

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG  
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM KANTOR WILAYAH  
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
(THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ISLAMIC  
EDUCATION DIVISION OF THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS  
OF SOUTH SULAWESI PROVINCE)

M. Mufida<sup>1</sup>, Amiruddin Tawe<sup>2</sup>, B. Burhanuddin<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia  
\*Corresponding Email: [mufidamushadil44@gmail.com](mailto:mufidamushadil44@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai bidang Pendidikan Agama Islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Kuesioner disebarakan untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di bidang pendidikan agama Islam kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada bidang pendidikan agama Islam kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan, dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada bidang pendidikan agama Islam pada kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan.

**Kata kunci:** kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kinerja pegawai, manajemen sumber daya manusia

**Abstract**

*This study aims to determine and analyze the effect of financial and non-financial compensation partially and simultaneously on the performance of employees in the field of Islamic Religious Education at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of South Sulawesi Province. Questionnaires were distributed to collect data. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that: (1) there is a positive and significant effect on financial compensation on employee performance in the field of Islamic education at the regional office of the Ministry of Religious Affairs of South Sulawesi Province, (2) there is a positive and significant effect on non-financial compensation on employee performance in the field of Islamic education at the regional office of the Ministry of Religious Affairs of South Sulawesi Province, and (3) there is a positive and significant effect on financial compensation and non-financial compensation together on employee performance in the field of Islamic education at the regional office of the Ministry of Religious Affairs of South Sulawesi Province.*

**Keywords:** financial compensation, non-financial compensation, employee performance, human resource management

**1. PENDAHULUAN**

Kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan merupakan instansi vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama. Salah satu bidang di kantor wilayah kementerian agama provinsi Sulawesi Selatan yaitu bidang pendidikan agama Islam. Berikut merupakan data kompensasi finansial periode Juli - Desember 2023:

Tabel 1. Data Kompensasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Bidang Pendidikan Agama Islam

| BEBAN GAJI 2023              | JULI                  | AGUSTUS               | SEP                   | OKT                   | NOV                   | DES                   |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <b>GAJI POKOK</b>            | <b>423,650,400.00</b> | <b>420,500,600.00</b> | <b>420,500,600.00</b> | <b>423,548,200.00</b> | <b>430,546,500.00</b> | <b>430,546,500.00</b> |
| <b>TUNJANGAN SUAMI/ISTRI</b> | <b>42,225,780.00</b>  | <b>42,675,300.00</b>  | 42,221,660.00         | 42,240,730.00         | 42,367,320.00         | 42,631,860.00         |
| <b>TUNJANGAN ANAK</b>        | <b>12,432,988.00</b>  | <b>12,432,988.00</b>  | 13,946,918.00         | 13,946,918.00         | 14,077,976.00         | 13,942,002.00         |
| <b>TUNJANGAN BERAS</b>       | <b>31,565,200.00</b>  | <b>31,565,200.00</b>  | 31,864,800.00         | 31,864,800.00         | 31,792,380.00         | 32,009,640.00         |
| <b>TUNJANGAN UMUM</b>        | <b>11,985,200.00</b>  | <b>12,045,000.00</b>  | 12,045,000.00         | 12,050,000.00         | 11,865,000.00         | 12,230,000.00         |
| <b>TUNJANGAN KINERJA</b>     | <b>435,876,400.00</b> | <b>425,175,700.00</b> | 425,765,100.00        | 430,873,200.00        | 434,900,700.00        | 434,900,700.00        |
| <b>UANG MAKAN</b>            | <b>60,543,200.00</b>  | <b>57,850,870.00</b>  | 71,305,000.00         | 79,665,000.00         | 91,471,000.00         | 54,695,000.00         |
| <b>LEMBUR</b>                | <b>549,235,400.00</b> | <b>78,531,800.00</b>  | 62,807,000.00         | 263,891,000.00        | 215,344,000.00        | 39,515,000.00         |

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan (2023)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa data terkait kompensasi mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan pada tahun 2023 hal ini terjadi karena adanya penambahan pegawai atau pengurangan pegawai pada kantor wilayah kementerian agama tersebut, selain perubahan karyawan, penyebab terjadi nya fluktuasi pada kompensasi kantor wilayah kementerian agama tersebut yaitu bertambah nya tanggungan pegawai kantor wilayah kementerian agama pada bidang pendidikan.

Kemudian, berdasarkan data tersebut, kompensasi menjadi hal penting bagi pegawai kantor wilayah agama karena merupakan kebutuhan penting bagi semua karyawan. Jika program kompensasi dianggap adil dan kompetitif oleh karyawan, akan lebih muda untuk menarik karyawan yang berkualitas karena kompensasi tidak hanya untuk kepuasan fisik tetapi juga untuk pengakuan dan rasa pencapaian (Haeruddin et al., 2024). Selain kompensasi finansial, pegawai kantor wilayah kementerian agama juga mendapatkan kompensasi non finansial, salah satu contoh kompensasi non finansial yang didapatkan pegawai kantor wilayah kementerian agama yaitu pendidikan dan pelatihan yang dilakukan setiap tahun, selain pendidikan dan latihan, promosi jabatan juga merupakan kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang dirasakan oleh pegawai kantor wilayah kementerian agama sulawesi selatan.

