



ANALISIS KINERJA PEGAWAI DIPENGARUHI KOMPENSASI, PENGEMBANGAN SDM, DAN LINGKUNGAN KERJA PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KAPUAS

Norhaida Apriani

STIA Bina Banua Banjarmasin

binban22-norhaidaapriani@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi, pengembangan SDM dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas.

Populasi dalam penelitian ini adalah Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas yaitu sebanyak 52 orang dan Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling sensus yang berarti semua anggota populasi digunakan untuk menjadi sampel (Sugiono, 2015 : 156), dengan demikian maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 (lima puluh dua) orang. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis Regresi Berganda

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1)Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan pada Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas. (2) Pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas, (3) Lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas, (4) Kompensasi, Pengembangan SDM, dan Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompensasi, Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja

Untuk meningkatkan kinerja maka perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tiffani (2014) menemukan bahwa kompensasi, pengembangan SDM, lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja. Selanjutnya temuan Endarwita dan Herlina (2014) semakin menguatkan penelitian sebelumnya yaitu kompensasi dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dengan kompensasi yang tepat akan meningkatkan motivasi seorang pegawai dalam bekerja lebih giat sehingga meningkatkan penilaian kinerja yang dimilikinya. Selain itu Endarwita dkk juga menemukan dengan adanya kesempatan dalam pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Dalam temuan yang lain, Jannah, Ruliana, dan Suroso (2015) menemukan pengembangan SDM menjadi salah satu faktor yang signifikan yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Selanjutnya Putra, Utami, dan Hakam (2013) menemukan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Handoko (2010), departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi pegawai. Bila kompensasi yang diberikan secara benar, para pegawai lebih terpuaskan dan terpengembangan SDM untuk mencapai sasaran organisasi. Simamora (2010:51) mengatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat mengembangkan SDM pegawai-pegawai. Maka dari itu sistem kompensasi yang ada seharusnya dapat memenuhi kebutuhan para pegawainya, memastikan bahwa perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan

sudah sesuai dengan kerja keras mereka untuk memenuhi kewajiban terhadap organisasi. Apabila sistem kompensasi tersebut sudah memenuhi kebutuhan para pegawai, maka mereka akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal.

Menurut Steers & Porter dalam Aritonang (2010), bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Kompensasi pada prinsipnya tidak hanya merupakan balas jasa atas karya-karyanya, tetapi juga merupakan nilai atau karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Untuk itu dalam menentukan kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, karena hal ini menyangkut banyak faktor emosional. Sistem kompensasi yang memadai seharusnya dimiliki oleh suatu instansi demi untuk menunjang hidup pegawainya sehingga dirinya terpengembangan SDM untuk meningkatkan kinerjanya sehingga memenuhi tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Terkait dengan faktor kompensasi sebagai variabel dalam penelitian ini karena dikeluarkannya Perpres No. 37 Tahun 2015 tentang tunjangan kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas bagi para pegawai. Diterapkannya Perpres No. 37 Tahun 2015 tentang kompensasi dalam bentuk tunjangan insentif pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas dapat mengembangkan SDM pegawai agar memiliki respon yang baik terhadap fungsi, tugas, dan tanggungjawabnya sehingga meningkatkan kinerja. Kompensasi yang diterima di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas yang

berdasarkan tunjangan daerah Peraturan Bupati nomor 7 tahun 2016, uang lembur Peraturan Bupati nomor 2 tahun 2016 dan Surat Perintah Perjalanan Dinas Peraturan Bupati nomor 22 tahun 2016.

Selanjutnya Lingkungan kerja merupakan tempat seorang pegawai melakukan segala bentuk tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Lingkungan dengan kondisi yang nyaman akan membuatnya nyaman dalam menjalankan semua tugas dan tanggungjawabnya. Semakin nyaman seseorang dalam sebuah lingkungan yang kondusif maka hal tersebut akan membuat kinerjanya menjadi lebih efektif dan efisien. Apabila dalam lingkungan kerjanya seorang pegawai tidak mendapatkan apa yang diharapkannya, diantaranya pendapatan yang sesuai, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap kinerja itu sendiri maka hal ini dapat dipastikan kinerja mereka akan menjadi buruk (Sugiarti, 2012).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Nitisemito, 2010). Seorang pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya jika seorang bekerja dalam lingkungan yang kurang memadai dan keadaan yang tidak mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai tersebut menjadi malas dan melalaikan tanggungjawabnya, sehingga menyebabkan penurunan kinerja (Bambang, 2011).

