

**PENGARUH IKLIM KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) PROVINSI BALI**

I Nyoman Okta Parama Yoga¹, I Ketut Setia Sapta², I Gede Rihayana³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: komangokta68@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Apabila individu dalam perkantoran SDM nya dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Kinerja pegawai menjadi peranan penting dalam suatu organisasi. Hal tersebut juga terjadi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bali, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bali.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bali sebanyak 30 orang, dengan menggunakan sampling jenuh yang seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini artinya semakin baik iklim kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah iklim kerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Sama halnya dengan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini artinya apabila kompensasi finansial ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat demikian sebaliknya bilamana kompensasi finansial diturunkan maka kinerja pegawai akan menurun. Sama halnya dengan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini artinya apabila semakin baik kompensasi non finansial maka kinerja pegawai akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi non finansial maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Iklim Kerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The company expects good performance from each employee in carrying out the tasks assigned by the company. If the individual in the HR office can run effectively, the company will continue to run effectively. Employee performance becomes an important role in an organization. This also happened to the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Bali Province, therefore this study aimed to determine the Effect of Work Climate, Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Bali Province.

The population of this study were all employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Bali Province as many as 30 people, using saturated sampling in which all members of the population were used as respondents. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis shows that the work climate has a positive and significant effect on employee performance. This

means that the better the work climate, the better the employee's performance, and conversely, the lower the work climate, the lower the employee's performance. Similarly, financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, this means that if financial compensation is increased, employee performance will increase and vice versa if financial compensation is lowered, employee performance will decrease. Similarly, non-financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, this means that if the non-financial compensation is better, the employee's performance will be better, and conversely the lower the non-financial compensation will have an impact on decreasing employee performance

Keywords: *Work Climate, Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan pegawai masyarakat (Hasibuan, 2016:10). Oleh karena itu kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Menurut Busro (2018: 89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai atau individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai

batas waktu yang ditentukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan manajemen kinerja yang baik. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja individu ataupun kelompok (Busro, 2018:89)

Berdasarkan hasil wawancara fenomena yang terjadi menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Bali, yang disebabkan oleh beberapa hal antara lain: kurangnya kedisiplinan waktu, etos kerja yang rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan, masalah gaji. Dari hasil observasi awal permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kinerja adalah ketidakmampuan pegawai menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Meskipun hasil kerja yang diinginkan selalu sesuai dengan perintah atasan, namun masalah sering timbul berkaitan dengan waktu pengerjaan yang sering kali melewati target.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah iklim kerja. Simamora (2009) mengatakan bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, iklim kerja dapat mempengaruhi

hal tersebut dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai Tindakan, para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim kerja

Dari hasil wawancara maka dapat ditemukan permasalahan iklim kerja yaitu tidak adanya kejujuran dan saling menghargai, kurangnya rasa simpati dan memberi dukungan, yang mengakibatkan kinerja pegawainya turun dan tidak baik. Fenomena yang terkait dengan iklim kerja adalah bahwa hasil wawancara kepada sebanyak 15 orang pegawai menyatakan bahwa sebanyak 11 orang (73,33%) menyatakan bahwa tidak adanya kejujuran dan saling menghargai sehingga hubungan antar pegawai dan pegawai lainnya maupun hubungan sosial dan faktor- faktor kultural yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam lingkungan kerja tidak berlangsung dengan nyaman. Hubungan mesra pada iklim kerja selama ini tidak terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang kurang baik di antara pegawai bahkan dengan pimpinan.