Lebih lanjut lagi, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alwi dan Sugiono (2020) mengatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat prima sukses. Hal ini terjadi karena, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh imbalan finansial semata. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung juga berkontribusi pada motivasi intrinsik. Jika kompensasi finansial tidak seimbang dengan faktor-faktor ini, maka dampaknya terhadap kinerja bisa terbatas. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Akbar et al. (2024), mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan, terlebih lagi penelitian dari Kartika dan Khaerana (2019) yang mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Kota Palopo, berdasarkan penelitian yang dilakukan, kompensasi menjadi hal yang penting bagi karyawan PT. Mega Finance Kota Palopo, karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan perbedaan hasil pada kedua penelitian yang dilakukan, peneliti tertarik untuk mengkaji ulang, apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pendidikan Agama Islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sulawesi Selatan.

## 2. MATERIAL DAN METODE

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif yang dalam pelaksanaannya akan menyelesaikan data secara statistik berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dinyatakan dalam bentuk angka atau numerik sehingga dapat diukur. Metode penelitian termasuk di dalamnya variabel yang terbagi variabel independen dan variabel dependen (Mustafa et al., 2024). Variabel independen merupakan variabel yang akan mempengaruhi suatu perubahan yang terjadi pada variabel yang dipengaruhi atau disebut dengan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen sehingga mampu menghasilkan perubahan pada suatu penelitian. Variabel dependen pada penelitian ini adalah pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di bidang pendidikan agama Islam pada kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan sebanyak 48 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai di bidang pendidikan agama Islam pada kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan sebanyak 48 orang. Penelitian ini mengumpulkan data melalui sumber data primer yang didapatkan langsung dari sampel penelitian melalui pengisian kuesioner dan observasi langsung. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yang dibagi menjadi 2 variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial lalu variabel dependen yaitu kinerja.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Penentuan Range

Pada penelitian ini, jawaban penelitian menggunakan skala Likert untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar oleh peneliti. Adapun skor tertinggi di setiap pernyataannya yaitu 5 dan skor terendah untuk pernyataannya yaitu 1, dengan menggunakan sebanyak 48 responden.

Maka untuk mendapatkan jumlah alternatif jawaban dilakukan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= \text{Jumlah sampel} \times \text{bobot terendah} \\ &= 48 \times 1 \\ &= 48\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah sampel} \times \text{bobot tertinggi} \\ &= 48 \times 5 \\ &= 240\end{aligned}$$

Sedangkan untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{RS} &= \frac{n(m-1)}{m} \\ &= \frac{48(5-1)}{5} \\ &= 38,4\end{aligned}$$

Keterangan:

RS = Rentang skala, n = Jumlah sampel, m = Jumlah alternatif tiap item

Kriteria penilaian:

48 s/d 86,4 atau  $48+38,4$  = Sangat rendah

- 86,4 - 124,8 atau  $86,4+38,4$  = Rendah
- 124,8 - 163,2 = Cukup Tinggi
- 163,2 - 201,6 = Tinggi
- 201,6 - 240 = Sangat tinggi

**B. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Uji analisis regresi linear berganda merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk memenuhi hubungan dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil dari analisis regresi linear berganda:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel                 | <i>Unstandardized coefficients</i> | Signifikansi |
|--------------------------|------------------------------------|--------------|
| Konstanta                | 19,260                             | 0,000        |
| Kompensasi Finansial     | 0,236                              | 0,000        |
| Kompensasi non finansial | 0,416                              | 0,000        |

Sumber: Data Diolah (2024)

Maka, berdasarkan dari hasil pengujian analisis regresi linear berganda dirumuskan:

$$Y = 19.260 + 0.236X_1 + 0.416X_2 + e$$

Persamaan analisis linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pada tabel 4.15, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 19.260 konstanta koefisien bernilai positif yang berarti apabila semua variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan maka variabel dependen yaitu kinerja akan bernilai 19.260 Atau dapat diartikan apabila variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memberikan pengaruh maka kinerja akan bernilai sebesar 19.260 dimana tanda positif menunjukkan adanya kenaikan kinerja pegawai.
- b. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial menunjukkan angka sebesar 0.236 atau dapat dikatakan variabel kompensasi finansial memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Apabila nilai kompensasi finansial meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. Hal tersebut berarti apabila terdapat perubahan kompensasi non finansial 1% kinerja juga akan mengalami perubahan sebesar 0.236% dengan asumsi variabel yang lain (kompensasi non finansial) tetap.
- c. Koefisien regresi variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0.416 yang berarti bahwa variabel kompensasi non finansial memiliki hubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai. Atau dapat dikatakan jika terjadi perubahan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0.416%, dengan asumsi bahwa variabel lainnya (kompensasi finansial) tetap.

