

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI NON  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA  
SUKARELA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN  
ASET DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**Oleh :**

**Kadek Sandi Arkanida  
NIM: 07011181823007**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
Indralaya, Ogan Ilir  
2022**

# HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

## PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA SUKARELA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR

### SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik

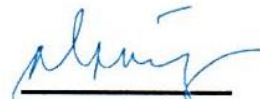
Oleh :

**KADEK SANDI ARKANIDA**  
**0701181823007**

Telah disetujui oleh dosen pembimbing, \_\_\_\_, Juli 2022

**Pembimbing I**

Dr. Alamsyah, S.IP., M.Si  
NIP: 197808182009121002



**Pembimbing II**

Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si  
NIP: 198801272019031005



**HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI NON  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA  
SUKARELA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET  
DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR**

**Skripsi**

**Oleh :**

**KADEK SANDI ARKANIDA  
07011181823007**

**Telah dipertahankan di depan penguji  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
pada tanggal 03 Agustus 2022**

**Pembimbing:**

1. Dr. Alamsyah, S.IP., M.Si  
NIM: 197808182009121002



2. Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si  
NIM: 198801272019031005

**Penguji:**

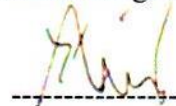
1. Drs. Syaifudin Zakir, M.Sc  
NIM: 196512071992031004

2. Anang Dwi Santoso S.AP., M.PA  
NIM: 199310072019031012

**Tanda Tangan**

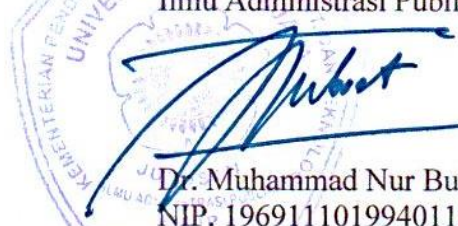


**Tanda Tangan**



**Mengetahui,**

**Dekan FISIP UNSRI,**  
  
**Prof. Dr. Alfitri, M.Si  
NIP: 196601221990031004**

**Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Publik,**  
  
**Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.  
NIP: 196911101994011001**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kadek Sandi Arkanida  
NIM : 07011181823007  
Tempat dan Tanggal Lahir : Air Talas, 31 Juli 2000  
Program Studi/Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Sukarela Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ogan Ilir

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengujian karya ilmiah ini.

Inderalaya, Juli 2022  
Yang membuat pernyataan,



Kadek Sandi Arkanida

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Persembahkan berupa Ilmu Pengetahuan, wahai Arjuna,  
Lebih mulia dari pada persembahkan materi; dalam  
keseluruhan kerja ini akan mendapatkan apa yang  
diinginkan dalam Ilmu Pengetahuan wahai Partha”  
(Bhagavad Gita, Bab IV Sloka 33)**

**Skripsi ini Saya persembahkan kepada:**

- 1. Kedua orang tua Saya, bapak I Gede Widiarda dan Ibu Luh Kastini**
- 2. Seluruh dosen yang Saya hormati yang telah bersabar dalam membimbing saya.**
- 3. Teman istimewa yang sangat mensupport, Luh Sri Mulia Eni**
- 4. Sahabat Saya**
- 5. Almamater Saya.**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat tuhan yang maha esa yang mana telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Non-finansial Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Sukarela BPKAD Kabupaten Ogan Ilir” dapat diselesaikan.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya penulis memperoleh dukungan, bantuan serta bimbingan dari banyak pihak. Oleh sebab itu, ucapan penuh rasa syukur serta terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak I Gede Widiarda dan Ibu Luh Kastini yang tidak pernah berhenti mendukung, memberi semangat, serta memberi motivasi sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Alamsyah S.IP., M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang mana telah membantu mengarahkan dan membimbing sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si selaku Pembimbing 2 yang telah membantu mengarahkan dan membimbing sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga amal Bapak/Ibu, Saudara dan teman-teman akan selalu mendapatkan balasan dari tuhan yang maha esa. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis serta bagi para pembaca dalam memberikan wawasan lebih dan pengetahuan kita semua.

