

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT KERJA STAF AHLI KASAD

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar sarjana terapan
dalam Ilmu Administrasi Negara**

Disusun oleh :

NAMA : IRVAN SUPRIYANTO
NPM : 1733050262
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM APARATUR



SKRIPSI
PROGRAM SARJANA TERAPAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

2021

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Irvan Supriyanto
NPM : 1733050262
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja Staf Ahli Kasad

**Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
di Jakarta, 05 Maret 2021**

Pembimbing,



(Drs. Mokhamad Syuhadhak, MPA)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana Terapan Politeknik STIA Lembaga Administrasi Negara di Jakarta pada Jumat, 05 Maret 2021.

Ketua merangkap anggota,



Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.

Sekretaris merangkap anggota,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a vertical stroke.

Dian Indriyani, S.Pd., MM

Anggota,

A handwritten signature in black ink, featuring a series of connected loops and a final horizontal stroke.

Drs. Mokhamad Syuhadhak, MPA

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irvan Supriyanto
NPM : 1733050262
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pada Pegawai Unit Kerja Staf Ahli Kasad merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, Januari 2021

Penulis,



Irvan Supriyanto
NPM 1733050262

ABSTRAK

Irvan Supriyanto, NPM 1733050262

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit

Kerja Staf Ahli Kasad

Skripsi, 116 halaman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada unit kerja Staf Ahli Kasad. Sampel penelitian berjumlah 66 responden yang disebar kepada pegawai unit kerja Staf Ahli Kasad. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linear, analisis regresi sederhana dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana adalah kompensasi non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai unit kerja Staf Ahli Kasad. Dan hasil koefisien determinasi menunjukkan sebesar 27,14 % yang memiliki arti besarnya pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja, sedangkan sebesar 72,86% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. kesimpulan penelitian ini adalah Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terlihat nilai t hitung (4,224) > t tabel (1,677) artinya variabel bebas X (kompensasi non finansial) berpengaruh terhadap variabel terikat Y (kinerja) dan nilai signifikansi < taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian tersebut Unit kerja Staf Ahli Kasad, sebaiknya berusaha mempertahankan dan meningkatkan kompensasi non finansialnya, karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawainya

Kata kunci : Kompensasi Non Finansial, Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Alloh SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja Staf Ahli Kasad”. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, maka penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Alloh SWT yang telah memberikan nikmat sehat, fisik, akal dan pikiran.
2. Kedua orang tercinta yang telah tulus memberikan doa dan semangat.
3. Bapak Drs. Mokhamad Syuhadhak, MPA. Selaku dosen pembimbing Skripsi dan KKP yang telah memberikan arahan dan petunjuk yang terbaik.
4. Kepada keluargaku, istri tercinta Sabrina Imawati, S.Pd. dan putraku Rasyiid Muhammad Al Qarni yang telah memberikan semangat dan dukungan terbaik.
5. Kakak asuh Arif Purnomo, M.Tr.A.P. Ibu Endah Pudjiati, S.E yang telah memberikan bimbingan dan semangat tak pernah putus.

6. Keluarga besar Staf Ahli Kasad atas bimbingan, dorongan, dan ilmu yang telah diberikan sepenuh hati.
7. Keluarga besar Politeknik STIA LAN Jakarta, sahabat perjuangan di Kampus, dimana pun berada terimakasih atas semangat, dukungan, saling bantu, saling peduli, dalam menempuh pendidikan di Kampus tercinta ini sungguh pengalaman tak terlupakan dan mengesankan.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu mohon berkenan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan agar dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, Januari 2021

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Pokok Permasalahan.....	11
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Tinjauan Teori.....	13
B. Konsep Kunci Atau Definisi Operasional	
Variabel Dan Indikatornya.....	42
C. Kerangka Berpikir.....	46
D. Pertanyaan Penelitian Atau Hipotesis.....	50

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	51
B. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling.....	52
C. Teknik Pengumpulan Data.....	54
D. Instrumen Penelitian.....	56
E. Teknik Pengolahan Data Dan Analisis Data.....	59

