviews, questionnaires and documentation study. Data analysis techniques used is quantitative analysis and qualitative analysis.

Based on the analysis shows a simple linier regression equation obtained $Y = 19,533 + 0,608 X$. This means that the effect of financial compensation for 0,608. Meaning that if financial compensation increased by one unite, then the performance of contract workers increased by 0,608. Next of results test analysis using the regression coefficient significance t_{-test} obtained t_{-count} is equal 9,902 greather than t_{-tabel} for 1,664 for H_0 denied and H_a accepted. This means that financial compensation has a positive and significant impact on employee performance contracts. Meaning that if the financial compensation, the better, then the performance of contract personnel will be increased (hypothesis proven)

Keywords: Financial Compensation, Contract Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor yang penting dalam suatu instansi pemerintah, dari pegawailah instansi pemerintah dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Pegawai yang menghasilkan pekerjaan berkualitas akan memberikan dampak yang baik pula bagi instansi pemerintah tersebut. Kinerja para pegawai instansi pemerintahan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam instansi pemerintahan agar memberikan dampak yang positif bagi pemerintahan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya.

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Pada tataran inilah dirasakan faktor kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Kompensasi finansial sangat penting bagi pegawai. Sebagaimana yang kita tahu pegawai melakukan berbagai aktivitas di dalam organisasi untuk menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial kepada pegawai merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan pegawai bagi kepentingan perusahaan.

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar mengalami pasang surut. Berdasarkan data yang dihimpun dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar memperlihatkan jumlah pegawai kontrak sebanyak 462 orang. Dari hasil pra survey, berdasarkan wawancara terhadap 10 pegawai kontrak Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar dibidang persampahan, pertamanan, kebersihan dan sekretariat diindikasikan terjadi penurunan kinerja pegawai yang terlihat dari ada pegawai kontrak yang datang terlambat, pulang mendahului dan istirahat melebihi waktu yang ditentukan serta kurangnya kompensasi finansial yang mereka terima.

Kompensasi finansial yang diterima antar pegawai kontrak berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pegawai kontrak, kompensasi finansial yang diterima berupa gaji. Kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai kontrak sebulan yaitu sekitar Rp. 1.188.000, namun bagi pegawai kontrak dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan dengan jumlah Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang telah ditetapkan pemerintah. Jumlah UMK Kabupaten Gianyar tahun 2016 adalah sebesar Rp. 1.904.141. Dari jumlah kompensasi finansial yang diterima menunjukkan ketidaksesuaian antara beban kerja dengan gaji yang diterima. Keadaan tersebut pada akhirnya menyebabkan berkurangnya motivasi kerja mereka untuk meningkatkan kinerja, dan selanjutnya berdampak terhadap tidak meningkatnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu rendahnya kinerja pegawai kontrak menyebabkan tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan pegawai yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya organisasi harus menerima kerugian materil maupun immaterial karena pekerjaan

pegawai yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh pegawai kontrak lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah. Secara teoritis, kinerja pegawai tercermin dari beberapa indikator, salah satunya adalah tingkat absensi pegawai.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Kontrak dan Jumlah Hari Kerja Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar Tahun 2016

Bulan	Jumlah Pegawai Kontrak (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Januari	462	31	14.322	504	13.818	3,65
Februari	462	28	12.936	432	12.504	3,45
Maret	462	31	14.322	480	13.842	3,47
April	462	30	13.860	452	13.408	3,37
Mei	462	31	14.322	480	13.842	3,47
Juni	462	30	13.860	452	13.408	3,37
Juli	462	31	14.322	480	13.842	3,47
Agustus	462	31	14.322	480	13.842	3,47
September	462	30	13.860	504	13.356	3,77
Oktober	462	31	14.322	432	13.890	3,11
Total		304	140.448	4.691	135.752	34,60
Rata-Rata						3,46

Sumber : Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar, 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar tahun 2016 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,46%. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai kontrak tergolong tinggi, karena menurut Utama (2007:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Tingginya tingkat absensi menunjukkan kinerja kerja pegawai kontrak yang rendah.

Rendahnya pencapaian kinerja pegawai kontrak akan memberikan dampak terhadap tingkat kegagalan pelayanan yang dilakukan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar kepada masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang masalah kompensasi finansial, dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah : Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar.

b. Kegunaan Penelitian

1. Bagi mahasiswa
 - a) Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh diteliti dan sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.
 - b) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai.
2. Bagi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai kontrak.
3. Bagi Lembaga Pendidikan
Hasil penelitian ini merupakan sumbangan atau tambahan keustakaan serta dapat dipakai sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

II Landasan Teori

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan sumber daya manusia, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2002:10). Sedangkan Gomes (2003:35), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personalia (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.

2.2 Pengertian Kompensasi

Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Sastrohadiwiryo (2005:181), yang menyebutkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2001:316-317) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

- a. Kompensasi Langsung : Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- b. Kompensasi Tidak Langsung : Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
- c. Insentif : Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.4 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Umar, 2001:16). Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Nawawi, 2001:95).

