

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PALEMBANG

Susi Handayani¹⁾

¹⁾Program studi Ekonomi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri
Jl Jend. Sudirman No. 629 KM. 4 Palembang Kode pos 30129
Email : susi@uigm.ac.id¹⁾

ABSTRACT

Results of hypothesis testing has proven there are significant financial compensation to performance phl t-test, it is known that the t value in the variable Financial compensation is greater than t table ($7.324 > 1.994$). This shows that the hypothesis of H_a H_o accepted and rejected, then this proves that there is an influence on the performance of financial compensation by proving that there are significant financial compensation to the performance by the probability (Sig.) Of $0.000 < 0.05$. Results of hypothesis testing based on the research results known financial compensation variable positive and significant effect on the performance with a percentage of 4.41% and 3.41% influenced by other variables that are not analyzed in this study. Financial compensation is predominantly influenced by salaries, because the salaries phl can meet the needs of the physical and social status so phl will gain job satisfaction. Performance is very dominantly influenced by the award given in the form of money, because phl will feel the results of the work they provide is greatly appreciated by the remuneration and phl will feel comfortable with their work.

Keywords : PHL, Financial Compensation, Performance

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka mulai dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Telah kita ketahui bersama bahwa keberadaan manusia dalam manajemen bukan hanya aset biasa. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan

loyalitas terhadap perusahaan, karena itulah perusahaan selalu berusaha untuk memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dengan jalan memberikan kompensasi. Sistem pemberian kompensasi merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan pegawai bagi instansi yang bersangkutan. Menurut Mutiara S. Panggabean (2002) kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Rivai (2004) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sebagai instansi yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan berdasarkan asas otonomi, Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang memiliki peran yang cukup penting dalam menjaga kebersihan lingkungan serta keindahan kota Palembang. Pada saat ini Kota Palembang dalam

tahap melakukan pembangunan, namun tetap mengutamakan kebersihan demi tercapainya suatu visi untuk mewujudkan Palembang Emas 2018. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang pada saat melaksanakan tugasnya selalu melibatkan pekerja harian lepas, dimana saat ini pekerja harian lepas yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang sebanyak 1.114 orang yang mempunyai tugas sebagai penyapu jalan yang tersebar di 16 Kecamatan. Berikut disampaikan data pekerja harian lepas dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang Tahun 2010 – 2016 :

Tabel 1. Data Pegawai Harian Lepas Dinas Lingkungan dan Kebersihan Kota Palembang Periode 2010 – 2016

No.	Kecamatan	Jumlah
1.	Kec. Ilir Timur I	182
2.	Kec. Ilir Timur II	176
3.	Kec. Ilir Barat I	87
4.	Kec. Ilir Barat II	62
5.	Kec. Seberang Ulu I	47
6.	Kec. Seberang Ulu II	45
7.	Kec. Kertapati	41
8.	Kec. Plaju	37
9.	Kec. Sako	58
10.	Kec. Sematang Borang	32
11.	Kec. Sukarami	83
12.	Kec. Kalidoni	54
13.	Kec. Kemuning	49
14.	Kec.n Gandus	31
15.	Kec. Alang-alang Lebar	54
16.	Kec. Bukit Kecil	76
Total		1.114

Sumber : dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang

Untuk memotivasi agar pekerja harian lepas (PHL) tersebut melaksanakan pekerjaan dengan baik Pemerintah kota Palembang melalui Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan terus berusaha untuk memberikan kompensasi terutama kompensasi dalam bentuk finansial. Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang ingin dicapai bagi pekerja harian lepas dalam melaksanakan pekerjaan. Besar kecilnya kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja harian lepas yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang dapat mempengaruhi kinerja phl tersebut.

