

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Kerja. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari kuesioer. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive random sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan hal tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD N Kecamatan Kayen Kabupaten Pati sebanyak 100 responden. Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, Motivasi kerja tidak mampu menjadi variabel intervening antara Kompensasi Non finansial terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja mampu menjadi variabel intervening antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Kata Kunci : Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This research aims to analyze and find out the influence of the Non financial Compensation and work environment on performance of human resources through the motivation of working. This research uses data obtained from kuesioer. The sample in this study using purposive random sampling that is random sampling is done without regard to certain things. The sample in this study are all the teachers in the Elementary Schools N Kayen Subdistrict Pati as much as 100 respondents. The results show that the positive effect of Non Financial Compensation does not significantly to the performance of human resources, Compensation for Non-positive effect Financially insignificant against the Work Motivation, positive working environment effect significantly to the performance of human resources, the work environment a positive effect is not significantly to Work Motivation, positive significant influential Work Motivation on performance of human resources, motivation of work cannot afford to be variable intervening between the Non financial Compensation on performance of human resources, and motivation of work able to be intervening variables between the work environment on performance of human resources.

Keywords: Non Financial Compensation, Work Environment, Work Motivation, Human Resources Performance

INTISARI

Penelitian ini membahas upaya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja. Kompensasi Non Finansial merupakan segala bentuk penghargaan berupa promosi, dorongan positif serta lingkungan kerja yang baik, dengan kata lain penghargaan tersebut tidak berupa uang (finance). Lingkungan Kerja merupakan segala bentuk atau kondisi baik berbentuk fisik maupun non fisik untuk menunjang kenyamanan bekerja. Motivasi Kerja adalah suatu bentuk dorongan baik dari luar maupun dalam yang berupa penghargaan, pelatihan, teman kerja, kebijakan serta lingkungan sekitar kerja. Sedangkan Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab atau yang diberikan. Penelitian ini menggunakan metode riset gap dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian oleh Mita D. Marliani (2016) menyebutkan bahwa Kompensasi Non Finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Hasil tersebut tidak sejalan atau berbanding terbalik dengan hasil penelitian oleh Agung Hidayanto, Djamhur Hamid dan Moehammad Soe'oad H (2014) bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. Berdasarkan hasil penelitian oleh Mita D. Marliani (2016) dan Agung Hidayanto, et al (2014) terdapat perbedaan hasil penelitian antara pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja SDM. Menindaklanjuti Riset Gap tersebut maka peneliti memasukkan variable interverning yaitu Motivasi Kerja. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh antara Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SD N di Kecamatan Kayen? (2) Bagaimana pengaruh antara Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Guru SD N di Kecamatan Kayen? (3) Bagaimana pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD N di Kecamatan Kayen? (4) Bagaimana pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SD N di Kecamatan Kayen? (5) Bagaimana pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD N di Kecamatan Kayen?. Penelitian ini mengambil objek pada 13 SD N di 3 desa yaitu (desa Kayen, desa Jatiroto, dan desa Brati). Metode penarikan sampel menggunakan metode *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Jenis teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *purposive random sampling*. Kuesioner dibagikan kepada 100 guru yang

kemudian data tersebut dianalisis menggunakan SPSS 16 dan hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial tidak mampu membangun terhadap Kinerja SDM. Artinya Kompensasi Non Finansial yang sudah diberikan tidak dapat membuat seorang guru melaksanakan kinerja secara baik. Kompensasi Non Finansial tidak mampu membangun Motivasi Kerja seorang guru. Artinya Kompensasi Non Finansial yang sudah diberikan tidak mampu membangun motivasi seorang guru. Sedangkan Kompensasi Non Finansial tidak mampu membangun Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Kerja. Artinya Variabel Motivasi Kerja hanya bisa jadi variabel penjelas dalam penelitian ini. Lingkungan Kerja tidak mampu membangun Kinerja Guru. Artinya Lingkungan Kerja yang ada tidak mampu menjadikan kinerja guru lebih baik. Lingkungan Kerja mampu membangun Motivasi kerja Guru. Artinya Lingkungan Kerja yang ada seperti fasilitas, ruang yang nyaman, dan kondusif mampu menjadikan seorang guru termotivasi untuk menciptakan semangat kerja guru dan bekerja optimal. Sedangkan Lingkungan Kerja mampu membangun Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Kerja. Artinya variabel Motivasi kerja bukan hanya menjadi variabel penjelas akan tetapi variabel Motivasi Kerja mampu menjadi variabel intervening. Motivasi Kerja mampu membangun Kinerja guru. Artinya motivasi kerja yang dimiliki guru tinggi seperti memiliki keahlian, sadar akan kewajibannya bekerja dengan baik, serta kemauan yang tinggi, maka kinerja guru secara langsung akan lebih optimal.