Kompensasi finansial juga merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan dalam Edi (2016) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Werther dan Davis (2016) mengemukakan bahwa kompensasi adalah apa saja yang diterima oleh seorang pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah perjam atau gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Flippo dalam Edi (2016)

mengemukakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa – jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil wawancara dengan pegawai masih ditemui permasalahan pemberian kompensasi finansial yaitu: (1) keluhan terhadap ketidakadilan pemberian gaji antara satu pegawai lainnya yang memiliki jabatan yang sama dan (2) ketidak tepatan waktu dalam pembayaran gaji pegawai. Fenomenanya adalah terletak pada rasa keadilan yang dirasakan masih kurang oleh pegawai. Sehingga menimbulkan kecemburuan sosial diantara pegawai. Rasa keadilan ini juga dikeluhkan oleh pegawai karena promosi pegawai sering tidak berdasarkan prosedur, seperti pegawai dengan Pendidikan yang sama tapi masa kerja yang lebih rendah mendapatkan promosi lebih dahulu yang tentu saja yang akan diikuti dengan kenaikan gaji. Disamping kenaikan gaji perusahaan juga memberikan tunjangan yang terdiri dari tunjangan makan, tunjangan transport, dan tunjangan hari raya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bali memotivasi pegawainya dengan memberikan kompensasi non finansial, dimana kompensasi non finansial yang diberikan, seperti pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1
Kompensasi Non Finansial

NO	Item	Keterangan
1	Tanda Kehormatan Jasa	Piagam satya lencana diberikan pada pegawai yang memiliki keahlian
2	Kenaikan pangkat istimewa	Diberikan kepada pegawai yang keahlian dalam bekerja
3	Surat pujian	Penghargaan/juara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat
4	Pemberian fasilitas kerja	Memberikan fasilitas berupa: -HT untuk berkomunikasi -kendaraan dinas

Tabel 1 di atas, dapat dijelaskan bahwa perusahaan memberikan kompensasi non finansial berupa Tanda Jasa Kehormatan, Kenaikan pangkat Istimewa, Surat Pujian dan Pemberian Fasilitas Kerja. Tanda jasa kehormatan diberikan karena mendapatkan juara atas pelayanan terbaik yang diberikan terhadap masyarakat. Kenaikan pangkat istimewa biasanya diberikan atau dipercepat yang biasanya kenaikan pangkat hanya dapat dilakukan 4 tahun sekali (regular) tetapi karena seorang pegawai telah memiliki keahlian khusus (dapat menggunakan ijazah sarjana) maka kenaikan pangkat istimewa dapat dilakukan paling lambat 2 tahun. Surat Pujian diberikan karena seorang pegawai dianggap mampu memberikan pelayanan baik terhadap masyarakat maka ia berhak mendapatkan surat pujian. Pemberian fasilitas kerja diberikan untuk mempermudah pegawai dalam berkomunikasi di lapangan saat sedang bertugas maka dari itu masing-masing pegawai diberikan HT, dan diberikan kendaraan dinas untuk mempermudah dan mempercepat perjalanan kelaur saat sedang menjalankan tugas.

Dari hasil wawancara permasalahan yang ditemui yang terkait dengan kompensasi non finansial adalah kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas yang dikarenakan pemberian fasilitas tidak sesuai dengan prosedur yang mengakibatkan pekerjaan yang harusnya diselesaikan tepat waktu menjadi terhambat karena kinerja semakin menurun dan kinerja pegawai berada pada kondisi belum optimal.

KAJIAN PUSTAKA

Iklm Kerja

Pengertian iklim kerja sangat berkaitan dengan persepsi anggota yang berada didalam organisasi. Litwin dan Stringer (1986) dalam wirawan (2010:122) mendefinisikan Iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang – orang yang bekerja dalam organisasi tertentu. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Husein Umar 2013 : 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 social dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan perusahaan (Handari Nawawi, 2012 : 95).Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2013 : 118).

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat dikatakan kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada pegawai dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak

langsung sebagai balas jasa atas konstrubusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang tidak berupa uang yang diberikan untuk memuaskan kebutuhan psikologis, dampaknya terhadap pegawai tertentu akan dipengaruhi oleh prioritas yang diletakan pegawai kepada setiap kebutuhan dasarnya (Simamora, 2009 : 515). Kompensasi non finansial adalah rasa aman dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis, kesempatan untuk berkarir, pendekatan secara personal seperti sanjungan/penghargaan, dan perhatian terhadap pemikiran pegawai (Martoyo, 2009 : 135).

