

## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENGELOLA KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN ENREKANG**

**H.Sanusi Am<sup>1</sup> Andika<sup>2</sup>**

Ilmu Ekonomi Stadi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Makassar  
 (sanusi@unismuh.ac.id)

### **ABSTRACT**

The research was conducted at the Office of Financial Management and Regional Asset of Enrekang Regency, the research population is all employees of the Financial Management Service and as many as 80 employees while the sample size is determined using slovin method that is as much as 44 employees of the sample. Data were collected using observation, questionnaire, and documentation, while data analysis used validity test, reliability test, simple linear regression test, coefficient of determination, and hypothesis test using partial significance test (t test statistic). The result of data analysis shows that the variable of financial compensation with the performance of the officer at the Office of Financial Management and Regional Asset of Enrekang Regency, which is shown by validity test is greater than 0.300 (valid)  $r_{tabel}$ , reliability test obtained Cronbach's Alpha value bigger than  $r_{tabel}$  (Cronbach's Alpha 0,980 >  $r_{tabel}$  0,297), simple linear regression test  $Y = -1,034 + 0,684 X$  (positive value), coefficient of determination 0,920, while for hypothesis test obtained tcount value bigger than  $t_{table}$  (t count 21,949 >  $t_{table}$  2,018) at 5% significant level. The coefficient of determination obtained by 0.920 means that the financial compensation variable (X) gives the effect of 92% with the variable of employee performance (Y), while the rest is 8% is influenced by other variables not examined in the study.

**Keywords:** Financial Compensation, Employee Performance

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang, populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pengelola Keuangan dan sebanyak 80 pegawai sedangkan besarnya sampel ditetapkan menggunakan metode slovin yaitu sebanyak 44 pegawai sampel. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial (uji statistik t). Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dengan kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang, yang ditunjukkan dengan uji validitas lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,300 (valid), uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$  (*Cronbach's Alpha* 0,980 >  $r_{tabel}$  0,297), uji regresi linear sederhana  $Y = -1,034 + 0,684 X$  (bernilai positif), koefisien determinasi 0,920, sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung}$  21,949 >  $t_{tabel}$  2,018) pada taraf signifikan 5%. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,920 artinya bahwa variabel kompensasi finansial (X) memberi pengaruh sebesar 92% dengan variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 8% adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

**Kata Kunci :** Kompensasi Finansial, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah merupakan salah satu lembaga pemerintah daerah yang dapat memanfaatkan tenaga kerja sepenuhnya atau seoptimum mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang diikuti oleh terciptanya hubungan yang bermutu penuh dan tanggung rasa serta saling membangun. Pemanfaatan sumber daya manusia itu dan trampil dibidangnya masing-masing mengandung pengertian-pengertian struktur dan pengembangan mutu tenaga kerja yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia baik secara aktual maupun potensial. Masalah kompensasi tenaga kerja menjelma menjadi masalah nasional sejak tahun delapan puluhan.

Dalam Usaha peningkatan produktivitas kerja dibahas dimana-mana dan disarankan tahun 1996 menjadi tahun produktivitas nasional. Peningkatkan produktivitas kerja pegawai merupakan tanggung jawab setiap perusahaan. Melalui para pimpinan, instansi ini berusaha sekuat tenaga dan dengan berbagai cara untuk semakin memaksimalkan potensi pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mengenai peningkatan produktivitas kerja pegawai bukan monopoli instansi ini yang mencari keuntungan saja, melainkan juga merupakan kepen-tingan organisasi-organisasi yang menjual jasa pelayanannya kepada masyarakat Mengatasi masalah yang berkembang dan harus dihadapi saat ini adalah belum adalah standar kualifikasi untuk keterampilan tertentu, sehingga sangat sulit untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai untuk mengisi lowongan yang tersedia. Pemecahan masalah tersebut,

Seorang pimpinan atau bagian dari pimpinan utamanya manajer personalia perlu memahami pengertian dan fungsi-fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia, untuk mendapatkan efektivitas dan efisiensi pada perusahaan

dalam memanfaatkan tenaga kerja yang proposional. Tenaga karyawan salah satu tenaga kerja yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu perusahaan selain mesin atau alat-alat lainnya, karena karyawan yang langsung bersinggungan dengan pekerjaan masing-masing, untuk memberikan produktivitas sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Untuk itu kinerja karyawan harus selalu dilakukan dengan cara memberikan kompensasi.