Adanya kesempatan pengembangan karir mendukung inisiatif peningkatan SDM antara pegawai (Adekola, 2011:43). Untuk itu sistem pengembangan karir yang ditawarkan organisasi merupakan salah satu cara untuk merangsang kinerja pegawai. Karena hal tersebut merupakan jawaban agar karyawan mampu menerima tugas yang lebih sulit dan tanggung jawab yang lebih besar serta posisi yang lebih baik di organisasi. Pengembangan karir tidak hanya sebagai jalan bagi pegawai untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan namun juga untuk membuat pegawai mampu untuk berada pada jenjang karir tertentu yang membuat perubahan kearah positif dalam karir mereka. Dengan pengembangan karir diharapkan juga dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dikarenakan organisasi akan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban pegawai diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab pegawainya sehingga pegawai dapat berpartisipasi dalam organisasi (Septyawati, 2010).

Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas setiap pegawai menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada organisasi. Maka setiap pegawai akan merasa mendapat kepuasan yang setimpal atas apa yang telah pegawai korbankan pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja serta tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (Sugiarti ,2012).

Pemberian kompensasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas secara sistematis sudah sesuai dengan aturan , namun untuk kerja lembur masih tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, pemberian uang perjalanan dinas yang tidak sesuai dengan tupoksi, tunjangan daerah yang diberikan tidak berdasar pada kinerja namun berdasar pada absensi, dan pemberian uang lembur yang sering tidak sesuai dengan jam kerja yang seharusnya menjadi masalah utama dalam hal kompensasi. Hal ini tidak sesuai dengan Peraturan Bupati no.22 tahun 2016 terkait pemberian uang perjalanan dinas dan Peraturan Bupati no.7 2016.

Hal lainnya diakibatkan oleh lingkungan kerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas yang kurang memadai membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja. hal ini terkait dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif karena AC yang tidak memadai, adanya ruangan kerja staf yang bergabung dengan bidang lain, ketidaknyamanan dengan sesama teman dan ruangan kerja yang bising.

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Lingkungan kerja di sekitar pegawai sangat perlu diperhatikan oleh organisasi, sebab merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Setiap pegawai di sebuah organisasi pasti menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan bagi mereka demi mendukung kinerja yang ingin dicapainya. Lingkungan kerja tersebut harus sedemikian rupa diciptakan oleh organisasi. Sedarmayanti (2010).

Disamping itu dalam pengembangan karier pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas khususnya untuk bimbingan teknis masih belum maksimal diberikan. Oleh karenanya pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas masih kurang bertanggung jawab atas pelayanan kerja yang menggunakan fasilitas elektronik.

Kinerja Pegawai

Kasmir (2015 : 182) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Robbins didalam Kasmir (2015:183), mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja = f (A x M). Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

Penilaian prestasi kerja atau kinerja pegawai adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai (Hasibuan, 2010:41). Pengukuran dan penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah alat untuk menentukan keadilan hak dan kewajiban yang diterima oleh pegawai. Seluruh aktivitas organisasi harus diukur agar dapat diketahui tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi, pengukuran dapat dilakukan terhadap masukan (*input*) dari program organisasi yang lebih ditekankan pada keluaran (*output*), proses hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) dari program organisasi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat (Muljadi, 2010:86).

Sementara menurut Wibowo (2013:101) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya,

terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya antara lain: (1) Kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja, kepribadian, sikap dan perilaku; (2) Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi, bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pegawai, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, dan bagaimana mereka mengembangkan serta memberdayakan pegawainya; (3) Sumber dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi; dan (4) Lingkungan kerja atau situasi kerja yang merupakan faktor lingkungan.

Simamora (2010 : 132-134) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja :
 - a. Ketelitian bekerja
 - b. Ketepatan dalam bekerja
 - c. Kerapian bekerja
 - d. Keterampilan dan kecakapan kerja
 - e. Empati dalam bekerja bersama dengan bawahan
2. Kuantitas kerja
 - a. Jumlah hasil kerja yang telah dicapai
 - b. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Menurunnya kecenderungan penyimpangan dan pelanggaran pegawai
3. Pengetahuan

- a. Pemahaman terhadap tugas yang dikerjakan
 - b. Etika bekerja bersama dalam organisasi
4. Kehadiran
- a. Hadir dalam rapat rutin
 - b. Aktif dalam setiap rapat
 - c. Aktif melaksanakan tugas dan bertanggung jawab
 - d. Aktif melakukan sosialisasi dalam pekerjaan
5. Kerjasama
- a. Kemampuan bekerjasama dengan teman seprofesi
 - b. Kemampuan bekerjasama dengan atasan
 - c. Kemampuan dalam melaksanakan fungsi pegawai yang sesuai tugas bidangnya
 - d. Kemampuan dalam menjalin jejaring kemasyarakatan khususnya bidang layanan.
 - e. Kemampuan penguatan masyarakat untuk secara madani menyelenggarakan sistem kontrol sosial
 - f. Kemampuan menjadikan dirinya pegawai yang ramah terhadap lingkungan dimana bekerja

Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa bagi pegawai baik berupa finansial ataupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap pegawai (sihotang, 2010). Bentuk kompensasi dapat yang berbentuk uang, barang langsung

atau tidaklang sung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi (Hasibuan, 2011 :43). Kompensasi yang diterima pegawai sebagai bentuk balas jasa untuk kerja mereka, untuk itu dalam menentukan kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan karena hal ini menyangkut banyak faktor emosional (Handoko, 2010 :44).

Menurut Dessler (2012:43), kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Ganjaran non-finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2011 :143) berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu “kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Selanjutnya kompensasi langsung ada gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

Pengembangan SDM

Pengembangan SDM menurut Robbins (2011:67) adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu

organisasi dalam jalur SDM yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Namun pengembangan karier seseorang dalam suatu organisasi tentunya tidak sama, karena amat tergantung dari berbagai faktor.

Pengembangan SDM didasarkan dari faktor bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, pelatihan dan mutasi kerja yang berkembang agar pegawai tersebut bekerja dengan baik di dalam suksesi posisi yang ditemui selama SDMnya. Persiapan SDM jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang biasa disebut sebagai pengembangan. Hasibuan (2010) mengatakan bahwa pengembangan SDM meliputi pendidikan, pelatihan, dan mutasi. Dijelaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk pengembangan individu, pelatihan bertujuan untuk merespon apa yang dikehendaki oleh organisasi, dan mutasi dalam hal ini membuat pegawai dapat bertindak sesuai dengan keinginan berdasarkan cara/prosedur yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Setiap pegawai di sebuah organisasi pasti menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan bagi mereka demi mendukung kinerja yang ingin dicapainya. Lingkungan kerja tersebut harus sedemikian rupa diciptakan oleh organisasi baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja . Lingkungan kerja menurut Wursanto (2009:88) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

Wursanto (2009) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja psikis didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010), “Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat disebut juga sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat . Lingkungan kerja tidak dapat ditangkap secara langsung oleh pancaindera namun dapat dirasakan keberadaannya. Lingkungan kerja seperti ini hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Yanti, 2010:87):

a. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam instansi disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok. Keamanan, ruang, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja ataupun dengan bawahannya. Kondisi yang harusnya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang efektif, serta pengendalian diri. Faktor lain yang tidak bisa diabaikan dalam

lingkungan kerja nfnfisik adalah hubungan antar pegawai di dalam instansi tersebut.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan harmonis sehingga akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan menurut Subroto (2010:35) faktor lingkungan yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam organisasi