Indralaya, Juni 2022

Kadek Sandi Arkanida

## ABSTRACT

*Employee performance is very important for an organization or institution. Good performance from employees can make the organization or institution run well so that the goals to be achieved can be achieved. There are many ways to improve the performance of an employee, one of which is the provision of appropriate training and compensation. This research is a research conducted to find out whether the provision of training and non-financial compensation has an effect on the performance of Tenaga Kerja Sukarela (TKS) who devote themselves to BPKAD Ogan Ilir Regency. The sample in this study was a saturated sample / census that used the entire existing population (all TKS in BPKAD Ogan Ilir) totaling 36 people. This research is a quantitative research in which the data collection method is carried out by distributing questionnaires. The data obtained were analyzed using multiple linear regression using the help of a statistical data processing application, namely SPSS. The results showed that partially the training variable had a positive influence on the TKS performance variable with a percentage of 65.6%. Then the non-financial compensation variable partially also has a positive influence on the TKS performance variable with a percentage of 62.3%. The results also found that the training variable and non-financial compensation variable simultaneously had a positive effect on the TKS performance variable with a percentage of 78.9%.*

***Keywords: Performance, Non-financial Compensation, Training.***



## ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau lembaga. Kinerja yang baik dari pegawai dapat menjadikan organisasi atau lembaga berjalan dengan baik sehingga tujuan yang ingin di capai dapat diraih. Banyak cara dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai, salah satunya adalah pemberian pelatihan dan pemberian kompensasi yang sesuai. Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk dapat mengetahui apakah pemberian pelatihan dan kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap kinerja dari Tenaga Kerja Sukarela (TKS) yang mengabdikan diri di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh/sesnsus yang menggunakan seluruh populasi yang ada (seluruh TKS di BPKAD Ogan Ilir) yang berjumlah 36 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mana metode pengumpulan datanya dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Data yang didapat dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi pengolah data statistik yaitu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap variabel kinerja TKS dengan persentase sebesar 65,6%. Kemudian variabel kompensasi non-finansial secara parsial juga memberikan pengaruh positif terhadap variabel kinerja TKS dengan persentase sebesar 62,3%. Hasil penelitian juga menemukan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan variabel kompensasi non-finansial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja TKS dengan persentase sebesar 78,9%.

**Kata kunci: Kinerja, Kompensasi Non-finansial, Pelatihan.**

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| HALAMAN JUDUL .....                          | i         |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI ..... | ii        |
| HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....        | iii       |
| PERNYATAAN ORISINALITAS.....                 | iv        |
| MOTO DAN PERSEMBAHAN .....                   | v         |
| KATA PENGANTAR.....                          | vi        |
| ABSTRACT .....                               | viii      |
| ABSTRAK .....                                | ix        |
| DAFTAR ISI.....                              | x         |
| DAFTAR TABEL.....                            | xiv       |
| DAFTAR GAMBAR.....                           | xv        |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                        | xvi       |
| DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN, DAN LAMBANG.....  | xvii      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang .....                      | 1         |
| B. Rumusan Masalah .....                     | 9         |
| C. Tujuan dan Manfaat.....                   | 9         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>          | <b>11</b> |
| A. Landasan Teori.....                       | 11        |

