

# **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN GIANYAR**

**Oleh :  
I Komang Agus Darmayasa**

## **ABSTRAK**

Penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup dilakukan dengan tujuan “ Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar dengan mengambil sampel yang berjumlah 83 orang pegawai kontrak sebagai responden penelitian dan mempergunakan teknik analisis kualitatif dan teknik analisis kuantitatif berupa analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar, yang dilihat dari perhitungan uji F didapatkan perhitungan  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  sebesar  $49,422 > 3,11$ . Dengan taraf kesalahannya 5%. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar, hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t. Dimana kompensasi finansial  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $9,467 > 1,67$ . Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar, dapat dilihat dari perhitungan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu sebesar  $3,818 > 1,67$ .

Dari analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar.

***Kata Kunci:*** *Kompensasi Finansial, Budaya organisasi, dan Kinerja Pegawai Kontrak.*

### ***ABSTRACT***

Research on the Environment Agency was conducted with the aim of "To know the influence of financial compensation and organizational culture either simultaneously or partially to the performance of contract employee at Gianyar Regency Environmental Office by taking samples of 83 contract workers as research respondents and using qualitative analysis techniques and quantitative analysis techniques in the form of multiple linear regression analysis, F test and t test.

Based on the analysis results obtained simultaneously there is a significant influence between financial compensation and organizational culture on the performance of contract employees at the Office of Environment Gianyar Regency, which seen from the calculation of F test obtained calculation  $F\text{-count} > F\text{-table}$  of  $49.422 > 3.11$ . With 5% error level. Partially financial compensation has a positive and significant impact on the performance of contract employees at the Environment Department of Gianyar Regency, it can be seen from the result of t test calculation. Where financial compensation  $t\text{-count} > t\text{-table}$  is  $9,467 > 1.67$ . Partially organizational culture has a positive and significant influence on the performance of contract employees at the Office of Environment Gianyar Regency, can be seen from the calculation of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  that is equal to  $3.818 > 1.67$ .

From the above analysis it can be concluded that the financial compensation and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of contract employees at the Gianyar Regency Environmental Office.

*Keywords: Financial Compensation, Organizational Culture, and Performance of Contract Employees.*

## PENDAHULUAN

Pembangunan pada era globalisasi saat ini kini semakin meningkat ditandai dengan adanya berbagai faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu faktor alam, faktor modal, faktor tenaga kerja dan faktor keahlian. Dari Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan (Supartini, 2013:1). Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai jika suatu pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawainya disetiap berbagai unit dalam setiap instansi.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan

kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya kompensasi dan budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai, peraturan yang mengikat, karena kompensasi finansial dan budaya organisasi sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Variabel bebas yang pertama yaitu kompensasi finansial Kompensasi menurut Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu : kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

Variabel yang kedua yaitu budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian Chatman (1999:289) dikemukakan

tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu : inovasi, kemantapan, penghargaan terhadap orang, orientasi hasil, orientasi detail, orientasi tim, dan keagresifan.

Variabel ketiga yaitu kinerja karyawan yaitu salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh, akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari 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”.

Pokok permasalahan penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, adalah :

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar?

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jalan Astina Selatan, dan yang menjadi objek penelitian ini adalah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial, Budaya organisasi dan kinerja pegawai Kontrak pada Dinas lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. Penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer.

Pada penelitian ini digunakan model regresi yaitu regresi linier berganda untuk melihat pengaruh kompensasi finansial dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Namun sebelumnya harus lolos analisis determinasi. Untuk penelitian ini menggunakan uji t dan uji F. Analisis regresi linier berganda ini diproses menggunakan program komputer *software* pengolahan data SPSS versi 22.0 sub menu *regression linier model enter*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Teknik analisis linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui pola perubahan kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan budaya organisasi sebagai variabel bebas atau prediktor secara simultan. Bisa dilihat dari Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,770	1,349		5,762	0,00
Kompensasi finansial	0,413	0,044	0,710	9,467	0,00
Budaya organisasi	0,190	0,050	0,287	3,818	0,00
R = 0,743 R <sup>2</sup> = 0,553 F <sub>hitung</sub> = 49,422 Sig F <sub>hitung</sub> = 0,000					

Berdasarkan Tabel 1, maka rumusan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,770 + 0,413X_1 + 0,190X_2.$$

Memberikan informasi bahwa :

- a.  $a = 7,770$  berarti apabila kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya kinerja ( $Y$ ) adalah 7,770.
- b.  $b_1 = 0,413$  artinya nilai koefisien regresi kompensasi finansial adalah 0,413. Dalam persamaan jika kompensasi finansial ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan (1) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) tidak berubah maka kinerja ( $Y$ ) naik sebesar  $0,413 + 7,770 = 8,183$  satuan. Artinya setiap peningkatan kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- c.  $b_2 = 0,190$  artinya nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah 0,190. Dalam persamaan jika budaya organisasi ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan (1) dan kompensasi finansial ( $X_1$ ) tidak berubah maka kinerja ( $Y$ ) meningkat

sebesar  $0,190 + 7,770 = 7,960$  satuan. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **Analisis Determinasi**

Besarnya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  yang terlihat pada tabel 1.