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	63
B. Deskripsi Data Penelitian.....	64
C. Uji Hipotesis Penelitian.....	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA.....	96
---------------------	----

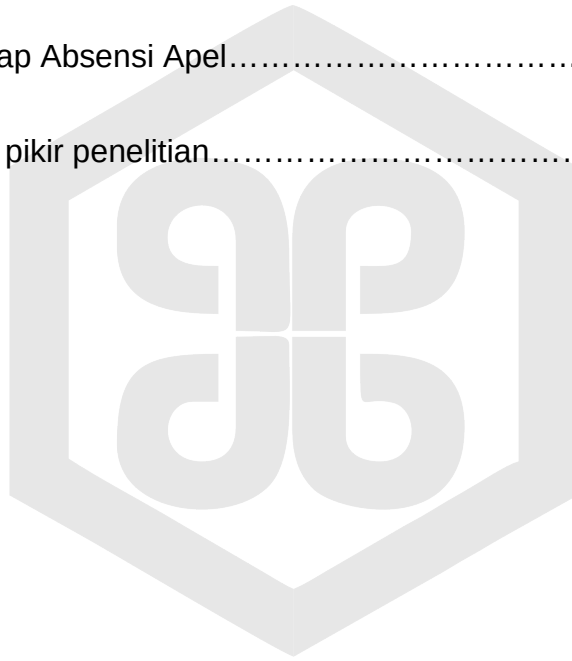
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Distribusi Sampel Penelitian.....	81
Tabel 4.2 Tabel karekteristik responden.....	82
Tabel 4.3 Analsis Indikator Pekerjaan.....	85
Tabel 4.4 Analsis Indikator Lingkungan Kerja.....	87
Tabel 4.5 Analsis Indikator Kualitas.....	89
Tabel 4.6 Analsis Indikator Kuantitas.....	90
Tabel 4.7 Analsis Indikator Tanggung Jawab.....	92
Tabel 4.8 Analsis Indikator Kerjasama.....	93
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X (Kompensasi Non Finansial).....	95
Tabel 4.10 hasil uji validitas Variabel Y (Kinerja).....	96
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Kompensasi Non Finansial)....	98
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja).....	98
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	100
Tabel 4.14 Hasil Uji Linear.....	102
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana.....	103
Tabel 4.16 Hasil perhitungan koefisien determinasi.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rekap Absensi Apel.....	9
Gambar 2.1 Alur pikir penelitian.....	61



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Hasil Kuersioner Peneltian
- Lampiran 3 : Tabel r
- Lampiran 4 : Tabel t
- Lampiran 5 : Uji Validitas
- Lampiran 6 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 : Surat Pengantar Penelitian Politeknik STIA LAN Jakarta
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 9 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam usaha mencapai tujuan organisasi secara umum menurut M. Rifa'i (2013:62), yaitu peningkatan terhadap kemampuan, kemandirian, serta sumber daya yang dimiliki akan muncul permasalahan yang dihadapi organisasi, baik sektor swasta maupun pemerintahan bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi dan uang saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor tersebut. Karena itu, pentingnya manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya visi dan misi instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan instansi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan instansi bergantung pada produktivitas pegawai yang ada di dalamnya dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Dengan semakin

berkembangnya revolusi industri 4.0 saat ini, membuat setiap instansi dituntut untuk bekerja lebih efisien, efektif dan ekonomis, serta mengikuti perkembangan teknologi informasi yang pesat, sehingga sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis jika dibandingkan sumber daya lain yang dimiliki suatu instansi. Dapat dikatakan bahwa manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu instansi tersebut, sedangkan sumber daya manusia merupakan aset yang penting yang dimiliki oleh suatu instansi. Menyadari pentingnya sumber daya manusia untuk kemajuan suatu instansi, maka sudah sepatutnya instansi memberikan perhatian lebih pada faktor ini dan bagi pimpinan perlu menjadikan sumber daya manusia yang ada sebagai mitra dalam berusaha.