|  |           |
|--|-----------|
| 1. Sumber Daya Manusia .....                           | 11        |
| 2. Pelatihan .....                                     | 12        |
| 3. Kompensasi .....                                    | 17        |
| 4. Kinerja.....  | 20        |
| B. Penelitian Terdahulu.....                           | 23        |
| C. Pengembangan Hipotesis.....                         | 29        |
| D. Kerangka Pemikiran.....                             | 31        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                 | <b>33</b> |
| A. Jenis Penelitian.....                               | 33        |
| B. Definisi Konsep .....                               | 34        |
| C. Definisi Operasional.....                           | 34        |
| D. Jenis Data dan Sumber Data.....                     | 39        |
| 1. Jenis Data .....                                    | 39        |
| 2. Sumber Data.....                                    | 39        |
| E. Populasi dan Sampel.....                            | 40        |
| 1. Populasi.....                                       | 40        |
| 2. Sampel.....   | 40        |
| F. Teknik Pengumpulan Data.....                        | 41        |
| G. Uji validitas dan Reliabilitas .....                | 42        |
| H. Teknik Pengolahan data & Teknik Analisis Data ..... | 44        |

|  |           |
|--|-----------|
| 1. Teknik pengolahan data .....  | 44        |
| 2. Teknik Analisis Data.....   | 45        |
| J. Jadwal Penelitian .....   | 52        |
| K. Sistematika Penulisan.....  | 54        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>                                      | <b>56</b> |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....                                     | 56        |
| 1. Sejarah Berdirinya BPKAD Kabupaten Ogan Ilir. ....                        | 56        |
| 2. Visi, Misi, & Sasaran BPKAD Kabupaten Ogan Ilir.....                      | 56        |
| 3. Kedudukan, Susunan Organisasi, & Kepegawaian BPKAD Kabupaten Ogan<br>Ilir | 58        |
| 4. Tugas & Fungsi BPKAD Kabupaten Ogan Ilir.....                             | 60        |
| B. Deskripsi Responden .....   | 62        |
| C. Uji Instrumen Penelitian.....   | 63        |
| 1. Uji Validitas .....   | 63        |
| 2. Uji Reliabilitas .....  | 66        |
| D. Analisis Uivariat.....  | 67        |
| E. Uji Normalitas Data.....  | 73        |
| F. Analisis Bivariat.....  | 74        |
| 1. Koefisien Korelasi tunggal.....   | 74        |
| 2. Koefisien Korelasi Ganda .....  | 79        |

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| D. Analisis Uivariat.....                         | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| E. Uji Normalitas Data.....                       | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| F. Analisis Bivariat .....                        | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| G. Analisis Multivariat.....                      | 80                                  |
| 1. Uji koefisiensi regresi parsial (Uji t) .....  | 80                                  |
| 2. Uji koefisiensi regresi simultan (Uji F) ..... | 82                                  |
| H. Uji kelayakan model (Goodnes Of Fit).....      | 82                                  |
| I. Uji Determinasi ( $R^2$ ).....                 | 83                                  |
| J. Pembahasan .....                               | 86                                  |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>                         | <b>89</b>                           |
| A. Kesimpulan.....                                | 89                                  |
| B. Saran .....                                    | 90                                  |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                        | <b>91</b>                           |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                              | <b>94</b>                           |
| <b>KUESIONER PENELITIAN.....</b>                  | <b>112</b>                          |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1: Jumlah Tenaga Kerja Sukarela BPKAD Kabupaten Ogan Ilir .....   | 5  |
| Tabel 2: Penelitian terdahulu .....   | 23 |
| Tabel 3: Definisi Operasional .....   | 36 |
| Tabel 4: Jadwal penelitian.....   | 52 |
| Tabel 5: Deskripsi Responden Penelitian .....   | 63 |
| Tabel 6: Hasil Rangkuman Uji Validitas .....  | 65 |
| Tabel 7: Statistik reliabilitas instrumen penelitian.....   | 67 |
| Tabel 8: Analisis Univariat .....   | 67 |
| Tabel 9: Uji Normalitas Data .....  | 73 |
| Tabel 10: Hasil analisis korelasi tunggal variabel pelatihan dengan variabel kinerja TKS .....                | 75 |
| Tabel 11: Hasil analisis korelasi tunggal variabel kompensasi non-finansial dengan variabel kinerja TKS ..... | 75 |
| Tabel 12: Hasil analisis korelasi tunggal variabel pendidikan dengan variabel kinerja TKS .....               | 76 |
| Tabel 13: Hasil analisis korelasi tunggal variabel status pernikahan dengan variabel kinerja TKS .....        | 77 |
| Tabel 14: Hasil analisis korelasi tunggal variabel lama bekerja dengan variabel kinerja TKS .....             | 78 |
| Tabel 15: Hasil analisis korelasi tunggal variabel lokasi geografis dengan variabel kinerja TKS .....         | 78 |
| Tabel 16: Hasil analisis korelasi ganda.....  | 79 |