**C. Hasil Uji Hipotesis**

Hasil Uji T (Parsial)

Uji t atau parsial digunakan untuk menguji suatu variabel independen secara parsial apakah memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian secara parsial dilakukan dengan melihat nilai antara t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi < 0.05 maka variabel independen dinyatakan secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel independen dinyatakan secara parsial memiliki

pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mencari t tabel digunakan degree of freedom (df) = t (a/2: n-k-1) = (0,05/2:54-2-1) = (0,025:51). Adapun hasil uji t pada penelitian ini yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

| No. | Variabel                 | t hitung | t tabel | sig   | Sig a | Ket         |
|-----|--------------------------|----------|---------|-------|-------|-------------|
| 1   | Kompensasi Finansial     | 2,205    | 2,014   | 0,003 | 0,05  | Berpengaruh |
| 2   | Kompensasi Non Finansial | 2,575    | 2,014   | 0,001 | 0,05  | Berpengaruh |

Sumber: Data Diolah (2024)

Maka, berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diperoleh hasil uji t dari masing-masing variabel independen yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel kompensasi finansial diperoleh t hitung sebesar 2,205 > 2,014 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05 sehingga hal tersebut berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai kerja atau H1 diterima.
2. Pada variabel kompensasi non finansial didapatkan hasil uji t hitung yaitu 2,575 > 2,014 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal tersebut dapat dikatakan parsial. Variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja atau H2 diterima.

#### Hasil Uji F (Simultan)

Uji F atau pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan melihat signifikansi  $\alpha$  5% dengan ketentuan apabila nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Untuk F tabel diperoleh dengan rumus = F (k; n-k) = F (2; 51) = 3,18. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4,17 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

| F hitung | F tabel | Sig  | Sig a | Keterangan                  |
|----------|---------|------|-------|-----------------------------|
| 9,386    | 3,20    | 0,01 | 0,05  | Berpengaruh secara simultan |

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji F, pada penelitian ini nilai signifikansi pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,01 < 0,05 dan nilai F hitung (9,386) > F tabel (3,20). Maka, dengan mengambil pendapat dari (Ghozali, 2018, p. 98) dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja.

#### D. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan pada penelitian untuk mengetahui bagaimana besar variabel bebas secara simultan mampu mempengaruhi variabel terikat. Pada suatu penelitian semakin tinggi nilai R Square berarti semakin baik model penelitian yang diajukan. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji R2

|          |
|----------|
| R square |
| 0,694    |

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai R Square sebesar 0,694 atau sebesar 69.4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja sebesar 69.4% dan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh

variabel lain di luar dari variabel yang ada dalam penelitian ini (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial).

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai bidang pendidikan agama Islam kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan. Maka penulis menarik kesimpulan yaitu, Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bidang pendidikan agama Islam kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan. Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh terhadap bidang pendidikan agama Islam kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan. Bagi pegawai, kompensasi finansial dan non finansial terbukti memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. oleh karena itu, sebaiknya pegawai harus lebih menjadikan pemberian kompensasi finansial dan non finansial sebagai motivasi atau penyemangat pegawai dalam bekerja. selain itu juga, harus selalu meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja sehingga selalu mendapatkan kompensasi finansial dan non finansial cukup besar. Pada penelitian ini hanya menggunakan beberapa indikator dan juga penelitian ini hanya berfokus ke beberapa divisi, diharapkan ke depannya peneliti selanjutnya dapat menggunakan lebih banyak indikator dan juga sampel yang mencakup pegawai di instansi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Mustafa, M., Haeruddin, M., Mariñas-Acosta, C., Hasbiyadi, H., Alam, S., & Darmawinata, W. N. S. (2024). Days of future past: Scrutinising the artificial intelligence impact on the leadership of internationalising SMEs. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(5), 53-59. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i51292>
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, M. I. M., Markas, C. S., Haeruddin, M. I. W., & Mustafa, M. Y. (2024). Learn to Fly: Analisis Peran Motivasi pada Performa Karyawan (Studi Kasus Kafe Dua Jiwa Makassar). *Entrepreneurship, Management, and Business Research Journal*, 1(1), 7-10. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/embun/article/view/68>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B.J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (Seven Ed.) Upper Saddle River, NJ Prentice Hall: Pearson.
- Kartika, P., & Khaerana, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 38-44.
- Mustafa, M. Y., Shahnyb, N. S., & Panggabean, B. L. E. (2024). Studi Berbasis Literatur: Peran Fintech terhadap Performa Pemasaran UMKM. *Entrepreneurship, Management, and Business Research Journal*, 1(1), 11-15. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/embun/article/view/67>