Sementara kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila kompensasi diberikan tepat waktunya, dan pihak manajemen instansi bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya. Kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan hasil yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja baik jika karyawan telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri komitmen yang tinggi pada tugasnya masing-masing, menguasai dan mengembangkan sumber daya manusianya, kedisiplinan dalam bekerja dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas atau produktivitas serta tujuan lainnya

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai salah satu instansi yang ada di daerah ini, adalah Kantor Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah di Kabupaten Enrekang telah pula mengambil peranan dalam menyediakan pelayanan masyarakat yang berkepentingan khususnya masalah pension dan kebutuhan lainnya. Suatu hal ini yang perlu diperhatikan oleh Kantor Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah ini adalah cara-cara untuk mendapatkan tenaga kerja yang bisa memberikan prestasi untuk menunjang kelanjutan dan perkembangan hidup Kantor Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah.

Mengantisipasi tantangan dan perkembangan kedepan, Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang yang merupakan salah satu lembaga Pemerintahan daerah Kabupaten Enrekang perlu terus menerus

mengembangkan peluang dan melakukan perubahan kearah perbaikan seiring dengan meningkatnya persaingan, tantangan dan tujuan masyarakat akan pelayanan prima sehingga mendorong lembaga ini untuk senantiasa mempersiapkan diri agar tetap eksis dalam proses pembangunan, perubahan tersebut perlu dilakukan secara bertahap, terencana, konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil dan manfaat.

Adapun beberapa program dan kegiatan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang adalah peningkatan kapasitas sumber daya manusia, peningkatan pengembangan sistem pelaporan, peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah, pelaksanaan penyuluhan perpajakan, pengelolaan administrasi gaji dan peningkatan pelayanan administrasi pengelolaan keuangan daerah.

### **LANDASAN TEORI**

*Human Resources Management* dapat pula disebut sebagai Manajemen Personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia. *Human Resources Management* ini mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau bidang kepegawaian, dalam hal ini mempunyai sumber daya manusia yang handal. Manullang (2002), bahwa Personalia atau Kepegawaian adalah keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu, yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal kepegawaian. Penggunaan sumber daya manusia dalam suatu usaha merupakan hal yang sangat dibutuhkan, walaupun perkembangan teknologi semakin meningkat dan berkembang.

Dengan adanya kebutuhan terhadap sumber daya manusia ini maka Manajemen Personalia mempunyai tugas untuk mempelajari dan mengembangkan cara berbagai cara untuk mengintegrasikan secara efektif kedalam berbagai usaha yang dibutuhkan masyarakat. Manajemen Personalia

mebutuhkan kemampuan untuk memproyeksikan diri kedalam suatu posisi lain tanpa kehilangan perspektif, dan kemampuan dalam memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia. Ranupandojo (2001), dikatakan bahwa personalia dapat berdiri di tengah-tengah 3 (tiga) kekuatan utama, yakni :

1. Perusahaan, yang berkeinginan untuk di sediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memperluas usaha atau ekspansi
2. Karyawan dan organisasi, yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologi mereka dapat terpenuhi dan
3. Masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang dapat menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk melindungi sumber-sumber manusia dari perlakuan diskriminasi atas kepentingan perusahaan.

Manullang (2002), menyatakan bahwa Manajemen Personalia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja. Flippo (2002) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia kesuatu titik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan, organisasi, dan masyarakat. Hasibuan, (2002) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi, tujuannya adalah untuk memberikan pada organisasi sebuah kerja efektif. Untuk mencapai tujuan ini. Studi tentang manajemen persinalia menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan

mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tetap.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Mathis dan Jackson (2001) dalam Rachmawati (2008) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi tersedianya dan kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuan. Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih teoritis dan konseptual yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan tugas pegawai. Sedangkan latihan merupakan proses pengembangan sumber daya manusia untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relative singkat.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Masalah kompensasi bukan hanya menjadi penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien dalam hal penggunaan tenaga kerja. Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/ tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut

Faktor-faktor yang menentukan besarnya kompensasi menurut Sudarsono (2002) adalah sebagai berikut :

1. Serikat buruh/ organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruhnya tidak kuat dan tidak berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

2. Efektivitas karyawan

Jika efektivitas kerja karyawan baik, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau efektivitas kerjanya buruk, maka kompensasi kecil.

