

Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Prov Sumbar

Oleh
Yusnaena dan Herlin Mutia.A
Dosen STIE Dharma Andalas

Abstract

This study was conducted to determine the effect of Compensation Nonfinansial And Work Experience Against Employee Performance Plantation Office of West Sumatra Province. With a sample of 61 people. sampling technique using Slovin formula. processing of data by using multiple regression analysis The results of this study illustrate that non-financial compensation variable has no effect on employee performance Plantation Office Province West Sumatra This is because the distribution of non-financial compensation in West Sumatera Plantation Office unevenly distributed to employees, Work experience affect the performance of employees at the Department of West Sumatera Plantations. Non-financial compensation and employee experiences affect together - the same on employee performance Plantation Office of West Sumatra province.

Keywords: non-financial compensation, Work Experience and Performance.

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia pada hakekat nya merupakan salah satu modal utama dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi baik swasta maupun pemerintah. Oleh karena itu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Dinas Perkebunan melakukan pengelolaan SDM nya sebaik mungkin. Sebab kunci sukses nya bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting hal ini terkendala ada kalanya mengalami rmasalah seperti masih terbatasnya dukungan sarana dan prasarana penunjang, khususnya kendaraan roda 4 yang dipergunakan untuk kendaraan dalam memfasilitasi dan mengkoordinasikan pembangunan perkebunan di daerah, disamping itu masih terbatasnya pemahaman dalam menjabarkan tugas pokok dan fungsi sertaantisipasi terhadap perubahan situasi dan kondisi masyarakat. Faktor penghambat lainnya adalah belum satunya persepsi aparaturnya antara sub sektor dan sektor terkait, belum terwujudnya kesepakatan target bersama instansi terkait tingkat provinsi, kabupaten, dan masyarakat serta lemahnya kerjasama lintas sub sektor dalam pembangunan perkebunan di daerah.

Berdasarkan obersvasi yang telah penulis lakukan pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat juga berdasarkan pengalaman kerja pegawainya masih relative rendah dan tidak sesuai dengan pendidikan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis melakukan penelitian dengan topik **Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Prov Sumatera Barat.**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Kompensasi Non finansial dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Sumbar. Adapun kajian teori dan kerangka konseptual dari penelitian ini adalah Kompensasi Nonfinansial adalah balas jasa yang diterima oleh pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat dalam bentuk selain uang, hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan pegawai dalam jangka panjang, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruangan kerja, penghargaan prestasi

kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan pada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat. Pengalaman kerja adalah bahwa pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin lama seseorang bekerja dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat

Kinerja adalah hasil kerja dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya seperti adanya kemampuan, motivasi, umur, jenis kelamin, pengalaman, fasilitas kerja. Kinerja yang baik sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi tepatnya pada Dinas perkebunan Provinsi Sumatera Barat ini.

Berdasarkan uraian diatas maka model teoritis penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Kompensasi Non Finansial
(X₁)

Kinerja Pegawai
(Y)

Pengalaman Kerja
(X₂)

Penelitian ini bersifat survey dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan mengetahui Pengaruh Kompensasi non Finansial dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan Perkebunan Sumbar. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh berdasarkan survey lapangan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan alat analisis regresi linier berganda populasi adalah semua karyawan Perkebunan berjumlah 160 orang. Dengan jumlah sampel 61 orang dengan teknik pengambilan sampel mempergunakan rumus Slovin (Umar, 2004:78).

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Menggunakan dua instrumen terdiri dari tiga perangkat kuesioner untuk variabel, kompensasi non finansial, pengalaman kerja dan kinerja karyawan untuk menganalisis data yang di peroleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini digunakan Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai kompensasi nonfinansial dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dan Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh kompensasi nonfinansial dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus sebagai berikut : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai
X₁ = kompensasi nonfinansial
X₂ = pengalaman kerja
b₁, b₂, = Koefisien regresi

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Validitas Dan Realibilitas.