Unit kerja Staf Ahli Kasad, baik prajurit maupun PNS TNI AD merupakan sumber daya manusia yang diharapkan dapat berperan serta dalam membantu pimpinan Angkatan Darat dalam menyelenggarakan pengolahan dan penelaahan kajian secara akademis masalah nasional dan internasional yang terkait dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas TNI Angkatan Darat (Perkasad/104/XI/2011). Tujuan tersebut dapat dicapai dengan peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi instansi militer karena tanpa sumber daya manusia, instansi militer tidak dapat berkembang yang akibatnya

instansi hanya dipandang sebagai institusi atau lembaga tanpa adanya proses di dalamnya.

Walaupun baiknya sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi militer, seperti Alutsista (Alat Utama Sistem Persenjataan), sarana dan prasarana, serta teknologi militer tanpa didukung sumber daya manusia, yakni, oleh prajurit dan PNS TNI AD yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka akan kemungkinan sulit bagi organisasi bekerja secara baik, bahkan mungkin ditemui kegagalan. Oleh karena itu, pegawai perlu diberi motivasi agar dalam melaksanakan perintah atasan dan pekerjaan dapat lebih baik dan bersemangat. Salah satu bentuk motivasi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi kepada pegawai pada unit kerja Staf Ahli Kasad.

Menurut Hasibuan (2012:112), "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.' Berbagai upaya organisasi dalam membuat suatu rangsangan faktor motivasi kerja dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Kompensasi dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk mendorong pegawai yang diharapkan meningkatkan kinerja dan merangsang pegawai untuk ikut serta dalam pencapaian tujuan suatu instansi.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan pegawai juga merupakan salah satu cara untuk mempertahankan pegawai yang potensial. Macam-macam kompensasi menurut pendapat Henry Simamora (2006:442) adalah:

1. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
2. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
3. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Jenis kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dengan pemberian kompensasi terhadap pegawai diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai dalam menjalankan

tugasnya karena dapat terpenuhi sebagian besar kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun non fisik dan juga jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Oleh sebab itu, erat kaitannya antara pemberian kebutuhan kompensasi yang diterima Prajurit dan PNS TNI AD, maka kemungkinan kompensasi menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja pegawai di unit kerja Staf Ahli Kasad. Kinerja pegawai akan berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan dan kondisi tertentu yang diinginkan agar hasil yang dicapai memuaskan. Kinerja pegawai dapat dilihat pada kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Menurut Samsudin (2009:187-188) "Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi pegawai.' Oleh karena itu, perhatian instansi terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai, kemungkinan prestasi kerja/kinerja, motivasi, maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun."

Dalam instansi militer terdapat pegawai dari kalangan militer dan sipil, penggunaan pegawai negeri sipil di lingkungan organisasi TNI adalah berdasar Peraturan Panglima TNI Nomor 161/XII/2011 tanggal 16 Desember 2011 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Personel PNS TNI, bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di lingkungan militer merupakan komplemen dari prajurit TNI. Oleh karena itu, pegawai negeri sipil TNI dan

prajurit TNI merupakan suatu kesatuan yang terpadu dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pokok TNI. Keterpaduan tersebut harus tercermin dalam semua tingkat organisasi dan wajib memahami peranan masing-masing. Demikian halnya, penggunaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan TNI AD dilakukan atas pertimbangan adanya kebutuhan dan tuntutan tugas tertentu yang lebih efektif dan efisien bila dijabat oleh Pegawai Negeri Sipil TNI AD, sehingga dapat menjamin keberlanjutan pelaksanaan tugas pokok TNI AD. Karenanya, PNS TNI AD yang bertugas pada unit kerja Staf Ahli Kasad diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik, sehingga tujuan instansi dapat tercapai, yaitu membantu pimpinan Angkatan Darat dalam menyelenggarakan pengolahan dan penelaahan kajian secara akademis masalah nasional dan internasional yang terkait dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas TNI Angkatan Darat .