Dari pendapat – pendapat tersebut dapat dikatakan motivasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan tidak dalam bentuk uang tetapi dalam bentuk perlakuan terhadap pegawai , yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya lebih tinggi. Pemberian motivasi non finansial dimaksudkan untuk dapat merangsang pekerja atau pegawai dalam bekerja.

KERANGKA BERFIKIR PENELITIAN

1. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Davis (2002: 23) menyatakan bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi motivasi, prestasi atau kinerja dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai Tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, frustasi atau dasar persepsi mereka terhadap iklim kerja. Pentingnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Utami (2017) menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai . Hal serupa juga diungkapkan oleh Baskara (2018) yang menyatakan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai . Artinya semakin baik iklim kerja yang dihasilkan oleh pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai . Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₁: Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi Finansial dapat diberikan secara langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi (Mondy, 2008). Kompensasi finansial di dunia usaha atau industry dapat memberikan pengaruh yang paling penting dan signifikan terhadap kinerja karyaawan. Sistem kompensasi akan memberikan dua tujuan paling penting yaitu mendorong bagi pegawai untuk merasa memiliki dalam organisasi dan mendorong untuk berpartisipasi yang lebih tinggi lagi. Penelitian yang dilakukan Nor Lenni (2014) pada variabel kompensasi finansial dan kinerja pegawai menunjukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai . Mengacu pada uraian diatas maka hipotesis yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₂: Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

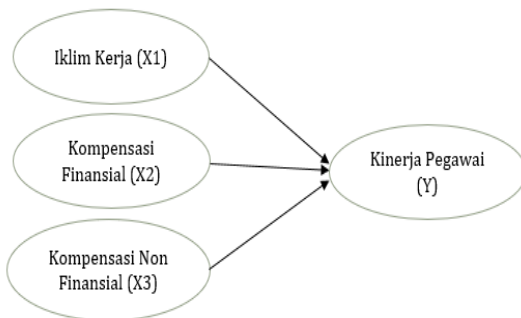
3. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik maupun psikologis dimana orang tersebut bekerja. Didapat dari pelaksana tugas-tugas yang bermakna

yang berhubungan dengan pekerjaan (Mondy 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Merlyn bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula didukung oleh peneliti Irawati, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada UD Merta Abadi di Desa Ambengan Kecamatan Sukasada, Buleleng. Mengacu pada uraian diatas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₃ : Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden dalam penelitian berjumlah 30 reponden yang merupakan pegawai di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bali. Data diolah menggunakan SPSS 21.0. data dalam penelitian ini merupakan data primer dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Kompensasi

dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian analisis regresi linear berganda diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Iklim Kerja

X₂ = Kompensasi Finansial

X₃ = Kompensasi Non Finansial

a = Konstanta

β₁- β₁ = Koefisien regresi

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas merupakan drajad ketepatan data yang terjadi pada objek penelitian deengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (sugiyono, 2008:267). Adapun hasilnya adalah sebagaimana Tabel 2 berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrument	Nilai r	Ket
1	Iklim Kerja	X1.1	0,654	Valid
		X1.2	0,702	Valid
		X1.3	0,862	Valid
		X1.4	0,718	Valid
		X1.5	0,712	Valid
2	Kompensasi Finansial	X2.1	0,746	Valid
		X2.2	0,816	Valid
		X2.3	0,804	Valid
3	Kompensasi Non Finansial	X3.1	0,806	Valid
		X3.2	0,791	Valid
		X3.3	0,791	Valid
		X3.4	0,844	Valid
		X3.5	0,693	Valid
4	Kinerja Pegawai	Y.1	0,819	Valid
		Y.2	0,815	Valid
		Y.3	0,749	Valid