Dengan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil koefisien determinasi adalah besarnya determinasi dilihat dari nilai ( $R^2=0,553$ ) ini berarti variasi hubungan kompensasi finansial dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7 % dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### **Analisis Korelasi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan Tabel 5.8 diperoleh koefisien korelasi sebesar  $R= 0,743$ . Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan menurut Sugiyono (2014), maka koefisien korelasi 0,743 terletak diantara 0,6-0,8 yang berarti ada hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh kompensasi finansial dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar secara parsial.yang terlihat pada tabel 1.

Berdasarkan hasil pengujian ternyata dengan taraf kepercayaan = 95%, tingkat kesalahan 5% dan derajat bebas 80, maka diperoleh besarnya  $t_{\text{hitung}} = 9,467$  dan besarnya  $t_{\text{tabel}} = t(5\%;80) = 1,67$ . Koefisien  $t_{\text{hitung}} = 9,467 > t_{\text{tabel}} = 1,67$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian ternyata dengan taraf kepercayaan = 95%, tingkat kesalahan 5% dan derajat bebas 80, maka diperoleh besarnya  $t_{\text{hitung}} = 3,818$  dan besarnya  $t_{\text{tabel}} = t(5\%;80) = 1,67$ . Koefisien  $t_{\text{hitung}} = 3,818 > t_{\text{tabel}} = 1,67$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. berarti pengaruh budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

### **Uji Simultan (F-test)**

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh kompensasi finansial dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar secara simultan. yang terlihat pada tabel 1.

Dari hasil perhitungan, diperoleh  $F_{\text{hitung}} = 49,422 > F_{\text{tabel}} = 3,11$ , karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan kompensasi finansial (X1), dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja kerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi finansial dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, dilihat dari t hitung variable kompensasi finansial , sebesar:9,467 dan, variable budaya organisasi sebesar 3,818, dengan nilai t table sebesar 1,6.

Berdasarkan pengujian secara simultan, menunjukkan bahwa semua variabel dependen yaitu, kompensasi finansial dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, dilihat dari nilai F hitung sebesar 49,422 dan nilai F tabel sebesar: 3,1.

## **Saran**

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai kontrak pada Dinas lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar, maka pihak manajemen hendaknya dapat meningkatkan kompensasi finansial seperti upah, gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan pegawai kontrak dan pada budaya organisasi diharapkan kinerja pegawai kontrak dapat mengedepankan visi dan misi perusahaan, pegawai harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya, perilaku pemimpin agar dapat memberikan contoh kepada bawahan, dan meningkatkan motivasi diri agar tujuan organisasi lebih cepat tercapai .

## REFERENSI

- Akdon & Hadi, S (2004) Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi & manajemen. Cirebon : Dewa Ruci
- Anggun,2012. *Budaya Organisasi* , Yogyakarta, YPKN Yogyakarta
- Ariani, tahun 2010. *Kepemimpinan dan budaya organisasi*. Penerbit Ghalia. Jakarta
- Chatman,1999:289. *Karakteristik Budaya Organisasi*. Edisi I. Jakarta
- Davis dalam Lako, 2004: 29 *Manajemen Sumber daya Manusia* . Edisi I. Yogyakarta
- Djarwanto PS, Subagyo. 1993. *Statistik Induktif*. Jakarta : BPF
- G Graham ,2012:71.*Budaya Organisasi dan kinerja*. Ghalia, jakarta
- Gorda. 2006. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Handoko, T Hani 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Kelima Belas. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Hariandja. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, 2002. *Kinerja pegawai*. Cetakan keenam. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2003. *Pengertian Semangat Kerja, Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2008. *Pengertian Kompensasi Finansial Personalia*,Penerbit Ghalia,Jakarta
- Ikbal hasan. 2009. *Analisis Data Penelitian Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2001. *Evaluasi Kinerja pegawai*. Penerbit Refika Aditama. Bandung
- \_\_\_\_\_,2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.

- \_\_\_\_\_, 2009: 75. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja karyawan*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Nawawi, 2007:40. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Perss. Yogyakarta.
- Ndraha,1997 : 21. *Manajemen Indikator Budaya Organisasi*. Penerbit Ghalia, jakarta
- Panggabean, S Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor Selatan.
- Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Qolquitt, 2009. 546 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Viethzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins dan Sembiring, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta.
- Rivai & Basri, 2005. 50. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai. 2009. *Manajemen kompensasi Finansial dan Perilaku Organisasi*.PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Supartini. 2013. *Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai. Denpasar
- S.P.Hasibuan (2003 : 76). *Kompensasi, Budaya dan Kinerja Karyawan*. : Penerbit Ghalia Jakarta

- Simamora Hendra, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, YPKN  
Yogyakarta
- Sunarto. 2003 . *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada  
University Press.
- Suarthawan. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Supartono, 2004:31. Budaya organisasi dan Kinerja Karyawan. Penerbit  
Gramedia. Jakarta
- Tohardi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Trilaksono. 2011. *Budaya organisasi dan Motivasi kerja*. Penerbit Gramedia  
Pustaka. Jakarta
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Settiady. 2006. *Metedologi Penelitian  
sosial*. Jakarta : Bumi Aksara
- Utama. 2007:93. *Metode Penelitian Tingkat Absensi* : Penerbit Gramedia Pustaka.  
jakarta
- , 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara