

ABSTRAK

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung, bahwa prestasi kerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat ketika pegawai yang ditugaskan untuk membuat kliping, ternyata kliping yang dihasilkan dinilai pimpinan kurang menarik dan kurang rapih serta terjadi keterlambatan dalam penyerahan surat pertanggungjawaban. Hal ini diduga karena kurangnya arahan dari Kepala Bagian Humas dan Protokol serta pekerjaan yang diberikan pimpinan masih bersifat monoton.

Pendekatan teori yang digunakan dalam penelitian ini bahwa, kompensasi non finansial merupakan imbalan berupa non materi kepada pegawai berupa kepuasan kerja yang terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dengan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap.

Metode Penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode asosiatif, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan, dan penelitian lapangan yang meliputi observasi non partisipan, wawancara dan penyebaran angket kepada 21 responden. Selanjutnya data yang diperoleh diolah dan dianalisis melalui statistik nonparametrik dengan menggunakan analisis korelasi rank spearman melalui program SPSS.

Hasil penelitian berdasarkan perhitungan uji t dan perhitungan koefisien korelasi antara variabel hubungan kompensasi non finansial dengan prestasi kerja dengan menggunakan aplikasi SPSS disimpulkan bahwa, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima artinya antara kompensasi non finansial dengan prestasi kerja di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung ada hubungan yang signifikan (hubungan yang bermakna). Dengan kata lain adanya keeratan hubungan antara kompensasi non finansial dengan prestasi kerja pegawai. Tingkat keeratan hubungan kompensasi non finansial dengan prestasi kerja pegawai berada pada tingkat hubungan antara moderat dengan erat, yang lebih mendekati pada hubungan erat.

Hambatan-hambatan yang dihadapi antara lain Pegawai kurang mendapatkan arahan, dan petunjuk dari pimpinan, pegawai kurang memiliki kesiapan dan ketepatan waktu untuk melaksanakan tugasnya, dan di lingkungan kerja belum ada kebijakan yang mampu mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Usaha-usaha untuk yaitu pimpinan lebih meningkatkan pengawasan kepada pegawai dengan memberikan arahan dan petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan perhatian kepada pegawai serta lebih menjalin hubungan yang harmonis, dan membuat kebijakan yang mengikat diharapkan mampu mendorong pegawai bekerja dengan bersungguh-sungguh.

ABSTRACT

Based on the results of assessments that researchers do in the Public Relations and Protocol Bandung Parliament Secretariat, that the work performance of employees is low. This can be seen when the employee was assigned to make clipping, turns clipping the generated rated leadership less attractive and less neat and there is a delay in the submission of a letter of responsibility. This is presumably due to the lack of guidance from the Head of Public Relations and Protocol as well as the work provided leadership still monotonous.

Theoretical approach used in this study that, non-financial compensation is a non-material rewards to employees in the form of job satisfaction which consists of the work and the working environment. While performance is the result of work that can be achieved by an employee or group of employees in an organization, in accordance with the authority and responsibilities of each, in an effort to achieve the goals of the organization concerned legally using indicators of quality, quantity, whether or not reliable, as well as attitude.

Methods used are using associative method, while the data collection techniques used were library research and field research that includes non-participant observation, interviews and distributing questionnaires to 21 respondents. The acquired data is processed and analyzed with nonparametric statistics by using Spearman rank correlation analysis by SPSS.

The results based on the calculation of the t test and the calculation of the correlation coefficient between the variable relationship non-financial compensation to performance by using SPSS concluded that the null hypothesis (H_0) is rejected and a hypothesis one (H_1) is accepted means of non-financial compensation with performance in the Public Relations and the parliament Secretariat Protocol Bandung no significant relationship (a meaningful relationship). In other words, the relationship between non-financial compensation with employee performance. The level of the relationship non-financial compensation with employee performance is at the level of the relationship between moderate tightly, which is closer to the close relationship.

The obstacles faced include lack Employees directives, and instructions from the leadership, employees lack the readiness and promptness to carry out their duties, and in the working environment there is no policy that encourages employees to complete the work optimally. Efforts to further improve oversight that led to the employee by giving direction and guidance in completing the work, increasing attention to the employees as well as more harmonious relationships, and make binding policy is expected to encourage employees to work earnestly.

RINGKESAN

Dumasar kenging penjajagan anu peneliti pigawe di Haturan Humas sarta Protokol Sekretariat DPRD Dayeuh Bandung, yen prestasi damel pagawe kirang keneh. Perkawis ieu katembong sabot pagawe anu ditugaskeun kanggo midamel kliping, tetela kliping anu dihasilkeun dipeunteun pupuhu kirang metot sarta kirang rapih sarta lumangsung hente pas wanci dina seserahan serat partanggungjawaban. Perkawis ieu disangka margi kirang na arahan ti Hulu Haturan Humas sarta Protokol sarta pagawean anu dibikeun pupuhu boga sipat keneh monoton.

Pendekatan teori anu dipake dina panalungtikan ieu yen, kompensasi non finansial mangrupi imbalan mangrupi non materi ka pagawe mangrupi kepuasan damel anu diwangun luhur pagawean sarta lingkungan damel. Sedengkeun prestasi damel nyaeta kenging damel anu tiasa dihontal ku pagawe atawa sekelompok pagawe dina hiji organisasi, luyu kalawan wewenang sarta tanggung waler sewang-sewang, dina usaha ngahontal tujuan organisasi bersangkutan sacara legal kalawan ngagunakeun indikator kualitas, kuantitas, tiasa henteu na dibisa dipercayakeun, sarta daweuung.

Padika Panalungtikan anu dipake nyaeta ngagunakeun padika asosiatif, sedengkeun teknik pengumpulan data anu dipake nyaeta panalungtikan kepustakaan, sarta panalungtikan lapang anu ngawengku observasi non partisipan, wawancara sarta sumebarna angket ka 21 responden. Selanjutnya data anu ditampa dikokolakeun sarta dianalisis ngaliwatan statistik nonparametrik kalawan ngagunakeun analisis korelasi rank spearman ngaliwatan program SPSS.

Kenging panalungtikan dumasar itungan uji t sarta itungan koefisien korelasi antawis variabel hubungan kompensasi non finansial kalawan prestasi damel kalawan ngagunakeun aplikasi SPSS ditumbukeun yen, hipotesis enol (H_0) ditampik sarta hipotesis hiji (H_1) ditarima hartina antawis kompensasi non finansial kalawan prestasi damel di Haturan Humas sarta Protokol Sekretariat DPRD Dayeuh Bandung aya hubungan anu signifikan (hubungan anu bermakna). Kalawan sanggem sanes kitu kaayaanana keeratan hubungan antawis kompensasi non finansial kalawan prestasi damel pagawe. Tingkat keeratan hubungan kompensasi non finansial kalawan prestasi damel pagawe aya dina tingkat hubungan antawis moderat kalawan reukeut, anu langkung ngadeukeutan dina hubungan reukeut.

Tahanan-tahanan anu disanghareupan antawis sanes Pagawe kirang meunangkeun arahan, sarta pitunjuk ti pupuhu, pagawe kirang ngabogaan kesiapan sarta ketepatan wanci kanggo milampah pancen na, sarta di lingkungan damel tacan aya kawijakan anu sanggem nyorong pagawe kanggo ngabereskeun pagawean sacara optimal. Kiat-kiat kanggo yaktos pupuhu langkung ngaronjatkeun pengawasan ka pagawe kalawan mikeun arahan sarta pitunjuk

dina ngabereskeun pagawean,ngaronjatkeun perhatian ka pagawe sarta langkung menjalin hubungan anu harmonis,sarta midamel kawijakan anu ngabeungkeut dipambrih sanggem nyorong pagawe didamel kalawan sumanget pisan.