Saat kompensasi yang diberikan instansi guna menjamin kesejahteraan pegawai telah diberikan, sehingga muncul konsekuensi dari hal tersebut, yaitu setiap pegawai harus mempertanggungjawabkannya dalam bentuk kinerja yang terukur. Pegawai negeri sipil dalam lingkungan TNI AD bekerja sesuai dengan jabatan yang telah ditetapkan, dalam setiap tahunnya PNS TNI AD membuat sasaran kerja pegawai (SKP) sehubungan dengan tugas pokok yang dikerjakan dalam satu tahun sebagai tolak ukur apakah telah mencapai target atau belum. Melalui SKP sebagai pedoman,

pemimpin dapat mengetahui kinerja anggotanya, sehingga dapat mengawasi kinerja PNS di instansi. Penilaian kinerja bagi militer juga dilakukan pada organisasi TNI AD, yaitu berdasar Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor KEP/995/2016 tanggal 7 Desember 2016 adalah dengan penilaian kinerja individu ini dilakukan oleh atasan dengan 2 (dua) orang perwira masing-masing satuan kerja melalui aplikasi penilaian kinerja individu. Selain melalui aplikasi, penilaian kinerja juga dilakukan pada saat kesempatan apel pagi atau jam komandan hal ini dilakukan sebagai alternatif suatu sistem formal dan terstruktur dalam lingkungan militer yang mengukur, menilai, dan mengevaluasi yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku pegawai dan hasil suatu tugas/perintah atasan. Tujuan dari penilaian kinerja individu tersebut ini adalah meningkatkan kinerja prajurit dan PNS TNI AD yang terukur dan memotivasi pegawai secara langsung, sehingga diharapkan dapat meningkatkan capaian kinerja dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pembinaan pegawai di lingkungan TNI AD.

Saat ini pemberian kompensasi yang diterima pegawai Staf Ahli Kasad berupa kompensasi finansial langsung yang diberikan negara seperti gaji, tunjangan kinerja dan uang makan PNS juga mendapatkan kompensasi non finansial. Menurut Sadono Sukirno (2017:187), kompensasi non finansial meliputi situasi kerja dimana para pekerja menemukan kepuasan kerja dan

motivasi kerja, yang terdiri memberikan fasilitas kendaraan dan perumahan, biaya dokter, memberikan pinjaman dengan bunga rendah, beberapa kompensasi non finansial lain seperti cuti yang dibayar instansi, bebas makan siang di kantor dan mengikuti kursus-kursus tertentu untuk memperdalam pengetahuan.

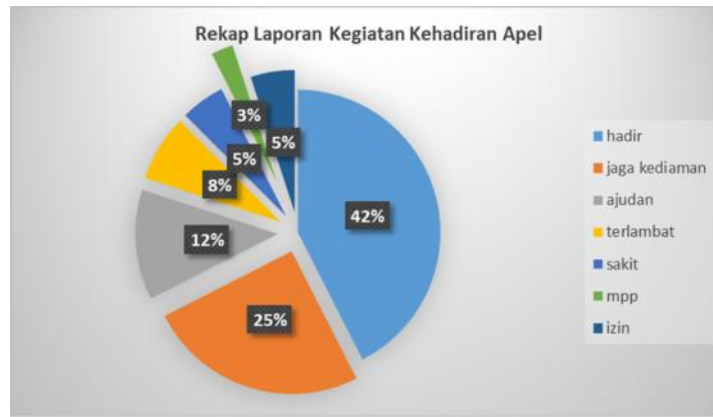
Sedangkan, pemberian kompensasi non finansial oleh Unit Kerja Staf Ahli Kasad meliputi bidang pekerjaan terdiri dari kesempatan promosi jabatan/karir, beasiswa pendidikan umum, memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti kursus (Peraturan Kasad Nomor Perkasad/81/XII/2008 tanggal 12 Desember 2008 perihal Buku Petunjuk Pembinaan tentang Personel). Sedangkan, lingkup dari lingkungan kerja terdiri cuti tahunan, fasilitas klinik kesehatan, mess pegawai, rumah dan kendaraan dinas, angkutan antar jemput pegawai, pujian dari atasan/rekan kerja, dan kebijakan pimpinan terdiri dari *family gathering*, pemberian makan siang, waktu berolahraga setiap pagi hari sebelum bekerja, dan kebijakan pimpinan terhadap pemberian kredit pegawai dengan bunga rendah (STR/773/2014 Tentang permohonan kredit bagi pers Mil dan PNS Di lingkungan TNI AD dan satuan jajarannya), yang terdiri :