|   |    |
|---|----|
| Tabel 17: Hasil uji regresi parsial (Uji t) .....   | 80 |
| Tabel 18: Hasil uji regresi simultan (Uji F) .....  | 82 |
| Tabel 19: Uji kelayakan model regresi Friedman Test .....   | 83 |
| Tabel 20: Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja TKS .....                     | 83 |
| Tabel 21: Hasil pengujian determinasi ( $R^2$ ) pengaruh variabel kompensasi non-finansial terhadap variabel kinerja TKS..... | 84 |
| Tabel 22: Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) pengaruh variabel pendidikan terhadap variabel kinerja TKS .....                    | 84 |
| Tabel 23: Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) pengaruh variabel status pernikahan terhadap variabel kinerja TKS .....             | 84 |
| Tabel 24: Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) pengaruh variabel lama bekerja terhadap variabel kinerja TKS .....                  | 85 |
| Tabel 25: Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) pengaruh variabel lokasi geografis terhadap variabel kinerja TKS .....              | 85 |
| Tabel 26: Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) pengaruh semua variabel X terhadap variabel Y .....                                 | 85 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1: Kerangka Pemikiran.....  | 32 |
| Gambar 2: Hubungan Antar Variabel .....  | 39 |
| Gambar 3: Struktur organisasi BPKAD Ogan Ilir .....                            | 62 |
| Gambar 4: Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelatihan.....                 | 70 |
| Gambar 5: Tanggapan para responden tentang variabel kompensasi non-finansial.. | 70 |
| Gambar 6: Tanggapan Responden Mengenai Vriabel Pendidikan .....                | 71 |
| Gambar 7: Tanggapan Responden Mengenai Vriabel Status Peernikahan.....         | 71 |
| Gambar 8: Tanggapan Responden Mengenai Vriabel Lama Bekerja.....               | 72 |
| Gambar 9: Tanggapan Responden Mengenai Vriabel Lokasi Geografis.....           | 72 |
| Gambar 10: Tanggapan Responden Mengenai Vriabel Kinerja TKS.....               | 73 |



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Surat tugas
- Lampiran 2. Surat permohonan izin penelitian
- Lampiran 3. Surat izin penelitian
- Lampiran 4. Rekomendasi penelitian
- Lampiran 5. Kartu bimbingan seminar skripsi
- Lampiran 6. Lembar perbaikan seminar proposal skripsi
- Lampiran 7. Kartu bimbingan skripsi
- Lampiran 8. Lembar perbaikan ujian komprehensif skripsi
- Lampiran 9. Verifikasi hasil suliet
- Lampiran 10. Kuesioner penelitian
- Lampiran 11. Output SPSS hasil pengolahan data

