

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KEMAMPUAN DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BOYOLALI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

**BAGAS DENTA ARIESTU
B100170284**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KEMAMPUAN DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BOYOLALI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

BAGAS DENTA ARIESTU
B100170284

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. Agus Muqorrobin, M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KEMAMPUAN DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BOYOLALI**

Oleh:

BAGAS DENTA ARIESTU
B100170284

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 31 Mei 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Drs. Kusdiyanto, M.Si. (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si. (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Agus Muqorrobin, M.M. (.....)
(Anggota II Dewan penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)
NIP 195702171986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Mei 2021

Penulis



BAGAS DENTA ARIESTU
B100170284

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KEMAMPUAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BOYOLALI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial, kemampuan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 responden pada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali dengan menggunakan metode kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kompensasi finansial, kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of financial compensation, work kemamouan, and work facilities on the performance of the Boyolali District Financial Board employees. This research is a quantitative type with a sample of 60 respondents to the employees of the Boyolali Regional Financial Agency using the questionnaire method. The data analysis method used was the research instrument test, classical assumption test, and hypothesis testing. The results of the analysis show that financial compensation has a significant effect on employee performance, work ability has a significant effect on employee performance, and work facilities have a significant effect on employee performance.

Keywords: financial compensation, work ability, work facilities, and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Pada instansi pemerintah, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan untuk mengelola pegawainya agar diperoleh pegawai yang berkinerja baik, bermutu serta mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing sehingga dapat mencapai tujuan. Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali merupakan salah satu lembaga pemerintah daerah yang dapat memanfaatkan tenaga kerja seoptimum mungkin untuk meningkatkan kinerja karena keseluruhan kegiatan dalam pengelolaan keuangan daerah yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah harus di dukung oleh SDM

yang berkompeten, berintegritas, dan dilaksanakan sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Zainal et al, 2014). Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena tinggi dan rendahnya kinerja pegawai ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya faktor kompensasi finansial, kemampuan kerja dan fasilitas kerja para pegawai. Oleh karena itu rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga dapat menimbulkan hambatan organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi kinerja pegawai yang tinggi juga dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian yang beragam tentang kinerja pegawai seperti pada penelitian (Ni Luh Sekartini 2016; Iswatun Chasanah & Ade Rustiana 2017; H.Sanusi Am & Andika 2017; Terry Awitanto Lajatuma & Elva Nuraiana 2017; Abdul Aziz Nugraha Pratama & Aprina Wardani 2017; Rima Fitri Rufaidah *et.al* 2017; Arkas Viddy *et. al* 2020; Fadil Iskandar 2020; Indra Prawira 2020; Robitoh *et.al* 2021).

Mondy & Martocchio (2016) yang berpendapat bahwa kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila kompensasi finansial diberikan tepat waktunya, dan pihak manajemen instansi bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya (H.Sanusi Am & Andika, 2017). Kompensasi finansial diberikan oleh instansi kepada pegawai sebagai sebuah bentuk penghargaan atau jasa terimas kasih dan balas jasa.

Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada pegawai, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh H.Sanusi Am & Andika (2017) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunita Christy *et.al* (2020) terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Lain halnya dengan hasil dari penelitian oleh Arkas

Viddy *et.al* (2020) menunjukkan Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Desain penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang mengungkapkan hasil penelitian dengan data yang berupa angka-angka dan mengumpulkan analisis statistik. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Adapun data penelitian ini diolah dengan bantuan perhitungan komputer SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan persamaan regresi, maka interpretasi dari koefisien masing-masing hasil sebagai berikut: Koefisien konstan sebesar 3,823 memiliki arah yang positif menunjukkan bahwa jika tidak ada kompensasi finansial, kemampuan kerja, dan fasilitas kerja maka kinerja pegawai meningkat sebesar 3,823 Koefisien regresi kompensasi finansial sebesar 0,276 memiliki arah positif menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel kompensasi finansial akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,276 Koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,309 memiliki arah positif menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,309 Koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 0,335 memiliki arah positif menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,335

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, artinya variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Hasil pada penelitian ini adalah besarnya nilai f_{hitung} adalah 30,196 dengan t_{tabel} 2,77 dan nilai signifikasinya 0,000 dengan *level of sig* 5% menunjukkan bahwa f_{hitung}

30,196 > t_{tabel} 2,77 atau signifikansi 0,000 < 0,05 maka kompensasi finansial, kemampuan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji t

Hipotesis	Pernyataan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
H1	Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	2,790	2,003	0,007	Berpengaruh signifikan
H2	Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	2,043	2,003	0,046	Berpengaruh signifikan
H3	Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	2,935	2,003	0,005	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Hasil pada penelitian ini adalah nilai pada variabel kompensasi finansial dengan t_{hitung} 2,790 dengan t_{tabel} 2,003 dan nilai signifikan 0,007 dengan level of sig 5% menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,790 > t_{tabel} 2,003 atau signifikansi 0,007 < 0,05 maka variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pada penelitian ini adalah nilai pada variabel kemampuan kerja dengan t_{hitung} 2,043 dengan t_{tabel} 2,003 dan nilai signifikan 0,046 dengan level of sig 5% menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,043 > t_{tabel} 2,003 atau signifikansi 0,046 < 0,05 maka variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pada penelitian ini adalah nilai pada variabel fasilitas kerja dengan t_{hitung} 2,935 dengan t_{tabel} 2,003 dan nilai signifikan 0,005 dengan level of sig 5% menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,935 > t_{tabel} 2,003 atau signifikan 0,005 < 0,05 maka variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan seberapa besar pengaruh variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis yang diperoleh pada penelitian ini adalah:

Hasil r square sebesar 0,618 (61,8%) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial, kemampuan kerja, dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

3.2 Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan kompensasi finansial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan studi yang diambil pada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t_{hitung} 2,790 atau sig. 0,007 dan nilai koefisien 0,276 yang menyatakan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi finansial yang diberikan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi finansial di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali menunjukkan arah positif. Sebaiknya pihak manajemen pemerintah Kabupaten Boyolali dapat melakukan peningkatan berbagai faktor kompensasi finansial antara lain dengan melakukan evaluasi atau penyesuaian dengan menaikkan gaji para pegawai, melakukan evaluasi atau penyesuaian atas gaji yang diberikan kepada pegawai seiring dengan peningkatan kinerja pegawai, serta memberikan bonus atau insentif dengan nilai nominal yang terus ditingkatkan sehingga pegawai terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh H.Sanusi Am dan Andika (2017) menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian dari Yunita Christy *et.al* (2020) yang menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis menunjukkan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan studi yang diambil pada pegawai Badan

Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t_{hitung} 2,043 atau sig. 0,046 dan nilai koefisien 0,309 yang menyatakan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat kemampuan kerja yang dibangun organisasi, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin kuat pula.

Kemampuan kerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali menunjukkan arah positif. Walaupun demikian sebaiknya pihak pemerintah atau manajemen Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali memberikan pelatihan secara rutin untuk menggali potensi serta kemampuan kerja pegawai sehingga dapat menyelesaikan setiap tugasnya. Pihak manajemen hendaknya memberikan informasi tidak hanya lisan, tetapi juga dengan tulisan agar pegawainya memahami dengan jelas atas informasi yang diberikan. Pihak manajemen hendaknya memberi arahan kepada pegawai untuk meningkatkan ketelitian dalam bekerja dan memberi perhatian fisik pegawai agar dapat membantu menyelesaikan setiap pekerjaan di kantor sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswaton Chasanah dan Ade Rustiana (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut didukung dengan penelitian dari Wuwungan *et.al* (2020) kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan studi yang diambil pada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t_{hitung} 2,935 atau sig. 0,005 dan nilai koefisien 0,335 yang menyatakan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang dibangun organisasi, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin kuat pula.

Fasilitas kerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali menunjukkan arah positif. Diharapkan kepada pihak pemerintah atau manajemen Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali untuk memperhatikan kualitas fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana kantor agar kinerja pegawai dapat meningkat dan diharapkan kepada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali agar selalu menjaga sarana dan prasarana yang sudah disediakan dan menggunakannya dengan baik demi kelancaran pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asep Rifa'i (2019) yang menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut didukung dengan penelitian dari Robitoh *et.al* (2021) yang menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 60 sampel pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hipotesis yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hipotesis yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hipotesis yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Variabel kompensasi finansial, kemampuan kerja, dan fasilitas kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 61,8%.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disebutkan diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran yang diperlukan untuk kedepannya dan menjadi bahan evaluasi organisasi, yaitu sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memerlukan perhatian pihak pemerintah yang mengelola Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali agar sebaiknya dapat melakukan peningkatan berbagai faktor kompensasi finansial antara lain dengan melakukan evaluasi atau penyesuaian atas gaji yang diberikan kepada pegawai seiring dengan peningkatan kinerja pegawai, serta memberikan bonus atau insentif dengan nilai nominal yang terus ditingkatkan sehingga pegawai terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut hal ini memerlukan perhatian pihak manajemen Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali agar sebaiknya organisasi memberikan pelatihan secara rutin untuk menggali potensi serta kemampuan kerja pegawai sehingga memiliki kemahiran dalam menghitung dan menyelesaikan pekerjaannya lebih baik lagi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diharapkan kepada pihak pemerintah atau manajemen Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali untuk memperhatikan kualitas fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana kantor agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dikarenakan variabel kompensasi finansial, kemampuan kerja dan fasilitas kerja yang diuji hanya menyumbangkan pengaruh 61,8% terhadap kinerja pegawai, peneliti selanjutnya dapat melakukan atau perlu mengembangkan kajian yang lebih mendalam terhadap kompensasi finansial, kemampuan kerja, dan fasilitas kerja dan signifikannya korelasi diantara ketiganya serta bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan jumlah variabel independen agar hasil penelitian menjadi lebih baik dalam membuktikan hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif , M., Maulana, T., & Taufik, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 106-109.
- Arisya, I., Siti Astuti, E., & Cahyo Widyo Sulisty, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 77*, 30-39.
- Christy, Y., Setiana, S., & Wijaya, C. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Balance: Economic, Business, Management, and Accounting Journal*, 72-77.
- Farla, W., M. Diah, Y., & A. Bakri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 78-85.
- H. Sanusi, A., & Andika. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Enkrang. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 78-93.

- Pratama, A. A., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 119-129.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 28-40.
- Rifa'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 1-15.
- Rufaidah, R. F., Hamidah Nayati Hutami, & Yuniadi Mayowan. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi kerja dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 42 No.1*, 181-188.
- Wuwungan, M. B., S. Nelwan, O., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 75-84.