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian iklim kerja, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial memiliki pearson correlation lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dinyatakan pernyataan tersebut valid dan data dapat dilanjutkan

sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebuah instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Peneliti menggunakan metode one shot dalam melakukan uji realibilitas dimana pengukuran dilakukan sekali saja dan hasil ukur tersebut diuji dengan statistik Cronbach Alpha (Ghozali, 2016:47). Suatu variabel dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpa	Keterangan
1	Iklm Kerja	0,782	Reliabel
2	Kompensasi Finansial	0,678	Reliabel
3	Kompensasi Non Finansial	0,851	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,691	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa instrumen penelitian yaitu Iklm Kerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Pegawai memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan pada angket tersebut reliabel. Hal ini berarti, apabila dilakukan pengukuran kembali dengan gejala yang sama, maka pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten.

Tabel 4
Output Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,462	0,317		1,458	0,157
Iklm Kerja	0,314	0,121	0,350	2,600	0,015
Kompensasi Finansial	0,379	0,158	0,373	2,406	0,024
Kompensasi Non Finansial	0,242	0,111	0,275	2,171	0,039

Dilihat dari tabel 4 di atas dapat dinyatakan bahwa Uji Hipotesis 1 yaitu pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dimana hasil uji menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dilihat dari nilai beta 0,314 dan signifikansi 0,015 < 0,05. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Wibowo (2018), Ratnasari (2016), Hayati (2020) Nugroho (2020) dan Heriyanto (2020) yang menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pada uji hipotesis 2 yaitu Pengaruh kompensasi finansial Terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai beta 0, 379 dan signifikansi 0,024 < 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani dkk (2016), Maliah (2016), Jufrizen & Rahmadhani (2020) dan Dunggio (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. pada uji hipotesis 3 yaitu Pengaruh kompensasi non finansial terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini dapat dilihat dari nilai beta 0,242 dan signifikansi 0,039 < 0,05. Hasil penelitian

ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani dkk (2016), Maliah (2016), Jufrizen & Rahmadhani (2020) dan Dunggio (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bali Denpasar. Hal ini berarti semakin baik Iklim kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bali Denpasar. Hal ini berarti semakin baik kompensasi finansial maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bali Denpasar. Hal ini berarti semakin baik kompensasi non finansial maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh manajemen Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Provinsi Bali Denpasar berkaitan dengan pengaruh Iklim kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bali Denpasar adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persepsi Pegawai terhadap Iklim kerja diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah jujur, menghargai dan pekerjaan yang beresiko untuk ditingkatkan perannya. Serta mempertahankan indikator yang tertinggi yakni menaruh kepercayaan dan terbuka.
2. Berdasarkan persepsi pegawai terhadap kompensasi finansial di ketahui indikator yang memiliki nilai terendah yaitu: upah dan gaji serta tunjangan untuk ditingkatkan peranannya serta mempertahankan indikator tertinggi yakni insentif
3. Berdasarkan persepsi pegawai terhadap kompensasi non finansial diketahui indikator yang memiliki nilai terendah yaitu: rasa aman bekerja untuk ditingkatkan perannya dan mempertahankan indikator yang tertinggi yakni hubungan kerja yang harmonis dan kesempatan berkarir.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Agustin 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep dan Indikator). Medan : Madenatera
- Arikunto, Suharsimi. "Metode penelitian." *Jakarta: Rineka Cipta* (2010).
- Astrit Permata Putri (2015). "Kontribusi Iklim Kerja Terhadap Kreatifitas Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Harapan Kota