## **DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN, DAN LAMBANG**

|       |  |
|-------|--|
| APBD  | Anggaran Pendapatan Belanja Daerah         |
| APBN  | Anggaran Pendapatan Belanja Negara         |
| BPJS  | Badan Penyelenggara Jaminan Sosial         |
| BPKAD | Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah |
| CPNS  | Calon Pegawai Negeri Sipil                 |
| MDGS  | Millennium Development Goals               |
| MSDM  | Manajemen Sumber Daya Manusia              |
| PNS   | Pegawai Negeri Sipil                       |
| SDGS  | Sustainable Development Goals              |
| SDM   | Sumber Daya Manusia                        |
| SKPD  | Satuan Kerja Perangkat Daerah              |
| SPSS  | Statistical Product and Service Solution   |
| TKS   | Tenaga Kerja Sukarela                      |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dewasa ini segala lini kehidupan selalu diupayakan agar menjadi lebih baik. Permasalahan-permasalahan sosial klasik seperti kemiskinan, pendidikan, pengangguran dan lain-lain menjadi permasalahan global yang perlu diperhatikan. Hampir semua Negara di dunia memiliki permasalahan seperti yang disebutkan di atas, sebagian besar adalah terjadi di Negara-negara terbelakang dan Negara-negara berkembang. Untuk itu perlu adanya penanganan bersama dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut demi mencapai kehidupan manusia yang lebih baik.

Agenda pembangunan berkelanjutan kemudian terbentuk guna mengatasi permasalahan global tersebut. Pada September 2000, paradigma pembangunan global yang di sebut *Millennium Development Goals* (MDGs) kemudian dideklarasikan oleh sebanyak 189 negara yang tergabung dalam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang diagendakan terlaksana dalam 15 tahun setelah dideklarasikan. Program ini kemudian dilanjutkan kembali pada tahun 2015 dengan nama *Sustainable Development Goals* (SDGs) karena terdapat beberapa target dari tujuan-tujuan MDGs yang belum dapat terlaksana dengan baik. SDGs hadir dengan tujuan yang lebih kompleks yang mana terdapat 17 tujuan yang harus di capai untuk menciptakan kehidupan manusia yang lebih baik. Tujuan dari SDGs adalah sebagai berikut:

- 1) Menghapus kemiskinan
- 2) Menghapus kelaparan

- 3) Kesehatan yang baik & kesejahteraan
- 4) Pendidikan bermutu
- 5) Kesetaraan gender
- 6) Akses air bersih & sanitasi
- 7) Energi bersih & terjangkau
- 8) Pekerjaan layak & pertumbuhan ekonomi
- 9) Infrastruktur, industri, & inovasi
- 10) Mengurangi ketimpangan
- 11) Kota & komunitas yang berkelanjutan
- 12) Konsumsi & produksi yang bertanggung jawab
- 13) Penanganan perubahan iklim
- 14) Menjaga ekosistem laut
- 15) Menjaga ekosistem darat
- 16) Perdamaian, keadilan, & kelembagaan yang kuat
- 17) Kemitraan untuk mencapai tujuan

Semua hajat SDGs yang tertulis di atas memiliki targetnya tersendiri. Dari semua tujuan yang ingin dicapai, terdapat total target SDGs sebanyak 169 target dan harus diupayakan untuk dapat dicapai. Diperlukan kesadaran, tanggung jawab dan komitmen yang kuat untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan tujuan dari SDGs sangatlah bergantung pada SDM karena hanya SDM lah yang dapat menjalankan dan melakukan sebuah upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu SDM menjadi faktor utama bagi keberhasilan pencapaian tujuan dari SDGs.

Salah satu tujuan dari SDGs yaitu menciptakan Perdamaian, keadilan, dan kelembagaan yang kuat. Tujuan ini merupakan tujuan ke 16 dari SDGs yang identik dengan organisasi dan pemerintahan. Untuk mencapai semua target dan tujuan ini diperlukan organisasi pemerintahan yang baik dengan didukung SDM yang berkompeten didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi sebuah organisasi atau lembaga. SDM adalah salah satu sumber daya dalam organisasi atau lembaga sama halnya seperti modal, material, mesin serta teknologi. SDM menentukan keberhasilan sebuah organisasi serta menjadi faktor paling penting bagi kelancaran operasional sebuah organisasi atau lembaga karena sumber daya manusia dapat mengelola sumber daya lain dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia menjadi faktor yang perlu perhatian lebih dari manajemen sebuah organisasi atau lembaga mengingat SDM memegang peranan yang krusial di dalam organisasi atau lembaga. Perubahan zaman yang begitu cepat menjadikan persaingan menjadi lebih ketat sehingga memaksa sebuah organisasi atau lembaga untuk selalu berinovasi dan berkembang. Inovasi dan perkembangan yang dimaksud dapat berupa pemberian pelayanan yang lebih baik, atau peningkatan kualitas produk yang ditawarkan. Trobosan atau inovasi baru ke arah yang lebih baik yang dilakukan sebuah organisasi atau lembaga adalah sebagian cara dalam mencapai tujuan organisasi dan secara tidak langsung hal tersebut juga menjadi upaya pencapaian tujuan SDGs dalam bidang menciptakan kelembagaan yang baik.