Tabel Hasil Pengujian Validitas Kompensasi Nonfinansial dan Pengalaman Kerja

Variabel Penelitian	Corrected Item Total correlation	standar	Valid/ Valid	tidak Valid
A. Kompensasi Nonfinansial	0,328	0,30		Valid
KN1	0,678	0,30		Valid
KN2	0,644	0,30		Valid
KN3	0,666	0,30		Valid
KN4	0,468	0,30		Valid
KN5	0,561	0,30		Valid
KN6	0,659	0,30		Valid
KN7	0,465	0,30		Valid
KN8	0,693	0,30		Valid
KN9	0,561	0,30		Valid
KN10	0,607	0,30		Valid
KN11				
B. Pengalaman Kerja	0,811	0,30		Valid
PK1	0,708	0,30		Valid
PK2	0,739	0,30		Valid
PK3	0,373	0,30		Valid
PK4	0,850	0,30		Valid
PK5	0,571	0,30		Valid
PK6	0,748	0,30		Valid
PK7	0,586	0,30		Valid
PK8	0,495	0,30		Valid
PK9	0,671	0,30		Valid
PK10				
C. Kinerja				
KJ1	0,628	0,30		Valid
KJ2	0,650	0,30		Valid
KJ3	0,496	0,30		Valid
KJ4	0,589	0,30		Valid
KJ5	0,628	0,30		Valid
KJ6	0,472	0,30		Valid
KJ7	0,652	0,30		Valid
KJ8	0,523	0,30		Valid
KJ9	0,342	0,30		Valid
KJ10	0,411	0,30		Valid

Sumber : Pengelolahan data primer, 2014

Berdasarkan tabel diatas yakni hasil pengujian validitas dari ketiga variabel penelitian yaitu kompensasi nonfinansial, pengalaman kerja, kinerja dengan 31 item pertanyaan, maka dapat dinyatakan semua pernyataan valid, karena memiliki nilai corrected item total correlation diatas 0,30.

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
	Kompensasi Nonfinansial	0,752	Baik
	Pengalaman Kerja	0,767	Baik
	Kinerja Pegawai	0,747	Baik

Sumber : Pengelolahan data primer, 2014

Berdasarkan tabel diatas, nilai cronbach untuk kompensasi nonfinansial, pengalamn kerja, kinerja pegawai adalah baik karena r alpha $>$ 0,60 s/d 0,80

Analisis Deskriptif

Deskripsi Responden terhadap Variabel Kompensasi Nonfinansial Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat

No	Variabel (X1) Kompensasi nonfinansial	Jawaban responden										Total		rata- rata	TCR
		STS		TS		R		S		SS		Fi	%		
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%				
1				2	3,3	6	9,8	43	70,5	10	16,4	61	100	4	80
2						1	1,6	53	86,9	7	11,5	61	100	4,09	81,8
3								38	62,3	23	37,7	61	100	4,37	87,4
4						4	6,6	51	83,6	6	9,8	61	100	4,03	80,6
5						6	9,8	48	78,7	7	11,5	61	100	4,01	80,2
6				6	9,8	5	8,2	48	78,7	2	3,3	61	100	3,75	75
7		1	1,6	14	23,0	17	27,9	26	42,6	3	4,9	61	100	3,26	62,2
8						14	23,0	43	70,5	4	6,6	61	100	3,83	76,6
9				1	1,6	2	3,3	53	86,9	5	8,2	61	100	4,01	80,2
10								61	100			61	100	4	80
11				12	19,7	5	8,2	43	70,5	1	1,6	61	100	3,54	70,8
	Rata-rata keseluruhan	1	1,6	7	9,40	6,7	9,85	40	70,0	6,3	9,15	61	100	3,74	74,8

Sumber : Pengelolahan data primer, 2014

Berdasarkan tabel diatas deskripsi responden terhadap kompensasi nonfinansial rata rata responden memberi jawaban setuju, dapat dilihat dari pertanyaan ke-10 mengenai menyediakan waktu istirahat bagi pegawai hal ini terbukti bahwa meningkatkan kinerja pegawai dalam kompensasi nonfinansial, terlihat bahwa semua pegawai memberikan jawaban setuju yakni sebesar 61 orang atau 100%. Kemudian untuk skor rata-rata tertinggi pada kompensasi nonfinansial terlihat dari pertanyaan ke-3 mengenai sarana tempat beribadah memiliki skor rata-rata 4,37 dengan TCR 87,4%, sedangkan yang terendah terlihat dari pertanyaan ke-7 mengenai kondisi ruangan kerja sudah memadai memiliki skor rata-rata 3,26 dengan TCR 62,2%. Secara keseluruhan skor rata-rata variabel kompensasi nonfinansial adalah 3,74 dengan TCR 74,8%. Dari skor ini tergambar bahwa kompensasi nonfinansial pegawai sudah cukup baik tetapi harus ditingkatkan agar tingkat pencapaian responden menjadi baik.