Kompensasi finansial yang diberikan oleh Pemerintah Kota Palembang melalui Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan bukan hanya sebagai balas jasa kepada pekerja harian lepas yang ditugaskan untuk membersihkan jalan-jalan yang ada di kota Palembang saja tetapi lebih dari itu pemerintah kota Palembang juga mengharapkan dengan adanya kompensasi finansial yang besar kinerja pekerja harian lepas tersebut akan meningkat, karena apabila kinerja meningkat maka produktivitas yang dihasilkan pun akan maksimal dan secara tidak langsung tujuan pemerintah kota Palembang akan tercapai. Melihat pentingnya pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja pekerja harian lepas dan berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan diatas, bahwa kompensasi finansial tersebut sangat penting bagi pekerja harian lepas sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dalam diri pekerja harian lepas; maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang dengan judul *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang*

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dirumuskan permasalahan : Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja Pekerja harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang

C. Metodologi Penelitian

1) Lokasi

Penelitian bertempat di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang beralamat di Jalan Sukarela No. 29A Palembang

2) Waktu Penelitian

Waktu Penelitian terhitung bulan September 2010 sampai dengan bulan Januari 2016.

3) Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pekerja harian lepas di dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang berjumlah 1.114 orang.

4) Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)* dengan teknik *sample random sampling*.

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{1.114}{1 + 1.114(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1.114}{12.14}$$

$$n = 92 \text{ Orang}$$

D. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer diperoleh dari survey lapangan dengan membagikan kuesioner kepada responden, pada penelitian ini responden berjumlah 92 orang yang merupakan pegawai harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang.

b. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder pada penelitian ini dikumpulkan melalui jurnal atau buletin yang diterbitkan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang berisi mengenai sejarah serta data-data lain yang dapat digunakan pada penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan pada penelitian ini:

- Pengamatan langsung (Observasi) penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.
- Kuesioner penulis mengumpulkan data dengan cara penyebaran daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang berisi tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :
 - 1 = Sangat tidak setuju
 - 2 = Tidak setuju
 - 3 = Kurang Setuju
 - 4 = Setuju
 - 5 = Sangat setuju
- Studi Kepustakaan, mengumpulkan data dengan melakukan penelaahan terhadap berbagai buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah penelitian.

F. Teknik Analisis Data

a. Uji Regresi Sederhana

Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai harian lepas digunakan rumus sebagai regresi linear sederhana :

$$Y = \alpha + b X$$

Dimana :

X = Kompensasi Karyawan.

Y = Nilai Motivasi Kerja Karyawan.

α = Nilai *Intercept* (*constant*).

b = Koefisien Regresi.

Nilai α dihitung dengan rumus :

$$\alpha = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum X Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan uji t.

1. Uji Analisis Regresi

Untuk mempermudah memperoleh nilai t-hitung regresi, maka digunakan bantuan program SPSS

2. Produser H_0 dan H_a

H_a = Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kinerja phl.

H_0 = Hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kinerja phl.

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

G. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kehandalan dan keaslian alat ukur yang digunakan. Instrument yang dikatakan valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:172) uji reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

H. Kajian Pustaka

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2) Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015:13) kompensasi mempunyai 2 komponen yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung bisa diterima oleh seorang karyawan, seperti : Gaji, Upah, Bonus, THR dan Insentif.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, contohnya seperti : asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan dan bantuan perumahan dll.

3) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015:11-12) mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi:

1. Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan/Organisasi bila memperhatikan karyawan dalam pemberian kompensasi terutama dalam penetapan gaji atau upah minimal mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan dalam hal ini tentang penetapan UMR. Tentunya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau pekerja, bisa meningkatkan tingkat sosial masyarakat, tentunya akan berdampak ke peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

2. Memotivasi Karyawan.

Perusahaan/organisasi membuat ketentuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan atau pekerja yang tinggi maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja.

3. Peningkatan Produktivitas.

Dengan peningkatan pemberian kompensasi maka dengan sendirinya akan memotivasi, juga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Mempertahankan Karyawan yang Berprestasi

Dengan pemberian kompensasi yang memadai atau yang tinggi maka tingkat keluar masuknya karyawan bisa ditekan. Terutama bagi karyawan yang berpotensi.

4) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:127-129) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Biaya hidup/*cost of living*.
6. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional.
10. enis dan sifat pekerjaan.