Organisasi atau lembaga khususnya yang bergerak dalam bidang pelayanan publik sangatlah dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal. Namun dewasa ini banyak organisasi atau lembaga pelayan publik seperti instansi pemerintahan

yang belum memberikan pelayanan secara optimal dan tentunya hal ini berpengaruh terhadap kualitas dari pelayananan yang diberikan serta dapat menghambat tercapainya tujuan dari instansi pemerintahan. Selain itu juga hal tersebut dapat menghambat tujuan SDGs mengenai penciptaan kelembagaan yang baik. Pelayanan yang kurang optimal dari organisasi atau lembaga pemerintahan ini dapat dipengaruhi banyak faktor seperti intensitas pekerjaan yang ada tidak sebanding dengan jumlah pegawai negeri sipil yang bekerja. Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, penggunaan jasa dari tenaga honorer atau tenaga kerja sukarela menjadi keputusan yang tepat bagi sebuah organisasi atau lembaga untuk mengatasi kekurangan sumber daya manusia yang terjadi.

Berdasar pada PP No.48 tahun 2005 yang mana diubah terakhir kali menjadi PP No.56 Tahun 2012, menjelaskan pegawai honorer merupakan seseorang yang diangkat oleh pejabat, Pembina kepegawaian atau kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) baik kepala dinas/badan/kantor untuk menjalankan tugas tertentu pada suatu instanssi pemerintahan. Honorarium yang diberikan kepada para pegawai honorer diatur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Honorarium tersebut menjadi beban APBN atau APBD.

Banyak instansi pemerintahan yang menggunakan jasa dari pegawai honorer atau Tenaga Kerja Sukarela (TKS) untuk membantu pegawai negeri sipil dalam mengerjakan pekerjaan rutin kantor. Salah satunya adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ogan Ilir. BPKAD Kabupaten Ogan Ilir adalah instansi pelayanan publik yang mengatasi segala permasalahan aset dan pengelolaan keuangan dalam pemerintahan Kabupaten Ogan Ilir. BPKAD Kabupaten Ogan Ilir menjadi salah satu instansi pemerintahan daerah yang yang menggunakan

jasa dari pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela dalam menjalankan fungsinya sebagai instansi pelayanan publik. Tercatat sebanyak 36 pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela yang bekerja dan mengabdikan dirinya di kantor BPKAD Kabupaten Ogan Ilir. Tabel 1 menunjukkan jumlah pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir.

**Tabel 1: Jumlah Tenaga Kerja Sukarela BPKAD Kabupaten Ogan Ilir**

| No     | Tempat Tugas    | Jumlah   |
|--------|-----------------|----------|
| 1.     | Kesekretariatan | 6 Orang  |
| 2.     | Perbendaharaan  | 13 Orang |
| 3.     | Anggaran        | 12 Orang |
| 4.     | Aset            | 5 orang  |
| Jumlah |                 | 36 Orang |

*Sumber : Diolah oleh penulis(2022)*

Pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela yang bekerja di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir ini merupakan orang-orang yang berasal dari latar belakang yang berbeda seperti latar belakang sosial hingga latar belakang pendidikan yang berbeda. Tugas dan tanggung jawab dari para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela ini tertulis dalam keputusan kepala BPKAD Kabupaten Ogan Ilir. Keputusan Kepala BPKAD Kabupaten Ogan Ilir beberapa kali mengalami perubahan yang disebabkan karena beberapa dari pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela dinyatakan tidak lagi mengabdikan dirinya di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir sehingga keputusan yang baru dibuat untuk menetapkan kembali nama-nama yang dinyatakan sebagai pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela.