3. Pemerintah dengan undang-undang dan Kepresnya

Pemerintah dengan disertai dengan Undang-Undang dan Kepresnya menetapkan besarnya upah/ balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat menentukan supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya nbalas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban melindungi parta karyawan dari tindakan sewenang-wenang.

4. Biaya hidup

Bila biaya hidup di daerah itu cukup tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar, akan tetapi sebaliknya jika biaya hidup daerah tertentu agak rendah dibandingkan dengan tertentu, maka ia akan menerima gaji relative kecil.

5. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menjabat yang relative tinggi maka akan menerima gaji yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang rendah maka akan menerima gaji yang relative kecil

6. Pendidikan dan pengalaman

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/ batas jasa akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilan lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/ kompensasinya lebih kecil.

7. Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena mendekati full employment sebaliknya pula jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran.

#### 8. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau sifat dan jenis pekerjaan itu mengerjakan sulit/ sukar dan mempunyai resiko besar, maka tingkat upah atau balas jasa semakin besar. Tetapi sifat dan jenis pekerjaan itu pekerjaannya mudah dan resikonya kecil, maka tingkat upah/ balas jasanya relative rendah.

### **Kompensasi Finansial**

Siswantoro (2000) menyatakan bahwa kompensasi finansial suatu balas jasa yang berupa tambahan upah (uang) atau bonus tambahan bagi karyawan diluar gaji pokok.

### **Peningkatan Kerja Pegawai**

Peningkatan kerja pegawai tergantung pada motivasi seseorang atau pimpinan dalam memberikan arahan dan ditunjuk untuk membawa pegawai sadar dengan sendirinya mengakui sampai sejauhmana tugas yang harus diselesaikan sesuai tanggung jawab. Soeprihanto (2000) faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, sebagai berikut :

1. Rasa tanggung jawab pegawai itu sendiri
2. Memiliki rasa ingin bekerja dengan seikhlas hati
3. Mempunyai dedikasi yang tinggi
4. Adanya keterampilan dimiliki.
5. Ingin mengetahui sesuatu yang di perusahaan
6. Mempunyai loyalitas dan kerja keras
7. Untuk mengablikasikan antara teori dan praktek.



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang, populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pengelola Keuangan dan sebanyak 80 pegawai sedangkan besarnya sampel ditetapkan menggunakan metode slovin yaitu sebanyak 44 pegawai sampel. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial (uji statistik t).

$$Y' = a + bX$$

Dimana :  $Y'$  = Kinerja Pegawai

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien garis regresi

$X$  = Kompensasi Finansial

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Frekuensi dan Persentase Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	23	52,3	52,3	52,3
	perempuan	21	47,7	47,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner

### Frekuensi dan Persentase Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	magister (S2)	7	15,9	15,9	15,9
	sarjana (S1)	22	50,0	50,0	65,9
	diploma	3	6,8	6,8	72,7
	SMA	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan Kuesione

### Frekuensi dan Persentase Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	2	4,5	4,5	4,5
	30-35	5	11,4	11,4	15,9
	36-40	19	43,2	43,2	59,1
	>40	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner

### Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden mengenai Gaji Pokok

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat memenuhi	6	13,6	13,6	13,6
	cukup memenuhi	30	68,2	68,2	81,8
	kurang memenuhi	7	15,9	15,9	97,7
	tidak memenuhi	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner

### Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden mengenai Upah Lembur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat memuaskan	8	18,2	18,2	18,2
	cukup memuaskan	16	36,4	36,4	54,5
	kurang memuaskan	12	27,3	27,3	81,8
	tidak memuaskan	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner,

### Uji Validitas

No	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	<b>Kompensasi Finansial</b>			
	- Indikator 1	0,894	0,300	Valid
	- Indikator 2	0,941	0,300	Valid
	- Indikator 3	0,940	0,300	Valid
	- Indikator 4	0,950	0,300	Valid
	- Indikator 5	0,954	0,300	Valid
2	<b>Kinerja</b>			
	- Indikator 1	0,976	0,300	Valid
	- Indikator 2	0,986	0,300	Valid
	- Indikator 3	0,982	0,300	Valid