Dari hasil data tabel tersebut juga sesuai dengan teori Danang (2013:31) Kompensasi Nonfinansial merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai dalam bentuk selain uang, hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan pegawai dalam jangka panjang, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruangan kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan pada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat agar bertahan dalam jangka panjang.

Tanggapan responden mengenai Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pegawai
Tabel
Deskripsi Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja
Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat

No	Variabel (X2) Pengalaman Kerja	Jawaban responden										Total		rata - rata	TCR
		STS		TS		R		S		SS		Fi	%		
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%				
1						3	4,9	41	67,2	17	27,9	61	100	4,22	84,4
2								36	59,0	25	41,0	61	100	4,59	91,8
3						1	1,6	35	57,4	25	41,00	61	100	4,39	87,8
4				3	4,9	8	13,1	47	77,0	3	4,9	61	100	3,81	76,2
5				14	23	17	27,9	29	47,5	1	1,6	61	100	3,27	65,4
6						1	1,6	41	67,2	19	31,1	61	100	4,29	85,8
7								39	63,9	22	36,10	61	100	4,36	87,2
8								45	73,8	16	26,20	61	100	4,26	85,2
9								49	80,3	12	19,70	61	100	4,19	83,8
10								34	55,7	27	44,3	61	100	4,44	88,8
	Rata-Rata Keseluruhan			8,5	9,38	6	9,79	39	60,13	16	30,08	61	100	4,44	88,8

Sumber : Pengelolahan data primer, 2014

Berdasarkan tabel diatas mengenai deskripsi responden terhadap pengalaman kerja rata-rata responden memberi jawaban setuju, dapat dilihat dari pernyataan ke-9 mengenai pengalaman kerja dapat memperluas kemampuan dalam bekerja, responden memberi jawaban setuju sebesar 49 orang atau 80,3%. Kemudian untuk skor rata-rata tertinggi pada pengalaman kerja terlihat pada pertanyaan ke-2 yaitu mengenai Melaksanakan pekerjaan selalu belajar dari pengalaman kerja sebelumnya yakni memiliki skor rata-rata sebesar 4,59 dengan TCR 91,8%, sedangkan yang terendah terlihat pada pertanyaan ke-5 yaitu mengenai Pengalaman kerja yang bapak/ibuk miliki akan mendapatkan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan kantor, rumah dinas, yang diberikan oleh atasan/kantor yakni memiliki skor rata-rata sebesar 3,27 dengan TCR 65,4%, secara keseluruhan skor rata-rata pada variabel kompensasi nonfinansial adalah sebesar 4,44 dengan TCR 88,8%. Dari skor ini tergambar bahwa pengalaman kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat sudah baik,tetapi harus ditingkatkan agar tingkat capain responden lebih baik lagi

Sesuai dengan teori Simanjuntak (2005:35) Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin lama seseorang bekerja dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat.

Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat

No	Variabel (Y) Kinerja	Jawaban responden										Total		rata-rata	TCR
		STS		TS		R		S		SS		Fi	%		
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%				
1				8	13	18	29,50	35	57,40			61	100	3,44	68,8
2						5	8,20	56	91,80			61	100	3,91	78,2
3						1	1,6	58	95,10	2	3,30	61	100	4,44	88,8
4						5	8,20	55	90,20	1	1,60	61	100	4,91	98,2
5				3	4,9	3	4,90	44	72,10	11	18,00	61	100	4,03	80,6
6				4	6,60	13	21,30	42	68,90	2	3,30	61	100	3,68	73,6
7						1	1,60	53	86,90	7	11,50	61	100	4,09	81,8
8						3	4,90	58	95,10			61	100	3,95	79
9				1	1,60			54	88,50	6	9,80	61	100	4,06	81,2
10				2	3,3	2	3,3	48	78,70	9	14,8	61	100	4,04	80,8
	Rata-rata Keseluruhan			5	5,90	7	9,14	35	63,25	14	21,44	61	100	3,95	79