Keputusan Kepala BPKAD Kabupaten Ogan Ilir No.99/ KEP/ BPKAD/ 2021 tentang perubahan ketiga atas keputusan kepala BPKAD Kabupaten Ogan Ilir

No.003/ KEP/ BPKAD/ 2021 tentang Tenaga Kerja Sukarela/ Honorer pada BPKAD Kabupaten Ogan Ilir tahun anggaran 2021 menjadi keputusan kepala badan terbaru yang menjelaskan tentang Tenaga Kerja Sukarela/ Honorer. Salah satu yang tertulis dalam keputusan tersebut meliputi perubahan lampiran atas keputusan Kepala BPKAD Kabupaten Ogan Ilir terdahulu, penetapan nama-nama para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela, penjelasan mengenai tugas serta kewajiban yang harus diemban para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela, serta informasi terkait jumlah honorarium atau gaji yang didapat oleh para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela.

Dalam keputusan Kepala BPKAD Kabupaten Ogan Ilir tersebut ternyata terdapat keputusan yang bisa dibilang merugikan atau tidak memihak kepada para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela. Keputusan tersebut diantaranya yaitu para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela tidak diperbolehkan menuntut kepada Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir untuk diangkat sebagai CPNS dan atau PNS, selain itu juga para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela ini harus bersedia menanggung resiko diberhentikan sebagai Tenaga Kerja Sukarela/ Honorer dan tidak akan menuntut sesuatu berupa apapun kepada Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir apabila tenaganya tidak lagi diperlukan dan atau anggaran Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir tidak memungkinkan.

Honorarium atau gaji yang relatif kecil serta terdapat keputusan yang tidak memihak kepada para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela tidak menyurutkan semangat kerja serta disiplin kerja dari para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela yang bekerja di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini merupakan fenomena



yang unik mengingat dewasa ini orang mau bekerja dengan giat apabila pekerjaan yang mereka kerjakan mendapatkan *feedback* yang proporsional.

Banyak penelitian terdahulu yang mengkaji tentang kinerja seorang pegawai. Salah satu penelitian yang dimaksud yaitu penelitian Setyowati Subroto dengan judul pengaruh pelatihan & motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang ditulis oleh Sadjab, Supandi, & Sumarauw (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi (Finansial & Non-finansial) terhadap prestasi kerja pegawai/karyawan DJKN sullutenggomalut mengemukakan bahwa prestasi kerja karyawan DJKN ternyata secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi baik kompensasi finansial maupun non-finansial. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang tidak hanya selalu dipengaruhi oleh gaji yang besar tetapi dapat juga dipengaruhi dari faktor yang lain diluar gaji yang didapat.

Jarang sekali terdapat penelitian yang mengkaji kinerja dari tenaga honorer. Kebanyakan lebih memilih pegawai tetap atau PNS sebagai objek dari penelitiannya. Hal ini mungkin terjadi karena anggapan bahwa pegawai honorer dipastikan memiliki kinerja yang buruk karena memang mereka mendapat gaji yang kecil sehingga permasalahan tersebut wajar terjadi dan dirasa tidak begitu penting untuk diteliti. Padahal kinerja seorang pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela tidak selamanya buruk.