5) *Indikator Kompensasi*

Menurut Malayu SP Hasibuan (2014:118) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi :

1. Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Upah adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
3. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu,.
4. Asuransi adalah penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.
5. Fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, rumah dinas.

6) *Pengertian Kinerja*

Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja : 1) Efektifitas dan efisiensi; 2) Wewenang; 3) Disiplin; 4) Inisiatif

Karakteristik kinerja menurut Mangkunegara (2002:68) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

I. *Indikator Kinerja Karyawan*

Menurut Robbins (2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas
5. Kemandirian.

2. **Pembahasan**

A. *Kerangka Penelitian*



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pada gambar kerangka penelitian akan mengungkapkan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai harian lepas di dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang. Kompensasi finansial sebagai variabel independen/bebas yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi sedangkan kinerja sebagai variabel dependen/terikat yaitu variabel yang dipengaruhi. Kompensasi finansial sangat penting bagi pekerja harian lepas karena kompensasi finansial merupakan balas jasa dari instansi kepada pekerja harian lepas, dengan adanya pemberian kompensasi finansial maka pekerja harian lepas akan termotivasi dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan bukan hanya semata-mata sebagai balas jasa, tetapi lebih dari itu instansi juga mengharapkan dengan adanya kompensasi yang besar maka kinerja phl akan meningkat sehingga dan secara tidak langsung tujuan dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang dalam rangka menunjang program pemerintah kota Palembang akan tercapai.

B. *Hasil Penelitian*

Berdasarkan kuisisioner yang dibagikan kepada responden, berikut ini akan dilakukan pembahasan yang bertujuan untuk membahas penelitian di dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang. Responden merupakan keseluruhan plh di dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang berjumlah 92 orang.

C. *Karakteristik Responden Penelitian*

- 1) *Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin*
Berkaitan dengan jenis kelamin responden terdiri dari 55 pria (60%) dan 33 orang wanita (40%).

Tabel 2. Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	55	60.0	60.0	60.0
perempuan	33	40.0	40.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan jika dibandingkan dengan responden perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang cenderung lebih mempekerjakan phl laki-laki.

- 2) *Karakteristik Responden berdasarkan Usia*

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 35 tahun sebanyak 18 orang (20%) yang berusia antara 35 sampai 40 tahun sebanyak 63 orang (70%), yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 11 orang (12%).

Tabel 3. Kelompok Responden Berdasarkan Usia

Lama	Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<5 thn	18	20.00	20.00	20.00
35-40 thn	63	70.00	70.00	70.00
>40 thn	11	12.00	12.00	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber : data Primer (diolah) 2016

Tabel 3 menunjukkan bahwa berdasarkan usia terlihat responden paling banyak berusia antara 35 sampai 40 tahun, hal ini menunjukkan bahwa phl dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang masih banyak tergolong dalam usia produktif sehingga kinerja masih tinggi.

- 3) *Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja*
Ditinjau dari masa kerja, responden yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun berjumlah 36 orang (51,4%), antara 5 hingga 10 tahun berjumlah 27 orang (38,6%), lebih dari 10 tahun berjumlah 7 orang (10%).

Tabel 4. Kelompok Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama	Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<5 thn	47	51.4	51.4	51.4
5-10 thn	36	38.6	38.6	90.0
>10 thn	9	10.0	10.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Tabel 4. menunjukkan bahwa berdasarkan masa kerja phl yang bekerja di dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang, menunjukkan bahwa phl rata-rata memiliki masa kerja dibawah 5 tahun, berarti masih banyak phl yang keluar masuk jika dibandingkan dengan phl yang lama bekerja.

- 4) *Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan*
Dilihat dari status pernikahan phl yang sudah menikah berjumlah 74 orang (80%) dan yang belum menikah berjumlah 18 orang (20%).

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belum menikah	18	20.00	20.00	20.00
Menikah	74	80.00	80.00	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Tabel 4 menunjukkan bahwa di dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang status phl rata-rata sudah menikah jika dibandingkan dengan phl yang memiliki status belum menikah.

- 5) *Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir*

Dilihat dari jenjang pendidikan responden yang berpendidikan SD/SMP berjumlah 64 orang (70%), SMK/SMA/MA dan 28 orang (30%).