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner

Tabel diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,300$  (nilai  $r_{tabel}$  untuk  $n = 44$ ), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,980	8

Sumber : output SPSS 23.00

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,297. Sedangkan nilai alpha sebesar 0,980 yang lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Kesimpulannya  $\text{Alpha} = 0,980 > r_{tabel} = 0,297$ , artinya dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,034	,477		-2,168	,036					
	KOMPENSANSIAL	,684	,031	,959	21,949	,000	,959	,959	,959	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : output SPSS 23.00

Hasil pengolahan komputer dapat diketahui persamaan koefisien regresi linear sederhana diperoleh sebagai berikut :

$$Y = -1,034 + 0,684 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dianalisis pengaruh dari variabel kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai, yaitu : Konstanta sebesar -1,034 artinya jika kompensasi finansial nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai turun sebesar -1,034%. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial sebesar 0,684 artinya jika kompensasi finansial mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,684%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kompensasi finansial dengan kinerja pegawai.

### Hasil Uji Hipotesis ( Uji t )

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,034	,477		-2,168	,036					
	KOMPENSANSIAL	,684	,031	,959	21,949	,000	,959	,959	,959	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : output SPSS 23.00

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah 21,949 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,018 yang lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{hitung}$ . Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan konstanta sebesar -1,034 artinya jika kompensasi finansial (X) nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 1,034. Sedangkan koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X) sebesar 0,684 mengasumsikan bahwa tiap ada kenaikan. Peningkatan kompensasi finansial (X) maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 68,4% dengan anggapan konstan sebesar -1,034 serta dianggap signifikan karena angka sig. Menunjukkan angka 0,000 yang berada jauh dibawah 0,05 atau 5%.

### Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 <sup>a</sup>	,920	,918	,803
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_FINANSIAL				

Sumber : output SPSS 23.00

Sebagaimana telah di deskripsikan dalam tabel statistik *model summary* diketahui nilai determinasinya adalah sebesar 0,920, hal itu menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kompensasi finansial (X) sebesar 92%. Jadi besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang sebesar 92%, sedangkan sisanya 8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik analisis regresi linear sederhana menggunakan alat bantu SPSS *for windows* 23.00 diketahui bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang. Dengan demikian setiap terjadi peningkatan kompensasi finansial maka kinerja pegawai DPKAD juga akan mengalami kenaikan. Dan besarnya pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai DPKAD adalah 68,4%. Hal ini menindikasikan bahwa kompensasi finansial mempunyai kontribusi dalam upaya naik turunnya kinerja pegawai pada DPKAD Kabupaten Enrekang.

## **PENUTUP**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah. Dari uji signifikansi hipotesa diketahui nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $21,949 > 2,018$ ) Artinya bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang.

### **Saran**

Disarankan kepada Kepala Kantor DPKAD Kabupaten Enrekang masih perlu untuk terus mengikut sertakan pegawainya dalam pelatihan agar dapat meningkatkan pelayanan, sehingga dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi itu sendiri. Untuk Kepala Kantor Dinas Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang disarankan perlu memperhatikan mengenai sistem pemberian kompensasi finansial agar supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan keterampilan masing-masing serta mampu menghasilkan produk/keuntungan sesuai dengan yang diharapkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Flippo. B. 2002 a. *Dasar-Dasar Organisasi*, Fourt Edition, Tokyo McGraw Hall, Kagokusa. Ltd.
- \_\_\_\_\_ 2002 b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*, BP UNDIP, Semarang.
- Handoko, H, 2001, *Manajemen Pancasila dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P,2002 , *Penerapam Sumber Daya Manusia*, Yayasan Pustaka Nusatama, Yogyakarta.
- J Soedarsono, 2002, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung
- Mangkunegara, A.P, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* , PT. Refika Aditama, Bandung.
- Manullang, M, 2002, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex .S, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Ranupandoyo 2001, *Pengantar Manajemen*, Edisi Kedelapan, Cetakan Kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Siswanto Sastrohadrya, B, 2000, *RProduktivitas Kerja Bagi Eksekutif*, Edisi Ketiga, PT. Gramedia, Jakarta.
- Soeprihanto, John, 2000, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.