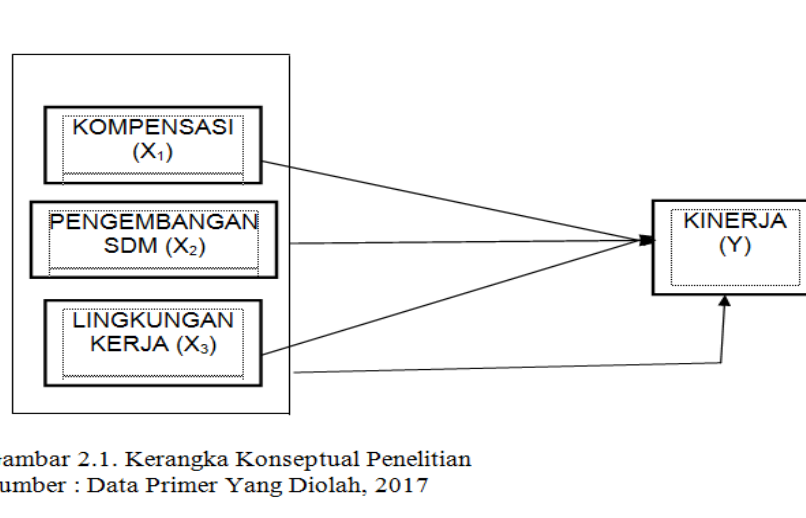
Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan atau pimpinan.

b. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota organisasi atau diantara pegawai organisasi.

Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan pada kerangka teoritis maka dapat digambarkan model konsep penelitian yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang nampak pada Gambar berikut.



Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian :

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas.
2. Terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas.

4. Terdapat pengaruh kompensasi, pengembangan SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas.

Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan adalah Deskriptif Analisis. Penelitian ini bermaksud mendeskripsikan dan mencari pengaruh dari sejumlah variabel penelitian yang ada, tanpa melakukan perlakuan seperti yang dijumpai dalam penelitian deskriptif, yaitu berusaha mendeskripsikan variabel-variabel yang ada juga dimaksudkan untuk memprediksi keeratan pengaruh yang satu terhadap variabel yang lain antara prediktor dan satu variabel kriteria (Sugiyono, 2010 : 219).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2012). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas yang berjumlah sebanyak 52 orang.

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan total sampling, yakni secara keseluruhan di jadikan responden penelitian. Dengan demikian pengambilan sampel yang peneliti ambil sebanyak 52 orang diharapkan dapat mewakili secara keseluruhan pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas.

Metode Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Data kuantitatif yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas dan Pegawai Tidak Tetap. Data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah lokasi penelitian, struktur organisasi dan gambaran umum kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas.

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut.

- 1) Data primer, adalah data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang ditangani (Istijanto 2010:06). Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, survei serta wawancara atau memberi daftar pertanyaan yaitu

kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan SDM dan kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas.

- 2) Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya, seperti masa kerja, jumlah pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas, dan struktur organisasi

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian, diperlukan suatu alat pengumpul data yang disebut instrumen penelitian yang dipakai adalah kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara survei menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert, mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, atau berbentuk interval (1 - 5).

Metode Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Sebelum kuesioner disampaikan kepada responden dalam skala yang lebih luas, perlu dilakukan uji terhadap kuesioner yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*). Syarat minimum untuk dianggap valid atau memenuhi syarat adalah bila $r \geq 0,3$, dan instrumen penelitian dapat dikatakan

handal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan sebesar 0,6 atau lebih (Sekaran, 1992).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam melakukan analisis data, maka metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data empiris yaitu analisis Statistik inferensial. Analisis Statistik Inferensial di gunakan untuk melakukan pengujian konsepsi manajemen yang dinyatakan dalam hipotesis penelitian (Ferdinand, 2006). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis variabel mempengaruhi atau "bertanggung jawab atas" perubahan-perubahan dalam variabel lain yang diarahkan pada pengaruh kompensasi, pengembangan SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas dengan menggunakan *analisis regresi berganda*.

Hasil Analisis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,010	5,584		4,479	,000
	kompensasi	,305	,229	,180	1,331	,190
	pengembangan-sdm	-,334	,238	-,233	-1,404	,167
	lingkungan-kerja	1,018	,316	,587	3,222	,002

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil **Pengujian Hipotesis** pada tabel tersebut diatas nilai signifikansi t dari Variabel Kompensasi sebesar $P = 0,190$. Apabila nilai $\text{sig. } t < 0,05$ maka hipotesis diterima dan Apabila nilai $\text{sig. } t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Sehingga dengan nilai $P = 0,190 > 0,05$ bermakna **hipotesis pertama ditolak** hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas .

Berdasarkan hasil **Pengujian Hipotesis2** pada tabel tersebut diatas nilai signifikansi t dari Variabel Pengembangan SDM sebesar $P = 0,167$. Apabila nilai $\text{sig. } t < 0,05$ maka hipotesis diterima dan Apabila nilai $\text{sig. } t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Sehingga dengan nilai $P = 0,167 > 0,05$ bermakna **hipotesis kedua ditolak** hal ini menyatakan bahwa variabel Pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas .

Hasil ini berarti bahwa pengembangan SDM memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kedua dimana pengembangan SDM kurang mendorong terciptanya kinerja yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2 ditolak**.

Berdasarkan hasil **Pengujian Hipotesis 3** pada tabel tersebut diatas nilai signifikansi dari Variabel Lingkungan Kerja sebesar $P = 0,002$. Apabila nilai $\text{sig. } t < 0,05$ maka hipotesis diterima dan Apabila nilai $\text{sig. } t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Sehingga dengan nilai $P = 0,02 < 0,05$ bermakna **hipotesis ketiga di terima** hal ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas .

Hasil ini berarti bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana Lingkungan Kerja sangat mendorong terciptanya kinerja yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 3 di terima**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231,252	3	77,084	7,539	,000 ^b
	Residual	490,806	48	10,225		
	Total	722,058	51			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan-kerja, kompensasi, pengembangan-sdm

Hasil uji secara simultan dengan ANOVA yakni pengujian hipotesis variabel Kompensasi (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas. Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel tersebut diatas nilai signifikansi F dari ANOVA bernilai 0,00. Apabila nilai sig. F < 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai sig. F > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Sehingga dengan nilai sig. 0,00 < 0,05 bermakna **hipotesis keempat diterima** hal ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi, Pengembangan SDM dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas. Berarti bahwa dengan kompensasi sebagai balas jasa yang di terima karyawan mendorong

terciptanya pengembangan SDM dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai menjadi baik.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hubungan kompensasi, pengembangan SDM, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kinerja pegawai yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Hasil temuan dalam penelitian ini dua penelitian sebelumnya namun juga berlawanan dengan dua penelitian lainnya. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja serta adanya pengaruh kompensasi, pengembangan SDM, dan Lingkungan kerja yang secara bersamaan terhadap kinerja, namun kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, serta pengembangan SDM memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari temuan ini dapat menjadi pendalaman kepada peneliti berikutnya dalam menemukan penyebab mengapa kompensasi dan pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan pada pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Kabupaten Kapuas. Fakta di lapangan kompensasi yang di berikan sudah cukup berperan terhadap kesejahteraan pegawai n dengan diterapkannya Perpres No. 37 Tahun 2015 tentang kompensasi dalam bentuk tunjangan insentif dan diharapkan dapat mengembangkan SDM agar memiliki respon yang baik terhadap fungsi, tugas, dan tanggungjawabnya sehingga meningkatkan kinerja.

Selain itu dari hasil penelitian terlihat pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Kabupaten Kapuas. Hal ini

dapat menjadi dasar guna meningkatkan kinerja pegawai dengan membuat lingkungan kerja yang terdapat di kantor menjadi tempat yang nyaman bagi karyawannya sehingga karyawan lebih betah dalam bekerja.

Kesimpulan

1. Secara parsial Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Kapuas.
2. Secara parsial Pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Kapuas.
3. Secara parsial Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Kapuas.
4. Secara simultan Kompensasi, Pengembangan SDM dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Kapuas.

Saran.

1. Hasil dari temuan ini dapat menjadi pendalaman kepada peneliti berikutnya dalam menemukan penyebab mengapa kompensasi dan pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan pada pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Kabupaten Kapuas.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Pengelola

Keuangan dan Aset Kabupaten Kapuas, oleh sebab itu, maka yang harus dilakukan adalah mensetting lingkungan kerja kantor sehingga karyawan menjadi lebih betah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Penerapan Peraturan Bupati nomor 7 tahun 2016 tentang Kompensasi yang diterima di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kapuas yang berdasarkan tunjangan daerah, uang lembur Peraturan Bupati nomor 2 tahun 2016 dan Surat Perintah Perjalanan Dinas Peraturan Bupati nomor 22 tahun 2016 perlu di telaah lagi
4. Untuk penelitian berikutnya dapat lebih memperdalam variabel kompensasi dan pengembangan SDM pada pegawai kantor Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Kapuas untuk dapat menggambarkan dinamika variabel tersebut lebih jelas.