- Solok” Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.3. Nomor 1 Juni 2015
- Buntu, Atto Jaya Sampe. 2013. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselbar Jurnal.
- Busro, Muhamamad. Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media, 2018.
- Davis, Keith and Newstrong, John, W.2002. Organization Behavior at Work. 11 edition New York.Mc Graw-Hill
- Edy Sutrisno, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Flippo B. Edwin. 2006. Manajemen Personalial. (Alih Bahasa Moh Masud) Jilid II. Erlangga. Jakarta
- Fedriksz, Grace. 2017, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian manajemen Terapan (PENATARAN) Vol.2 hlm.143-152. Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. Edisi Kedua. Bagian Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Gorda, I. G. N (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Astabrata Bali.
- Ghozali, H. Imam. "Ghozali. 2016." *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Handoko, T., Rusli, S. O., & Sandy, I. (2011). Pengaruh jenis dan konsentrasi asam, temperatur dan waktu ekstraksi terhadap karakteristik fish glue dari limbah ikan tenggiri. *Reaktor*, 13(4), 237-241.
- HASIBUAN, Malayu SP; HASIBUAN, H. Malayu SP. Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara, 2016.
- Hasibuan, H. Melayu S.P,2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., & Purba, R. (2018). Analisis Mekanisme Pemotongan, Penyetoran, Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 23 Pada Perum Bulog Kantor Divre Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Akuntansi*, 3(2), 53-57.
- Harianja, S. (2013). Peradilan In Absentia Pada Perkara Tindak Pidana Korupsi Dalam Perspektif HAM Terdakwa. *Unnes Law Journal:Jurnal Hukum Universitas Negeri Semarang*, 2(1), 36-43.
- Henry Simamora, (2010), Manajemen Pemasaran, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Housen Umar (2010), Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.Kasmir, S. (2016, January). The Mondragon cooperatives and global capitalism:A critical analysis. In *New Labor Forum* (Vol. 25, No. 1, pp. 52-59). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Mangkunegara, A.a. Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Martoyo, S.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Manullang, M. 2010 Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Muhlisin 2011. *Dokumentasi keperawatan*, Yogyakarta : Gosyen Publishing Muslimat, A., & Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127.
- Nurfitriani, S. (2019). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru (studi di SMA Negeri 1 Cikande Kabupaten Serang)* (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN).
- Patton, J. L., & Yang, S. Y. (1977). Genetic variation in *Thomomys bottae* pocket gophers: macrogeographic patterns. *Evolution*, 697-720.
- Parwoto. 2017, Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 17No.2Juni2017 :353-361
- Prawira, I. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3.1: 28-40.
- Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopanita. *AGORA* Vol 3, No.2. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Rafiudin, R., & Saepudin, A. (2009). *Praktek Langsung SPSS 17. Buku ke satu, Elex Media Komputindo, Jakarta*.
- Rafiuddin, M., Uyeda, H., & Islam, M. N. 2009. Simulation of characteristics of precipitation systems developed in Bangladesh during pre-monsoon and monsoon. In *Proceedings of the 2nd International Conference on Water and Flood Management, Dhaka, Bangladesh* (pp. 15-17).
- Rafiuddin, N. A., Moaeen-ud-Din, M., Babar, M. E., Abdullah, M., Jabbar, M. A., Khan, F. S., ... & Bhatti, J. A. 2009. Effect of Group Size on Growth Performance of Nili Ravi Buffalo Calves during Winter Months. *Pakistan J. Zool. Suppl. Ser*, 9, 613-618.
- Rahsel, Y.2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 2.02: 208-220.
- Rivai, Veithzal. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sari, Gusti Agung Wulan Permata, Luh Gede Leli Kusuma dan Ni Putu Eka Mahadewi, 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal IPTA* Vol 4. No.2 ISSN : 2338-8633. Fakultas Pariwisata Unud
- Setyawan, R. 2014. Pengaruh evaluasi kinerja terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi dan pengembangan karier sebagai variabel intervening pada PT X di Probolinggo. *Agora*, 2(1), 343-350.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora. 2012, *Pengertian Kompensasi Dan Indikator Kompensasi*,