- a. Kredit Koperasi Primer Denma Mabesad
- b. Kredit perumahan dan pembangunan rumah TNI/PNS Angkatan Darat

c. Kredit pegawai bunga tetap dari Bank Mandiri atau Bank BRI.

Dengan memberikan berbagai kompensasi non finansial tersebut, diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk berkerja sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja, karena kebutuhan hidup dan kesejahteraan pegawai dapat terpenuhi. Tetapi, walaupun Staf Ahli Kasad telah memberikan kompensasi non finansial tersebut dinilai masih kurang maksimal mengenai kinerja pegawai, indikatornya diantaranya adalah pada saat kegiatan apel atau jam komandan dimana atasan mengeluhkan penurunan kinerja pegawai yang selalu terulang setiap waktu seperti tidak berada di kesatuan pada saat jam dinas, kurangnya kerjasama dan komunikasi antar pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan/perintah atasan sehingga, sering terjadi *miss* komunikasi, kurang inisiatif dalam bekerja dan tanggung jawab dalam pekerjaan, sehingga harus ada teguran dahulu dari pimpinan, serta keterlambatan dalam menyampaikan laporan pekerjaan, selain itu laporan penilaian kinerja individu pegawai belum juga memperlihatkan hasil yang maksimal, sehingga perlu adanya motivasi agar hasil penilaian kinerja individu pegawai dapat memperoleh hasil yang diharapkan dan akan berdampak pada peningkatan kinerja instansi secara menyeluruh.

Gambar 1.1
Rekap laporan kegiatan kehadiran Apel



Sumber : Data diolah penelitian di lapangan

Dari permasalahan tersebut, Unit Kerja Staf Ahli Kasad diharapkan mampu mengetahui secara rinci apa yang menjadi kebutuhan para pegawai dan keluarganya dalam hal kompensasi terutama kompensasi non finansial, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai Staf Ahli Kasad. Karena kompensasi non finansial berhubungan dengan kepuasan dan kesejahteraan yang diterima pegawai atas pekerjaan yang dilakukan, serta kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja, karena setiap organisasi/instansi berbeda-beda dalam memberikan kompensasi non finansial ini dibanding dengan kompensasi finansial yang pada dasarnya yang berhubungan dengan gaji,

tunjangan kinerja dan uang makan PNS sudah tetap atau sama dengan instansi lain dari pemerintah pusat. Dari penelitian ini, maka akan diketahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh kompensasi non finansial terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini, menunjukkan bahwa kemungkinan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasar uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Kerja Staf Ahli Kasad.”

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah **Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada Unit Kerja Staf Ahli Kasad (Sahli Kasad).**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang diajukan mempunyai sasaran yang hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan penelitian. Suatu riset dalam pengetahuan pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran ilmu pengetahuan itu sendiri. Tujuan dan manfaat yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada unit kerja Staf Ahli Kasad.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan akan mencakup dua hal, yaitu manfaat dunia akademis dan manfaat untuk dunia praktis.

a. Manfaat Terhadap Dunia Akademis

Dengan mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada unit kerja Staf Ahli Kasad diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akademisi atau pihak-pihak yang berkompeten dalam pencairan informasi, memperkaya pengetahuan tentang teori manajemen sumber daya manusia atau sebagai referensi.

b. Manfaat Bagi Dunia Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran-saran untuk meningkatkan kinerja pegawai pada unit kerja Staf Ahli Kasad agar tujuan organisasi tercapai sesuai dengan peraturan yang ada.