Para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela yang bekerja di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir menjadi salah satu bukti bahwa seorang pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela juga dapat memiliki kinerja yang baik meskipun memang benar

mereka mendapat honorarium yang kecil dan terdapat keputusan yang tidak memihak kepada para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela. Dari studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, ternyata terdapat upaya yang dilakukan oleh pihak instansi pemerintahan yang mana dalam hal ini BPKAD Kabupaten Ogan Ilir dalam upaya membuat kinerja yang lebih baik dari para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela yang dimiliki. Upaya peningkatan kinerja yang dilakukan tersebut adalah pemberian pelatihan terhadap para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela.

Selain itu, BPKAD Kabupaten Ogan Ilir menyadari bahwa honorarium dari para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela sangatlah kecil sehingga mereka diberikan imbalan atau kompensasi yang lain dalam bentuk selain uang atau gaji seperti lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai serta mendapat perlakuan yang baik pula dari seluruh PNS yang bekerja di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir. Para pegawai negeri sipil memperlakukan para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela ini sebagai rekan kerja dan tidak membedakan status bekerja. Selain itu juga para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela ini selalu diikutsertakan dalam segala kegiatan yang dilakukan para pegawai negeri sipil diluar pekerjaan seperti jalan-jalan pada libur akhir tahun dan lain sebagainya. Kinerja yang baik dari para pegawai honorer atau tenaga kerja sukarela yang bekerja di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir bisa jadi disebabkan karena pelatihan yang telah diberikan atau bisa juga karena faktor lain seperti pemberian kompensasi non finansial. Untuk mengetahui jawaban atas permasalahan yang tertulis di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul. “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Non

Finansial Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Sukarela Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ogan Ilir”

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja tenaga kerja sukarela yang bekerja di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kerja sukarela yang bekerja di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja tenaga kerja sukarela yang bekerja di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja tenaga kerja sukarela yang bekerja di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kerja sukarela yang bekerja di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja tenaga kerja sukarela yang bekerja di BPKAD Kabupaten Ogan Ilir.

Manfaat dari penelitian yaitu:

- 1) Secara Teoritis

Dapat menambah kekayaan atau khazanah terhadap ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan bahan acuan dalam perkembangan ilmu sosial terkhusus bidang ilmu Administrasi Negara yang berkaitan tentang pelatihan serta kinerja dari seorang karyawan.

2) Secara Praktis

- a. Dapat menjadi referensi untuk penelitian lain yang akan dilakukan di kemudian hari yang tentunya mengkaji permasalahan yang sama yaitu tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi.non-finansial terhadap kinerja seorang karyawan/pegawai.
- b. Menjadi bahan rujukan bagi BPKAD Kabupaten Ogan Ilir terkait kinerja tenaga kerja sukarela.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654–658.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dahmiri, D., & Sakta, K. (2014). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 3(1), 374–380.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ermawati, E., & Barlian, N. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. *Proceedings Progress Conference*, 1(1), 91–99.
- Ermawati, E., & Noer Aisyah Barlian. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. Diambil dari <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress>
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan, 2(2), 1

- Hasan, I. (2006). *Analisis data penelitian dengan statistik* (2 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka buku.
- Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. K. (2017). pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada pt. Telkom manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4). Diambil Januari 27, 2022, dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14748>
- Nadeak, B. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: UKI Press.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24–32.
- Putra, I. M. I. P. (2017). Pengaruh pelatihan, motivasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah makan warung mina Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(2), 89–100.
- Putu Kawianan, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- Rianto Rahadi, D. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Sadjab, M. R., Supandi, A., & Sumarauw, J. S. B. (2016). Pengaruh kompensasi (finansial dan non finansial) terhadap prestasi kerja karyawan djkn

sullutenggomalut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3). Diambil Januari 27, 2022, dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14418>

Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.

Sudjana. (2002). *Metode statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syahputra, I. & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.

Triton. (2010). *manajemen sumber daya manusia: Perspektif partnership dan kolektivitas*. Yogyakarta: oryza.