- Penerbit
- Sugiyono. 2007. Rochima, E., Suhartono, M. T., & Syah, D. Viskositas dan Berat Molekul Kitosan Hasil Reaksi Enzimatis Kitin Deasetilase Isolat *Bacillus* Papandayan. In *Seminar Nasional dan Kongres Perhimpunan Ahli Teknologi Pangan Indonesia (PATPI), Bandung* (p. 7).
- Sugiyono. 2008. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 20 (Edisi keenam). Semarang: Universitas Diponegoro. *Metode Penelitian Bisnis*, 2085-1375.
- Sugiyono. 2008. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, Jakarta: Elexmedia Komputindo. *Statistik untuk penelitian. Bandung: Penerbit Alfabeta*.
- Sugiyono. 2010. *Metologi Penelitian Bisnis*, Edisi Keedua Belas, Penerbit :Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Umar, Husein. 2017. Dampak Krisis Sub-Prime Mortgage Terhadap Ekonomi Makro Dan Pasar Modal di Indonesia." *JRB-Jurnal Riset Bisnis* 1.1. 8-18.
- Utami, P. P. 2017. Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Bekasi. *Visipena*, 8(1), 17-32.
- Vitriani, A. A. N. N. I. S. 2017. Pemanfaatan Perpustakaan Sekolah Sebagai Sumber Belajar Bagi Peserta Didik di SDN 63 Cilalang Desa Balangtarong Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba. *Doctoral dissertation*, UIN Alauddin Makassar.
- Wibowo, G. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. *Agora*, 2(1), 632-642.
- Wirawan, W., & Wahyudi, A. E. (2004). Kinerja Pengkodean Multi Deskripsi Untuk Transmisi Citra Degnan Metode Tranformasi Korelasi Pemutihan. *Proceedings, Komputer dan Sistem Itelijen (KOMMIT2004)*.
- Wirawan, N. D., & Linsenmeier, R. A. Birol, G., Budzynski, E., (2004). Hyperoxia promotes electroretinogram recovery after retinal artery occlusion in cats. *Investigative ophthalmology & visual science*, 45(10), 3690-3696.
- Wirawan, R. B., Nugroho, L. E., & Winarno, W. W. (2014). Penentuan Prioritas Investasi Bidang Teknologi Informasi Menggunakan Metode Fuzzy-Multi Criteria Decision Making (Studi Kasus Politeknik Caltex Riau). *Universitas Gadjah Mada*.
- Wirawan, Y. R. (2014). Pengaruh Penggunaan Model Pembelajaran Talking Stick Terhadap Aktivitas Belajar dan Hasil Belajar pada Mata Pelajaran Ekonomi Kelas X di SMA Negeri Bandarkedungmulyo Jombang Tahun Ajaran 2012/2013. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 2(2).
- Wirawan, I. K. W., Natajaya, I. N., & Yudana, I. M. (2014). Pelaksanaan Pendidikan Karakter Melalui Pembelajaran Sejarah (Studi Kasus Pada Peserta Didik Di SMA Negeri 1 Marga Tabanan). *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 5(1).
- Wirawan, G. T., Dunia, I. K., & Indrayani, L. (2014). Analisis Pelaksanaan Seleksi Karyawan pada PT. Bii Finance Cabang Denpasar Tahun 2013. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Wirawan, A. (2014). Penerapan strategi

relationship marketing pada Hotel Sahid Montana Dua Malang. *Penerapan strategi relationship marketing pada Hotel Sahid Montana Dua Malang/Agung Wirawan.*

- Wirawan 2010. Buaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi Dan Penelitian Jakarta: Selemba Empat
- Wulan, E. M. T. R., & Wahyuningsih, D. S. (2016). Strategi pengurangan risiko abrasi di pesisir Kabupaten Rembang, Jawa Tengah.
- Wulan, D. K., & Putri, M. (2016). Job demands dan workplace well-being pada guru sekolah luar biasa negeri. *JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 28