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD/SMP	64	64.00	64.00	64.00
SMK/SMA/MA	28	28.00	28.00	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan phl di dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang rata-rata berjenjang pendidikan SD/SMP.

D. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2014:177), validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan definisi ini, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuisisioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Berdasarkan *Output* komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di atas 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.30 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 70$). Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas dan Variabel Kompensasi Finansial

No. Pernyataan	Variabel	r hitung	r table	Keterangan
1		0,673		Valid
2		0,677		Valid
3		0,503		Valid
4		0,751		Valid
5		0,594		Valid
6		0,419		Valid
7		0,840		Valid
8		0,644		Valid
9		0,434		Valid
10		0,673		Valid

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Tabel 6 dapat diketahui nilai korelasi pada variabel kompensasi finansial dari semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai r hitung di atas dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,30.

Nilai korelasi tertinggi terdapat pada pernyataan ke tujuh sebesar 0,840 yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi finansial diberikan kepada phl sesuai dengan jasa yang diberikan. Ini berarti phl mendapatkan kompensasi finansial sesuai dengan hasil yang telah mereka kerjakan selama phl tersebut bekerja.

Nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan ke enam sebesar 0.419 yang menyatakan pemberian kompensasi finansial kepada phl sesuai dengan peraturan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas dan Variabel Kinerja

No. Pernyataan	Variabel	r hitung	r table	Keterangan
1		0,639		Valid
2		0,583		Valid
3		0,473		Valid
4		0,746		Valid
5		0,581		Valid
6		0,372		Valid
7		0,844		Valid
8		0,446		Valid
9		0,521		Valid
10		0,651		Valid

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Dari tabel 7 diketahui nilai korelasi pada variabel kinerja dari semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai r hitung di atas dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,30.

Nilai korelasi tertinggi terjadi pada pernyataan ke tujuh dengan nilai 0,844 dimana sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan berlangsung dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa phl selalu mentaati peraturan sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab serta disiplin kerja dalam bekerja.

Nilai korelasi terendah terjadi pada pernyataan ke enam dengan nilai 0.372 dimana phl selalu mematuhi seluruh aturan dan petunjuk keselamatan kerja yang ditetapkan.

2) *Pengujian Reliabilitas*

Pengujian reliabilitas kuisisioner hasil penelitian menggunakan rumus Alpha-Cronbach, yaitu melalui variasi skor butir pernyataan dengan variasi total skor keseluruhan butir pernyataan yaitu dengan skor total \geq 0,60. Untuk menilai kehandalan kuisisioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji Reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuisisioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada.

Pengujian Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Hasilnya seperti yang menunjukkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya lebih dari 0,60 (Sugiyono,2014).

Tabel 9. Cronbach Alpha Kompensasi Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,825	,817	10

Nilai Cronbach Alpha Kompensasi sebesar 0,825 ini berarti handal (reliabel) karena nilai alphanya lebih dari 0,60 dengan demikian maka hasil pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas.

Tabel 10. Cronbach Alpha Kinerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,799	,789	10

Nilai Cronbach Alpha Kinerja sebesar 0,799 ini berarti handal (reliabel) karena nilai alphanya lebih dari 0,60 dengan demikian maka hasil pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas.

E. *Analisis Variabel*

1) *Kompensasi*

Dari variabel Kompensasi ada sepuluh (10) pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Distribusi Responden Pertanyaan Variabel Kompensasi Finansial Soal_1 Besarnya gaji yang diterima oleh PHL Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Tidak setuju	10	11,4	11,4	14,3
	Kurang Setuju	14	15,7	15,7	30,0
	Setuju	57	61,4	61,4	91,4
	Sangat setuju	8	8,6	8,6	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Tabel 11 menunjukkan dari pertanyaan besarnya gaji yang diterima oleh phl dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang sudah sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan, dari 92 responden sebanyak 57 orang (61.4%) menjawab setuju.