Sumber : Pengolahan data primer, 2014

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat, responden rata-rata menjawab setuju, dapat dilihat dari pernyataan ke-8 mengenai Selama menjalankan pekerjaannya, tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan lainnya, responden menjawab setuju yaitu sebanyak 58 orang atau 95,1%. Kemudian untuk skor rata-rata tertinggi pada pertanyaan kinerja dapat dilihat pada pertanyaan ke-4 yaitu mengenai selama menjalankan pekerjaannya, menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan yakni sebesar 4,91 dengan TCR 98,2%, sedangkan skor yang terendah terlihat pada pernyataan ke-1 yaitu mengenai Selama menjalankan pekerjaannya, cermat dan jarang membuat kesalahan yakni sebesar 3,44 dengan TCR 98,8%. Secara keseluruhan skor rata-rata variabel kinerja adalah 3,95 dengan TCR 79%. Dari skor ini tergambar bahwa kinerja pada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat cukup baik tetapi harus lebih ditingkatkan agar tingkat pencapaian responden menjadi baik.

Sesuai dengan teori kinerja menurut Rivai dan Basri(2005) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung-jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Untuk lebih jelasnya tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yang dapat dilihat melalui table berikut ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Olahan Regresi Variabel Penelitian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,159	3,328		2,752	,008
	Kompensasi Nonfinansial Score	,035	,111	,041	,314	,755
	Pengalaman kerja Score	,722	,123	,765	5,892	,000
R= 0,798		F _{hitung} = 50,914				
R ² = 0,637		Sig = 0,000				

a Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah 2014

Hasil olahan data regresi, persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y=9,159 + 0,35 X_1 + 0,722 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 9,159 menunjukkan jika skor nilai kompensasi nonfinansial dan pengalaman kerja tetap atau nol, maka nilai kinerja pegawai tetap sebesar 9,159

Nilai koefisien regresi kompensasi nonfinansial sebesar 0,35 menyatakan jika setiap skor nilai untuk Kompensasi Nonfinansial mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.35

Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,722 menyatakan jika setiap skor nilai untuk pengalaman kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.722

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat alpha 5% yang merupakan batas kesalahan menolak data. Hasil analisa Uji T dapat dilihat tabel 18 berikut ini :

Tabel Hasil Analisa Uji T

Variabel	hitung	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi Nonfinansial	,314	0,755	Tidak Signifikan
Pengalaman Kerja	,892	0,000	Signifikan

Sumber : Data Olahan 2014

Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja pegawai

Dari diatas diketahui diperoleh nilai t hitung untuk kompensasi nonfinansial sebesar 0,314 dengan signifikansi 0,755. Jika dibandingkan dengan t tabel pada derajat bebas (df) = n-k-1 = 61-2-1 =58, dimana n= jumlah sampel, dan k = jumlah varianel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 1,992. Dengan demikian t hitung < t tabel (0,314 < 1,992) dan nilai signifikansi sebesar 0,755 (sig > 0,05). Oleh karena nilai t hitung < t tabel maka **Ha₁ ditolak**, artinya secara parsial kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini disebabkan karena dalam pembagian kompensasi nonfinansial pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat pembagian kompensasi non finansialnya tidak merata.merata.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas diketahui diperoleh nilai t hitung untuk pengalaman kerja sebesar 5,892 dengan signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan t tabel pada derajat bebas (df) = n-k-1 = 61-2-1 =58, dimana n= jumlah sampel, dan k = jumlah varianel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 1,992. Dengan demikian t hitung > t tabel (5,892 > 1.992) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (sig < 0,05). Oleh karena nilai t hitung > t tabel maka **Ha₂ diterima**, artinya secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini disebabkan karena dengan adanya pengalaman kerja dapat meningkatkan pola pikir, sikap, dan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, guna untuk meningkatkan kinerja pegawai

Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji F ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408,190	2	204,095	50,914	,000(a)
	Residual	232,498	58	4,009		
	Total	640,689	60			

Sumber : Data diolah 2014

Dari tabel diatas diketahui nilai f hitung sebesar 50,914 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan f tabel pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 61-2-1 = 58$, dimana n= jumlah sampel, dan k = jumlah varianel independen, nilai f tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 2,725. Dengan demikian f hitung > f tabel (50,914 > 2,725) dan nilai signifikansi 0,000 (sig < 0,005). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan **Ha₃ diterima**, artinya kompensasi nonfinansial dan pengalaman kerja secara simultan atau bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa secara parsial kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini disebabkan karena dalam pembagian kompensasi nonfinansial pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat dibagikan tidak merata kepada pegawainya.

Menurut Sunyoto (20013:31) Pemberian kompensasi nonfinansial dengan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi,kafeteria,dan tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja,penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan. Hal ini sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para satuan kerja agar bertahan dalam jangka panjang.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat.

Menurut Simanjuntak (2005:35) bahwa pengalamn kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin lama seseorang bekerja dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang kompensasi nonfinansial dan pengalaman kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini disebabkan karena dalam

pembagian kompensasi nonfinansial pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat dibagikan tidak merata kepada pegawainya. Dapat dilihat dari t hitung 0,314 dengan signifikansi 0,755. Dengan demikian t hitung $<$ t tabel ($0,314 < 1,992$) dan nilai signifikansi sebesar 0,755 ($\text{sig} > 0,05$). Oleh karena nilai t hitung $<$ t tabel maka **Ha₁ ditolak**, artinya secara parsial kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat.

2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat. Dapat dilihat dari t hitung sebesar 5,892 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($5,892 > 1,992$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Oleh karena nilai t hitung $>$ t tabel maka **Ha₂ diterima**, artinya secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat.
3. Kompensasi nonfinansial dan pengalaman kerja pegawai berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat nilai f hitung sebesar 50,914 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 2,725. Dengan demikian f hitung $>$ f tabel ($50,914 > 2,725$) dan nilai signifikansi 0,000 ($\text{sig} < 0,005$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan **Ha₃ diterima**, artinya kompensasi nonfinansial dan pengalaman kerja secara simultan atau bersama -sam berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah.

1. SKPD Perkebunan Sumatera Barat sebaiknya memperhatikan pemberian Kompensasi nonfinansial terhadap pegawainya untuk lebih memaksimalkan kinerja karena pemberian kompensasi nonfinansial seperti adanya program rekreasi, kondisi ruangan kerja yang nyaman, penghargaan prestasi kerja, promosi, hubungan kerja yang baik antar pegawai dengan pegawai lainnya beserta atasan, tempat beribadah dan kafetaria, sarana kesehatan dan keselamatan kerja, akan membuat pegawai bertahan dalam jangka panjang dan termotivasi melakukan pekerjaannya.
2. SKPD perkebunan Provinsi Sumatera Barat sebaiknya lebih memperhatikan dari sisi Pengalaman kerja pegawainya karena dalam hal ini pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, perlu pengalaman kerja yang banyak untuk memperluas kemampuan dalam bekerja karena semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas. Sehingga memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Barat.
3. Bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan agar dapat mengkaji faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai sehingga diperoleh gambaran yang baik, menyeluruh dan lengkap mengenai kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Sunyoto, Danang. 2013. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Rival, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers.

- Foster, Bill. 2001. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PPM. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV. ALFABETA.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung.
- Kuncoro. 2003. Metode Penelitian. Universitas Gajah Madha. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. 2001. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka: Jakarta.
- _____. 1995. Perilaku Organisasi. Alih Bahas Hadyana Pujaatmaka: Jakarta.
- Miftah Thoha. 2004. Perilaku Organisasi., Konsep Dasar dan Aplikasinya: Jakarta Rahawali Press.
- Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. STIE : YKPN
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hutbah, Irwandi. 2013. Teori Kinerja (<http://www.scribd.com>), diakses 30 Oktober 2010).