2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Sunarto (2003:20), yaitu : Kinerja yang tinggi dapat tercapai karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.6 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2008:69). Menurut Hasibuan (2002:87), penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

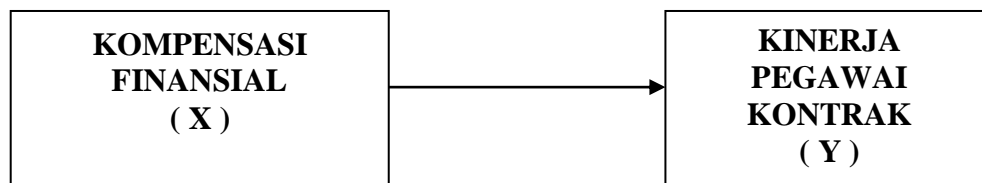
2.7 Kerangka Pikir Penelitian

Di dalam suatu organisasi, faktor tenaga kerja sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Tenaga kerja atau pegawai kontrak di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar terdiri dari bidang persampahan,

pertamanan, kebersihan, sekretariat dan sarana. Pegawai kontrak ini terdiri dari pekerja (*skill* dan *unskill*) dan mandor. Secara logika, peningkatan kinerja pegawai kontrak akan meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja itu sendiri dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai kontrak persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Aspek yang akan dinilai dalam kinerja, antara lain: kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku dan kriteria berdasarkan hasil. Untuk meningkatkan kinerja ini, organisasi perlu memberikan penghargaan. Salah satu penghargaan yang dilakukan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada pegawai dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Dengan demikian sudah jelas terdapat pengaruh kompensasi finansial yang diberlakukan oleh organisasi mempengaruhi peningkatan dalam kinerja pegawai kontrak, dari uraian diatas maka dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan teori-teori yang diacu serta hasil-hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis, yaitu : Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar.

III Metodologi Penelitian

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jalan Astina Selatan, Gianyar. Sedangkan obyek penelitian ini adalah mengenai kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar.

3.2 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai kontrak (Y) dan satu variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel
(1)	(2)	(3)	(4)

1.	Variabel bebas (X), yaitu : Kompensasi Finansial	Kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada pegawai dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. (Rahayu, 2007) dan (Polnaya, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Bonus • Program-program proteksi. (Rahayu, 2007) dan (Polnaya, 2007)
2	Variabel terikat (Y), yaitu : Kinerja Pegawai Kontrak	Kinerja pegawai kontrak adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. (Rahayu, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Kriteria berdasarkan sifat, dengan indikator yaitu kemampuan, loyalitas, transparansi, kreatifitas dan kemampuan memimpin. • Kriteria berdasarkan perilaku, dengan indikator yaitu melaksanakan tugas, mengikuti instruksi, melaporkan permasalahan, memelihara peralatan, mengikuti aturan-aturan dan mengajukan usul. • Kriteria berdasarkan hasil, dengan indikator yaitu hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan, kualitas pekerjaan, pekerjaan yang tersisa dan kemampuan memperbaiki peralatan. (Rahayu, 2007)

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Sedangkan sumber data yang dipergunakan yaitu: data primer dan data sekunder.

3.5 Metode Penentuan Responden

Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{462}{1 + 462(0,1)^2}$$

$$n = 82,21$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 orang pegawai kontrak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah.

Tabel 3.2 Distribusi Sampel Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar

No	Bagian	Populasi	Sampel
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Persampahan	176	$\frac{82}{462} \times 176 = 31$
2.	Pertamanan	52	$\frac{82}{462} \times 52 = 9$
3.	Kebersihan	226	$\frac{82}{462} \times 226 = 40$
4.	Sekretariat	8	$\frac{82}{462} \times 8 = 2$
Jumlah		462	82

Sumber : data primer diolah, 2016

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain: observasi, wawancara, kuisioner, dan studi pustaka.

3.7 Teknik Analisa Data

- Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X) terhadap kinerja pegawai kontrak (Y).
- Analisis kualitatif adalah suatu analisis yang bersifat keterangan-keterangan serta penjelasan-penjelasan tentang obyek yang dibahas.

IV Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Sebagian besar responden berjenis kelamin laki - laki, yang dominan berusia diatas 35 tahun, dengan pendidikan SLTP s/d SLTA dengan jabatan terbanyak dibidang kebersihan.

4.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar

Model	Regresi	t-test	Sig.
(1)	(2)	(3)	(4)
Constant	19,533		
Kompensasi Finansial (X)	0,608	9,902	0,000

n = 82
R = 0,742
R² = 0,551

Sumber : Lampiran 7 (data diolah), tahun 2016

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun persamaan garisnya : $Y = 19,533 + 0,608 (X)$. Dari hasil persamaan yang diperoleh ini, maka dapat dijelaskan, sebagai berikut ini:

- 1) a = 19,533 artinya bahwa apabila tidak ada perhatian terhadap kompensasi finansial atau nilainya adalah konstan, maka kinerja pegawai kontrak adalah sebesar rata-rata 19,533 persen.
- 2) b = 0,608 artinya apabila variabel kompensasi finansial (X) meningkat sebesar satu rupiah akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai kontrak sebesar rata-rata 0,608 persen.