Tabel 12. Distribusi Responden Pertanyaan Variabel Kompensasi Finansial Soal_3 Pembayaran insentif yang

dilakukan perusahaan kepada phl telah sesuai dengan kebijakan pemerintah

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Tidak setuju	12	12,9	12,9	15,7
	Kurang Setuju	14	15,7	15,7	31,4
	Setuju	55	60,0	60,0	91,4
	Sangat setuju	8	8,6	8,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Tabel 12 menunjukkan bahwa dari pertanyaan Besarnya gaji yang diberikan kepada phl dapat tercukupi untuk kebutuhan sehari-hari, dari 92 responden sebanyak 55 orang (60,0%) menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa Besarnya gaji yang diberikan kepada phl dapat tercukupi untuk kebutuhan sehari-hari

2) *Kinerja*

Dari variabel Kinerja ada sepuluh (10) pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. *Distribusi Responden Pertanyaan Variabel Kinerja Soal_1 Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan phl lain dalam lingkungan dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang.*

	Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
Tidak Setuju	13	14,3	14,3	17,1
Kurang Setuju	25	27,1	27,1	44,3
Setuju	46	50,0	50,0	94,3
Sangat Setuju	5	5,7	5,7	100
Total	92	100	100	

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Tabel 13 menunjukkan bahwa pertanyaan saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan phl lain dalam lingkungan dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang, dari 92 responden 46 orang (50,0%) menjawab setuju.

Tabel 14. *Distribusi Responden Pertanyaan Variabel Kinerja Soal_3 Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target kerja yang ditentukan.*

	Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	5	5,7	5,7	5,7
Kurang Setuju	33	35,7	35,7	41,4
Setuju	43	47,1	47,1	88,6
Sangat Setuju	11	11,4	11,4	100
Total	92	100	100	

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Tabel 14 dari pertanyaan Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target kerja yang ditentukan, dari 92 responden 33 orang (35,7%) menjawab kurang setuju dan 43 orang (47,1%) menjawab setuju.

Tabel 15. *Distribusi Responden Pertanyaan Variabel Kinerja Soal_5 Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada.*

	Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
Tidak Setuju	8	8,6	8,6	11,4
Kurang Setuju	31	34,3	34,3	45,7
Setuju	32	34,3	34,3	80,0
Sangat Setuju	18	20,0	20,0	100
Total	92	100	100	

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Tabel 15 menunjukkan bahwa dari pertanyaan Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada, dari 92 responden 31 orang (34,3%) menjawab kurang setuju dan 32 (34,3%) menjawab setuju.

Tabel 16. *Distribusi Responden Pertanyaan Variabel Kinerja Soal_6 petunjuk keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan*

	Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Kurang Setuju	21	22,9	22,9	22,9
Setuju	55	60,0	60,0	82,9
Sangat Setuju	16	17,1	17,1	100
Total	92	100	100	

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Tabel 16 menunjukkan bahwa dari pertanyaan Saya selalu mematuhi seluruh aturan dan petunjuk keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan, dari 92 responden 55 orang (60,0%) menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa phl setuju tentang saya selalu mematuhi seluruh aturan dan petunjuk keselamatan kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 17. *Distribusi Responden Pertanyaan Variabel Kinerja Soal_9 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab terhadap perusahaan*

	Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	5	5,7	5,7	5,7
Kurang Setuju	26	28,6	28,6	34,3
Setuju	39	41,4	41,4	75,7
Sangat Setuju	22	24,3	24,3	100
Total	92	100	100	

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Tabel 17 menunjukkan bahwa dari pertanyaan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dari 92 responden 26 orang (28,6%) menjawab kurang setuju dan 39 orang (41,4%) menjawab setuju.

Tabel 18. Distribusi Responden Pertanyaan Variabel Kinerja Soal_10 Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan tempat kerja

	Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
Tidak Setuju	13	14,3	14,3	17,1
Kurang Setuju	7	7,1	7,1	24,3
Setuju	43	47,1	47,1	71,4
Sangat Setuju	26	28,6	28,6	100
Total	92	100	100	

Sumber : data Primer (diolah) 2016.

Tabel 18 dari pertanyaan Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan tempat kerja, dari 92 responden 43 orang (47,1%) menjawab setuju.

F. Analisis Regresi Sederhana

Seperti yang telah dikemukakan pada perumusan masalah dan hipotesis. Maka penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi finansial sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat.

Tabel 19. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3,155	,106		29,863,000
X	,217	,030	,664	7,324 ,000

a. Dependent Variable: y

Sumber data : diolah SPSS

Dari olahan data tabel 4.30 didapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 3,155 + 0,217 X$, Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

Konstanta sebesar 3,155. Artinya jika kompensasi finansial, di anggap konstan, maka besarnya motivasi kerja adalah sebesar 3,155

Koefisien regresi kompensasi finansial sebesar 0,217. Artinya bahwa setiap 100% perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel kompensasi finansial, maka secara relative akan memengaruhi kinerja sebesar 21,7%

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari variabel bebas yang diteliti, ternyata kompensasi finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja phl, dengan nilai koefisien sebesar 0,217.

G. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hubungan dan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 20. Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,664 ^a	,441	,433	,172	1,768

a Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Korelasi (R) = 0,664 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 66,4%, artinya Kompensasi finansial mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja phl.

Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,441, artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah cukup kuat dan positif. Sedangkan sisanya 3,41% dipengaruhi oleh faktor lain selain dari variabel yang diteliti.

H. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksud agar pendugaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat diketahui kebenarannya. Oleh sebab itu, pengujian yang dilakukan terbilang penting untuk menjadikan penelitian ini menjadi sesuai dan terbukti dengan suatu analisis. Penelitian ini merupakan penelitian regresi linear sederhana, maka pengujian hipotesis akan menggunakan uji t (pengujian secara parsial).

1) Pengujian Secara Uji t (Parsial)

Tabel 21 Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3,155	,106		29,863,000
X	,217	,030	,664	7,324 ,000

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja phl secara parsial (setiap variabel) dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel, dimana dapat diketahui besarnya t_{hitung} untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian terhadap variabel kompensasi finansial diperoleh t_{hitung} sebesar 7,324, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,994, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pekerja harian lepas. Sampel penelitian ini adalah phl di dinas

lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang berjumlah 92 responden. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil suatu kesimpulan :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja phl dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel Kompensasi finansial lebih besar dari t tabel ($7,324 > 1,994$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dari H_a diterima dan H_o ditolak, maka ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja dengan probabilitasnya ($Sig.$) sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil penelitian maka diketahui variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan persentase sebesar 4,41% dan 3,41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini. Kompensasi finansial secara dominan dipengaruhi oleh gaji, karena dengan gaji pekerja harian lepas dapat memenuhi kebutuhan fisik dan status sosial sehingga phl akan memperoleh kepuasan kerja.
3. Kinerja sangat dominan dipengaruhi oleh penghargaan yang diberikan dalam bentuk upah, karena pekerja harian lepas akan merasa hasil kerja yang mereka berikan sangat dihargai dengan balas jasa dan pekerja harian lepas akan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka.

Saran

Dari kesimpulan diatas penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja harian lepas perlu diperhatikan, sehingga pekerja harian lepas akan merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja.
2. Untuk memotivasi pekerja harian lepas agar bekerja dengan giat, maka perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pengawas dengan pekerja harian lepas, koordinator perlu lebih memotivasi semangat pekerja harian lepas dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara. AP.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT In Media
- Robbins, Stephen P. 2006 *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia PT. Indeks.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Widodo, Eko, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
<http://triyononugroho.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dan-ke-pimpinan.html>. Diakses tanggal 27 Maret 2016.
<http://www.eprints.ums.ac.id> diakses tanggal 28 Maret 2016.
<http://www.eprints.upnjatim.ac.id> diakses tanggal 28 Maret 2016.
www.repository.widyatama.ac.id
<http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/02/teori-motivasi-maslow>
mcclelland.html diakses tanggal 1 April 2016.
<http://makalahdanskripsi.blogspot.co.id/2008/10/tujuan-dan-manfaat-motivasi.html> diakses tanggal 1 april 2016.