b. Analisis Korelasi Sederhana

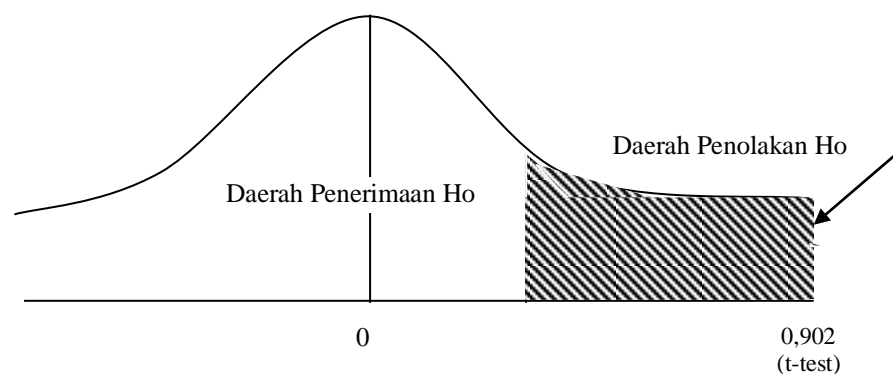
Dari hasil perhitungan dapat diketahui koefisien korelasi sederhana adalah sebesar (R = 0,742), ini berarti bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar.

c. Determinasi

Dari hasil perhitungan analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 55,10%, ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar adalah sebesar 55,10% sedangkan sisanya sebesar 44,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas.

d. Analisis Uji t

Gambar 4.1 : Daerah Penerimaan dan Penolakan H₀



$$\alpha=0,05$$

1,664
(t-tabel)

Berdasarkan hasil Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{1\text{-hitung}}$ diperoleh sebesar 9,902 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,664. Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} atau $t_{\text{hitung}} = 9,902 > t_{\text{tabel}} = 1,664$. Maka kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar.

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa : berdasarkan hasil analisis menunjukkan persamaan garis regresi linier sederhana diperoleh $Y = 19,533 + 0,608 X$. Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh sebesar 0,608. Artinya apabila kompensasi finansial meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai kontrak mengalami peningkatan sebesar 0,608.

Selanjutnya dari hasil analisis uji signifikansi koefisien regresi dengan menggunakan uji $t_{\text{-test}}$ di peroleh t_{hitung} adalah sebesar 9,902 lebih besar dari dari pada t_{tabel} sebesar 1,664 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak. Artinya bahwa apabila kompensasi finansial semakin bagus, maka kinerja pegawai kontrak akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

5.2 Saran

- a. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai kontrak, pihak kepala dinas Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar, hendaknya mampu menerapkan berbagai kebijakan selain kompensasi, mengingat kinerja pegawai kontrak tidak saja dipengaruhi oleh kompensasi finansial. Upaya yang dapat dilakukan misalnya melalui pemberian pelatihan/diklat pegawai, peningkatan disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, pemberian kompensasi non finansial, serta memberikan kesempatan berprestasi.
- b. Karena pemberian kompensasi sangat diharapkan oleh pegawai kontrak yang dimana cukup berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai kontrak dan peningkatan produktivitas organisasi, maka penelitian seperti ini harus menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan organisasi dengan melihat timbal balik dari pegawai kontrak kepada organisasi sehingga sama-sama seimbang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony dan Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Buku Dua. Salemba Empat. Jakarta.
- Arisyanti, 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Firdaus. 2004. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Hariandja. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo. Jakarta.
- Harits. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat*. Jurnal Ilmu Manajemen| Volume 1 Nomor 2 Maret 2013.
- Hasibuan. 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Keenam. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung. Bandung.
- Manullang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke IV. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mulyadi. 2001. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Perss. Yogyakarta.
- Ngurah. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian, Perhutanan Dan Perkebunan Kabupaten Gianyar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai. Denpasar.
- Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor Selatan.
- Polnaya. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Peraturan Daerah Kabupaten Gianyar Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar.
- Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2001 Tentang Pembentukan, kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas
- Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Gianyar.

- Riskawati. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Anta Nusa Raya Gorontalo*. Artikel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Gorontalo.
- Rahayu. 2007. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako. Palu.
- Rivai. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsuddin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Pustaka Setia. Bandung.
- Sastrohadwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian. 2007. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Soeratno dan Lincoln. 2000. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Sudjana. 2007. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Tarsito. Bandung.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sunarto. 2003 . *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Sunyoto. 2001. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius. Yogyakarta.
- Supartini. 2013. *Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai. Denpasar.
- Syaifullah. 2005. Organisasi. Org Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia. *Pengertian Kompensasi dan Jenis / Macam Kompensasi Sdm – Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, dsb*. <http://pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb.htm>. Diakses pada tanggal 17 November 2011.
- Tohardi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Umar. 2001. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Utama. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Udayana. Denpasar.
- Widiastuti. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prasarana Fortuna Prima*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai. Denpasar.
- Wirawan. 2001. *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Keraras Emas. Denpasar.